

JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

Para leer en castellano, [pinchar aquí](#)

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA

BERDINTASUNAREN KUDEKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA: LEGEZKO ZAINTZAGATIKO ETA BESTELAKO BEHAR PERTSONALENGATIKO LANALDI MURRIZTUETAN MALGUTASUNA

BILATZEN DITUEN HELBURUAK: legezko zaintzagatiko edo bestelako behar pertsonalengatiko lanaldi-murrizketaren banaketa malgutzea.

ENTITATE ARDURADUNA: Orona S. Coop.

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 345 **Guztiraren gaineko portzentajea:** %13

GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: 2377 **Guztiraren gaineko portzentajea:** %87

WEBGUNEAK: orona.eus

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:

HASIERA DATA: 2025.01.01

HARREMANETARAKO PERTSONA: Nekane Elias

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 648064054

HARREMANETARAKO EMAILA: nelias@orona.es

HITZ GAKOAK: Aukeratu hurrengoetatik praktikak harreman handien duen **3 kontzeptuak:**

	Estrategia
	Pertsonak
	Aliantzak
	Hornitzaileak
	Gizarte Erantzukizun Korporatiboa
	Erakunde Eredua
	Zeharkakoa
	Kualitatibo eta kuantitatiboa
	Kudeaketa Sistemakoa, metodologia edo prozesua
	Diagnostikoa
	Berdintasunerako plana
	Ikerketak eta genero analisiak
	Estrategian Integrazio
	Feminizidioa
	Genero-indarkeria
	Arriskuen prebentzioa
	Komunikazio eraginkorra/

	komunikazio ez bortitza
	Barne komunikazioa
	Emakumeak sartzea ordezkartza txikia duten eremuetan
	Batez ere gizonen edo emakumeen sektorea
	Emakumeen partehartzea
X	Kontziliazio erantzukidea
X	Denboraren eta espazioaren antolamendua
X	Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna
	Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea
	Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta
	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako protokoloa
	Lan baldintzak
	Ordainsari- politika

	Sailkapen profesionala
	Kristalezko sabaia
	Parekidetasuna
	Berdintasunerako lidergoa
	Interseksionalitatea, Aniztasuna
	Emakume erreferenteen ikusaraztea
	Kanpoko Komunikazio
	Komunikazio erabilera ez-sexista
	Gardentasuna
	Soldata arrakala

	Berdintasunerako kanpainak
	Formazioa eta Sentsibilizazioa
	Mentoretza
	Berdintasunerako lidergoa
	Interseksionalitatea, Aniztasuna
	Emakume erreferenteen ikusaraztea
	Autodefentsa feminista
	Emakumeen ahalduntzea
	LGBTIQ+ politikak
	Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak
	Gizarte Esku-hartzea

ERAKUNDEAREN SEKTOREA:

	Hezkuntza
X	Industria
	Zerbitzuak
	Bestelakoak
	Osasun arloa
	Zerbitzu publikoa / Herri administrazioa
	Gizarte zerbitzuak

DESKRIBAPENA: azken urteotan, langilegoaren artean egutegia/lanaldia uztartze-beharretara egokitzeko beharra ikusi dugu. Legezko gutxieneakoak betez, eguneroko lanaldiaren murrizketa eta, kasu batzuetan, lan-astearen banaketa irregularra izaten da.

ALDERDI BERRITZAILEAK: lanaldia murrizteko eskabideetan asteko egutegia modu irregularrean banatzeko aukera ematea, eta enpresan eguneroko presentzia derrigorrezkoa ez izatea; telelanaren aukerarekin indartzen da.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

-Emakumeek eta gizonek egindako eskaeren arteko aldea %6,5 murriztu da aurreko urteko epe berarekin alderatuta.

-Jasotako eskaeren aldeko ebazpena.

-Inplikaturako kolektiboaren balorazio positiboa.

KUDEAKETAN INTEGRATUA: enpresak lana eta familia uztartzeko neurrietan aurrera egitearen alde egiten du, lan-arloarekiko kontziliazio erantzunkidea erraztuz.

