

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN: Teletrabajo como herramienta para favorecer la conciliación.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE: Permitir en la época postpandémica continuar con prácticas positivas que permiten conciliar la vida personal y laboral de manera mejorada.

ENTIDAD RESPONSABLE: URAREN EUSKAL AGENTZIA / AGENCIA VASCA DEL AGUA

BERDINTASUN TALDEA (estructura organizativa para la igualdad en la Agencia Vasca del Agua) (integrada por 11 personas).

Nº DE TRABAJADORAS: 7 **Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:** 4%

Nº DE TRABAJADORES: 4 **Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:** 2,3%

WEB: www.uragentzia.eus

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA: n/a

FECHA DE COMIENZO: 1 de marzo de 2022

PERSONA DE CONTACTO: LORENA BARANDA / FÉLIX CANTERO

EMAIL DE CONTACTO: lbaranda@uragentzia.eus / f-canteropalacios@uragentzia.eus

PALABRAS CLAVE: Los 5 conceptos con los que más relación tiene la práctica son los siguientes:			
	Estrategia		Empleabilidad
	Personas		Sector Masculinizado
	Alianzas		Reducción de Jornada
	Proveeduría	x	Permisos
	Responsabilidad Social corporativa		Maternidad y paternidad
	Modelo de Gestión	x	Conciliación corresponsable
	Transversal	x	Teletrabajo
	Cualitativo y cuantitativo		Organización del tiempo y del espacio
	Gestión Sistemática, metodología o proceso	x	Corresponsabilidad
	Diagnóstico		Cuidados y sostenibilidad de la vida
	Plan para la igualdad		Seguridad, Salud y Bienestar
	Estudios y análisis de género		Atención a la clientela/personas usuarias
	Integración en la estrategia		Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo
	Integración de la perspectiva de género/mainstreaming	x	Condiciones laborales

	Feminicidio		Política retributiva
	Violencia de género		Clasificación profesional
	Anticipación del riesgo		Techo de cristal
	Comunicación Interna		Liderazgo, Participación feminista
	Comunicación externa		Interseccionalidad, Diversidad
	Comunicación no sexista		Perspectiva de Género
	Transparencia		Visibilización de mujeres referentes
	Publicidad		Autodefensa feminista
	Días internacionales: campaña 22F, 8M, 25N		Empoderamiento
	Formación y Sensibilización		Políticas LGTBIQ+
	STEAM		Masculinidades igualitarias
	Mentorazgo		Mujeres migrantes
	Promoción interna		Intervención Social

DESCRIPCIÓN:

Origen de la práctica: Como en años anteriores, la Agencia ha tratado de seguir avanzando en materia de igualdad.

Durante el período reciente más severo de la pandemia, URA implantó un sistema de teletrabajo de urgencia, al igual que en muchas otras organizaciones, con objeto de preservar la salud de la plantilla y de continuar prestando un servicio lo más normalizado posible, así como de favorecer la conciliación en tiempos atípicos.

Una vez superadas las fases más restrictivas, ha resultado evidente la utilidad de las medidas adoptadas para conciliar la vida profesional y familiar. Por ello, tras las pertinentes negociaciones, URA ha instaurado un sistema más formalizado de teletrabajo con vistas al largo plazo.

Todo ello se recoge en la Resolución de 18 de enero de 2022, del Director General de la Agencia Vasca del Agua por la que se convoca la prestación de servicios en la modalidad no presencial mediante la fórmula de teletrabajo. Se da la opción de teletrabajar desde un lugar diferente al centro de trabajo (domicilio) un máximo de 3 días por semana, siendo necesario por tanto acudir presencialmente al centro al menos 2 días por semana. Uno de esos dos días presenciales se establecen reuniones por áreas en el centro, con el personal responsable, para el seguimiento de las funciones del personal que teletrabaja.

Como quiera que existe personal que no puede beneficiarse directamente de esta medida de organización laboral, se han previsto disposiciones adicionales para la plantilla que lleve menos de un año en URA o los/las Responsables, etc. que no pueden optar a la no presencialidad por las características de sus puestos.

En tales casos, la resolución permite la movilidad geográfica del puesto de trabajo a la oficina más cercana al domicilio, pudiendo trabajar desde otro Territorio Histórico.

ASPECTOS INNOVADORES: Partiendo del Decreto 92/2012, de 28 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, la antedicha Resolución de URA es más ambiciosa, puesto que implementa medidas adicionales para los casos donde la presencialidad es más necesaria, como es el cambio de oficina temporal durante determinados días de la semana.

Los equipos portátiles se han ido generalizando entre todo el personal, de tal manera que actualmente la oficina es móvil en la mayoría de casos, y ello permite conciliar de mejor manera.

Todo ello forma parte ahora de la cultura de la organización y permite mejor adaptación al entorno, así como favorece la conciliación.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

Alta participación del personal (véanse porcentajes desglosados).

Aprovechamiento de medios telemáticos, incluyendo quienes están fuera de oficina habitualmente (accesibilidad vía móvil, tableta, ordenador) y garantía de medios de acceso a la totalidad. Se ha generalizado el empleo de la videollamada como herramienta de conciliación para reuniones y formación.

Asimilación paulatina de esta forma de organización, coordinándose y optimizándose las reuniones que son necesariamente presenciales.