ERAGINKORRA:

-Zerbitzuari erantzuteko, arloaren barne-berrantolaketa egutegiaren/lanaldiaren banaketa berriarekin.

-Egoera berriari buruzko informazioa, lanekoa zein ekonomikoa, Gizarte Kudeaketatik eskatzaileari.

-Erabilitako programak etengabe eguneratzea:

-Egutegia: enpresaren egutegi-araudian ezarritako estandarrak jasotzen ditu: gutxieneko presentzia-egunak, lan-ordutegia...

Behar horiei erantzuteko, definitutako parametroak eguneratzen dira, eskaera bakoitzerako pertsonalizatuz.

-Nomina

-Beste komunikazio batzuk: Lagun Aro eta Gizarte Segurantzza

PARTE HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

Lana eta familia uztartzeko beharra duten langile guztien eskura.

Gizarte Kudeaketako eta dagokion esparruko langileek kudeatua. Kasu gehienetan, taldeko pertsonen lankidetzak eskatzen du, arlo taktikoa, estrategikoa eta operatiboa inplikatzuz.

DOKUMENTATUA:

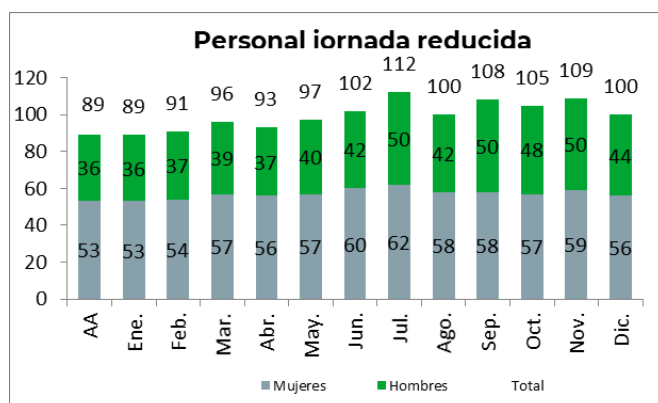
-Intranetean argitaratutako inprimakia:



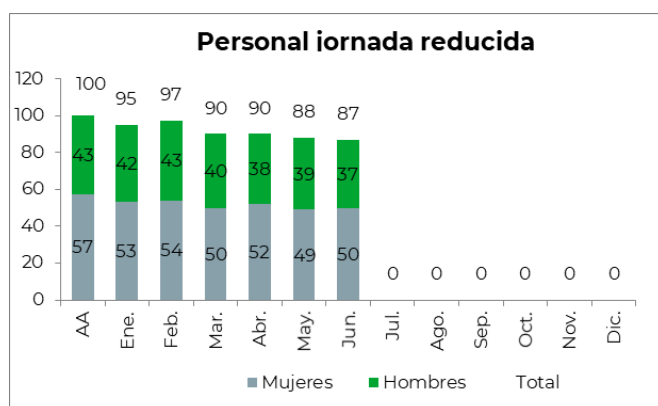
SOLICITUD DE JORNADA REDUCIDA DE TRABAJO	
PERSONA SOLICITANTE	- Nº DE PERSONA: - APELLIDOS Y NOMBRE:
	- CENTRO DE TRABAJO : - AREA:
	- PROFESIÓN:
	- INDICE PROFESIONAL:
	SOLICITUD:
	☐ NUEVA ☐ PRORROGA (sin cambios) ☐ PRORROGA (c.cambios sobre solicitud anterior)
	DURACIÓN PREVISTA:
	FECHA INICIO: FECHA FIN :
	MOTIVOS DE LA SOLICITUD:
	☐ GUARDA LEGAL (Hijos/as menores 12 años /Familiares hasta 2ºgrado dependientes) ☐ VOLUNTARIA ☐ OTROS. (Especificar)
HORARIO CENTRO TRABAJO:	

-Kontziliazio-adierazleak:

2024



2025



ARRAKASTA-FAKTOREAK: legea betetzeaz haratago, eskaerak aztertu eta planteatutako beharrei erantzutearen alde egiten dugu.