Gracias a la implantación generalizada del teletrabajo, más allá de la situación de pandemia, y dado que como consecuencia se dispone de más tiempo que se ahorra en desplazamientos al centro de trabajo, han disminuido las personas acogidas a permisos de reducción de jornada por cuidado de menores (o actualmente disfrutan de menores porcentajes de reducción), dado que facilita la conciliación.

INTEGRADA EN LA GESTION:

Uno de los objetivos marcados en el I Plan de Igualdad de la Agencia Vasca del Agua era fomentar una cultura y práctica de empresa corresponsable. Como medidas dentro de esta línea se incluían, entre otras:

Facilitar el avance desde la conciliación hacia la corresponsabilidad.

En el II Plan de Igualdad de la Agencia (2019-2022) se recoge el siguiente eje de intervención: Conciliación corresponsable, para avanzar en el camino de la conciliación hacia la corresponsabilidad., dentro del cual se aspira igualmente a:

Facilitar el avance desde la conciliación hacia la corresponsabilidad.

Así, la práctica de teletrabajo como forma de organización del trabajo que permite mayor conciliación, se refleja en las acciones realizadas por la organización anualmente, y llega a todas las personas integrantes de la Agencia.

Asimismo, se va recogiendo el *feed-back* (o retroalimentación/opiniones) del colectivo destinatario con el fin de lograr una mejora continua.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

La buena práctica ha contado con recursos personales y materiales de la Agencia: La planificación, regulación e implantación, etc. ha sido a cargo de las Direcciones correspondientes e integrado en los gastos corrientes de funcionamiento de la Agencia.

La transición hacia el parque móvil de equipos informáticos y telefonía va con cargo a los gastos de la Agencia.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

Se ha logrado la participación de acuerdo con la parte sindical. Como elemento adicional, se trató con la necesaria flexibilidad la fase previa de teletrabajo-CoVid antes de la promulgación de la resolución de URA.

Alta participación de quienes optan a ello en un contexto postpandémico:

		HOMBRES	MUJERES
TOTAL TRABAJADORES	173	87	86
TRABAJADORES QUE PUEDEN TELETRABAJAR	92	44	48
	53%	51%	56%
TRABAJANDO EN OTRA OFICINA (nº personas)	7	2	5
	4%	2%	6%
PERSONAL ACOGIBLE A MEDIDAS	57%	53%	62%

% TELETRABAJO/ PERSONAS QUE PUEDEN TELETRABAJAR

HOMBRES	21	44%
MUJERES	32	73%

TOTAL

53 **58%**

El proyecto afecta a casi todo el personal, garantizando que puedan optar a esta forma de organización del trabajo la gran mayoría de la plantilla.

DOCUMENTADA:

Resolución de 18 de enero de 2022 del Director General de la Agencia Vasca del Agua por la que se convoca la prestación de servicios en la modalidad no presencial mediante la fórmula de teletrabajo (adjunta), así como las estadísticas consignadas de solicitud y concesión de la citada forma de organización laboral.

FACTORES DE ÉXITO:

El proyecto ha sido avalado por la Dirección General, así como ha sido apoyado por personal del Berdintasun Taldea / Grupo de igualdad (BT/GI) con experiencia en el área, sin perjuicio de que se trata de una competencia organizativa enclavada en la Dirección de Administración y Servicios en sus aspectos más generales y en las restantes Direcciones en lo particular.

La cuestión de la prevención de riesgos laborales se ha vigilado asegurando que el lugar de teletrabajo cumple lo necesario.

Con carácter previo a la difusión, integrantes del BT/GI han debatido sobre la cuestión. Además, se ha buscado un momento cronológicamente adecuado para su implantación.

Los recursos destinados han sido adecuados (personales, materiales y económicos)

TRANSFERIBILIDAD: En la línea actual de promoción del teletrabajo y la teleformación, ésta práctica es exportable como acción de conciliación a otras entidades del sector público o privado. De hecho, está bajo el paraguas del Decreto 92/2012, tratando de adaptarlo y ampliarlo en la medida de lo posible.

APRENDIZAJE:

La intención en la Agencia Vasca del Agua es que esta medida pueda llegar a ampliarse a otros colectivos que actualmente no pueden disfrutar del teletrabajo, como los mandos intermedios, en el momento en que sea posible una vez definida la nueva normativa que establezca Gobierno Vasco.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Cláusula Informativa (Primer nivel)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante, RGPD), EUSKALIT facilita la siguiente información con relación al tratamiento de sus datos personales:

Identificación del Responsable: Fundación Vasca para el Fomento de la Calidad – EUSKALIT (www.euskalit.net)

X Presto mi consentimiento para que mis datos sean tratados por EUSKALIT y Emakunde para la participación en el Buscador de Igualdad en la Gestión y la gestión de las comunicaciones e intercambios de experiencias que puedan surgir.

EUSKALIT podrá enviarle comunicaciones en relación a estas actividades y otras vinculadas de índole promocional.

Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, oposición y portabilidad de los datos dirigiéndose mediante escrito a lopd@euskalit.net

Le rogamos visite la [política de privacidad](#) para estar informado de las condiciones en las que EUSKALIT trata sus datos y acerca de sus derechos.