TRANSFERIGARRITASUNA: erakundearen barruan aplikatzen den ekintza, langileen kontziliazioa erraztuz. Eremu pertsonala eta profesionala konbinatzeak erraztu egiten du langilearen ongizate orokorra.

IKASKUNTZA: tresnak eta sistemak egokituz joan gara sortutako beharren arabera.

PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA: Jarraian, lehen deskribatutakoa argitzen duten eranskinak daude, adibide modura; 'Dokumentatua' atalean.

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN: FLEXIBILIDAD JORNADAS REDUCIDAS POR GUARDA LEGAL Y OTRAS NECESIDADES PERSONALES

OBJETIVOS QUE PERSIGUE: flexibilizar la distribución de la jornada reducida por guarda legal u otras necesidades personales planteadas por la persona solicitante

ENTIDAD RESPONSABLE: Orona S.Coop.

Nº DE TRABAJADORAS: 345 **Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:** 13%

Nº DE TRABAJADORES: 2377 **Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:** 87%

WEB: orona.es

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA:

FECHA DE COMIENZO: 01.01.2025

PERSONA DE CONTACTO: Nekane Elias

TELEFONO DE CONTACTO: 648064054

EMAIL DE CONTACTO: nelias@orona.es

PALABRAS CLAVE: Elige los **3 conceptos** con los que mas relación tiene la práctica:

☐	Estrategia
☐	Personas
☐	Alianzas
☐	Proveeduría
☐	Responsabilidad Social corporativa
☐	Modelo de Gestión
☐	Transversal
☐	Cualitativo y cuantitativo
☐	Gestión Sistemática, metodología o proceso
☐	Diagnóstico
☐	Plan para la igualdad
☐	Estudios y análisis de género
☐	Integración en la estrategia
☐	Feminicidio
☐	Violencia de género
☐	Prevención de riesgos

	Comunicación eficaz/comunicación no violenta
	Comunicación Interna
	Comunicación externa
	Uso no sexista del lenguaje
	Transparencia salarial
	Brecha salarial
	Campañas de igualdad
	Formación y Sensibilización
	Mentoría
	Promoción libre de sesgos sexistas
	Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación
	Sector mayoritariamente de mujeres/hombres
	Participación feminista
X	Conciliación corresponsable
X	Organización del tiempo y del espacio
X	Cuidados y sostenibilidad de la vida
	Seguridad, Salud y Bienestar
	Atención a la clientela/personas usuarias
	Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo
	Condiciones laborales
	Política retributiva
	Clasificación profesional
	Techo de cristal
	Paridad
	Liderazgo para la igualdad /liderazgo feminista
	Interseccionalidad, Diversidad
	Visibilización de mujeres referentes
	Autodefensa feminista
	Empoderamiento
	Políticas LGTBIQ+
	Masculinidades comprometidas con la igualdad
	Intervención Social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN:

	Educación
--	-----------

X	Industria
	Servicios
	Salud
	Servicios públicos / Administración pública
	Servicios sociales
	Otros

DESCRIPCIÓN: en los últimos años, hemos detectado una necesidad por parte del colectivo implicado, de adecuar su calendario/jornada laboral a sus necesidades de conciliación. Ésta consiste en reducir su jornada laboral diaria cumpliendo los mínimos legales, y en algunos casos, solicitando una distribución irregular de su semana laboral.

ASPECTOS INNOVADORES: dar la opción de poder distribuir el calendario semanal de forma irregular, no siendo obligatoria la presencia diaria en la empresa, en aquellas solicitudes de reducción de jornada reforzando la misma con la opción de Teletrabajo.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

- Se reduce la diferencia en el número de solicitudes realizadas por mujeres y hombres, en un 6,5% respecto al mismo periodo del año anterior.
- Resolución favorable de las solicitudes recibidas.
- Valoración positiva por parte del colectivo implicado.

INTEGRADA EN LA GESTION: la empresa apuesta por seguir avanzando en las diferentes medidas de conciliación facilitando la conciliación corresponsable con el ámbito laboral.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

- Reorganización interna del ámbito para respuesta al servicio con la nueva distribución de calendario/jornada.
- Información de la nueva situación tanto laboral como económica desde el ámbito de Gestión Social a la persona solicitante.
- Actualización constante de los distintos programas utilizados:
 - Calendario: recoge los estándares establecidos en la normativa de calendario de la empresa: días mínimos de presencia, horario laboral...
 - Para dar respuesta a estas necesidades, se actualizan los parámetros definidos personalizando los mismos para cada de las solicitudes.
 - Nómina
 - Otras comunicaciones: Lagun Aro y Seg Social

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

A disposición de todas las personas trabajadoras que tengan una necesidad de conciliación.

Gestionada por personas trabajadoras del ámbito de Gestión Social y del ámbito correspondiente. En la mayoría de los casos, requiere la colaboración de las personas del equipo implicando al ámbito táctico, estratégico y operativo.

DOCUMENTADA:

-Formulario publicado en la Intranet:

SOLICITUD DE JORNADA REDUCIDA DE TRABAJO

PERSONA SOLICITANTE

- Nº DE PERSONA: - APELLIDOS Y NOMBRE:

- CENTRO DE TRABAJO: - AREA:

- PROFESIÓN:

- INDICE PROFESIONAL:

SOLICITUD:

☐ NUEVA ☐ PRORROGA (sin cambios) ☐ PRORROGA (cambios sobre solicitud anterior)

DURACIÓN PREVISTA:

FECHA INICIO: FECHA FIN:

MOTIVOS DE LA SOLICITUD:

☐ GUARDA LEGAL (Hijos/as menores 12 años /Familiares hasta 2º grado dependientes)

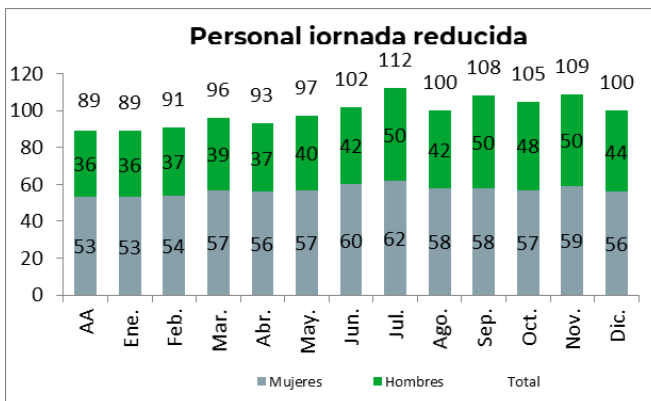
☐ VOLUNTARIA

☐ OTROS. (Especificar)

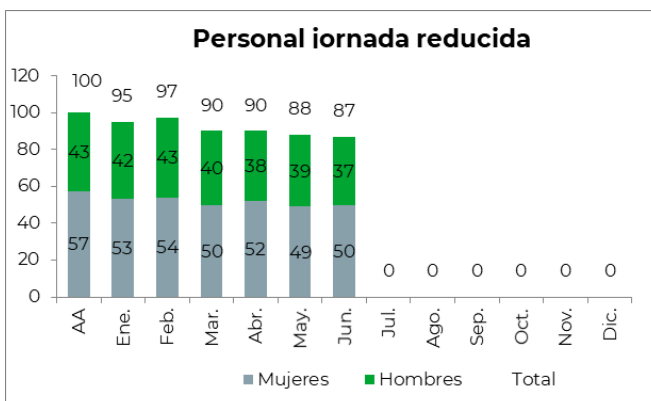
HORARIO CENTRO TRABAJO:

-Indicadores de conciliación:

2024



2025



FACTORES DE ÉXITO: más allá del cumplimiento de la ley, apostamos por analizar las solicitudes y dar respuesta a las necesidades planteadas.

TRANSFERIBILIDAD: acción que se aplica dentro de la organización facilitando la conciliación a las personas trabajadoras. Esta combinación entre el ámbito personal y profesional, facilita el bienestar general de la persona trabajadora.

APRENDIZAJES: hemos ido adecuando las herramientas y distintos sistemas en función de las necesidades surgidas.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA: A continuación, se facilitan anexos con ejemplos que ilustran lo descrito anteriormente.

Incluido en el apartado de Documentada.