

# PROYECTO SISTEMA DE EVALUACIÓN Y RECONOCIMIENTOS A LA GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

ONGIZATE, GAZTERIA ETA  
ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA

DEPARTAMENTO DE BIENESTAR,  
JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO

**Dirección de Familias e Infancia**  
**Viceconsejería de Políticas Sociales**



**KUDEAKETA AURRERATUA**  
**EUSKALIT**  
**GESTIÓN AVANZADA**

## CONTEXTO DE LA COLABORACIÓN:

### RETOS Y DESAFÍOS ESTRUCTURALES A LOS QUE NOS ENFRENTAMOS EN EL ÁMBITO LABORAL, SOCIAL Y FAMILIAR RESPECTO A LA CONCILIACIÓN

Desigualdad de género y  
falta de  
corresponsabilidad en los  
cuidados

Falta de cultura  
organizacional en torno a  
la conciliación de la vida  
laboral y personal

Pérdida de talento y menor  
competitividad  
empresarial

Abordar estos retos requiere de un trabajo colaborativo multiagente desde diversos ángulos, y en este sentido las **EMPRESAS y OTRAS ORGANIZACIONES** son agentes indispensables, ya que generan riqueza y empleo, y son un elemento clave para cualquier proceso de transformación social y cultural.

CONCILIACIÓN  
EN LAS  
ORGANIZACIONES

- ✓ Es un elemento clave de la estrategia
- ✓ Forma parte de la cultura de la organización
- ✓ Es el pilar fundamental de la Política de personas

## CONTEXTO DE LA COLABORACIÓN:

**ROL DE EUSKALIT: AYUDAR** A LAS ORGANIZACIONES EN EL AVANCE DE SU GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN



GUÍA + HERRAMIENTA DE (AUTO) EVALUACIÓN

2023

2024

## PILOTAJE DE UN ESQUEMA DE RECONOCIMIENTOS A LA GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN

- GUÍA DE GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN
- HERRAMIENTA (AUTO) EVALUACIÓN
- EQUIPO EVALUADOR



SISTEMA DE EVALUACIÓN



ESQUEMA DE RECONOCIMIENTOS

2024

2025



## Euskal erakunde eta enpresen Kudeaketan Kontziliazioa nola integratu

KUDEAKETA AURRERATUA  
**EUSKALIT**  
GESTIÓN AVANZADA



# GUÍA GESTIÓN CONCILIACIÓN: ESTRUCTURA



## UTILIDAD Y USO DE LA GUÍA

### LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

### GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN

ESTRATEGIA

PERSONAS

CLIENTELA, PRODUCTOS Y SERVICIOS

SOCIEDAD

INNOVACIÓN

RESULTADOS

### ANEXO 1: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

### ANEXO 2: RECURSOS DE INTERÉS Y REFERENCIAS

### ANEXO 3: HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN

### ANEXO 4: RESUMEN DE LA REFLEXIÓN

### ANEXO 5: CUADRO DE VALORACIÓN GLOBAL



## GUÍA GESTION CONCILIACIÓN: POSIBLES USOS DE LA GUÍA



Como un documento de **LECTURA** que genere preguntas y fomente el interés por analizar cómo se gestiona la conciliación en la entidad



Como un documento de **CONTRASTE** para hacer una **(AUTO) EVALUACIÓN** sobre cómo se integra la conciliación en nuestra entidad (con o sin valoración)



Como un documento de referencia que permita **EVALUAR LOS AVANCES** en materia de conciliación a lo largo del tiempo. Se puede retomar el documento de forma periódica para visualizar el nivel de avance, los ámbitos en los que se ha mejorado la integración de la conciliación y los retos pendientes.



# GUÍA GESTIÓN CONCILIACIÓN Y HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN



## PRINCIPIOS DEL MGA



NIVEL		ESTRATEGIA		NIVELES DE AVANCE															
				INEXISTENTE		BÁSICO		INTERMEDIO		DESARROLLADO		AVANZADO							
OBSERVACIONES	ÁREAS DE MEJORA	ACCIONES A LLEVAR A CABO (para trabajar el área de mejora identificada)	Una organización avanzada y comprometida con la conciliación, debe reflexionar sobre el impacto que pueden tener las decisiones estratégicas de la organización en las personas y su conciliación, contar con información propia, del entorno, de la clientela, proveedores y otros diferentes grupos de interés que le posibilite formular objetivos, metas y acciones que fomenten una cultura de cuidado de las personas misma y avanzada con otras políticas de la organización. La gestión de la conciliación debe encontrarse presente y reconocible en el modelo o estructura organizativa de la organización, basarse en un análisis previo de sus características, y adaptarse y desplazarse equilibrando las necesidades de todos los grupos de interés (Personas y entidades que tienen intereses, directos o indirectos, en una organización, bien porque pueden afectar a sus actividades o grupos, o bien porque pueden verse afectadas por ella. Grupos de interés internos son las personas que trabajan en la organización. Grupos de interés externos son las personas que tienen la propiedad (accionistas), inversores, clientes, organizaciones proveedoras, alianzas, organismos públicos y representantes de la comunidad o de la sociedad, etc.	Todavía no se ha iniciado	Prácticas iniciales (pocos puntajes)	Prácticas de gestión con cierta estructura y no mucha duración al menos un año	Prácticas de gestión desarrolladas y mejoradas de manera sistemática durante al menos 2 años	Prácticas de gestión innovadoras y que pueden ser referente, fruto de la experiencia, aprendizaje o la comparación con best practices	0	1	2	3	4	5	6	7	8		
			1. Se analiza y se utiliza información interna de la gestión de la conciliación, para la toma de decisiones y para definir, seleccionar y priorizar las líneas estratégicas o los planes anuales de la organización.																
			2. Se analiza y utiliza información externa a la organización y de las necesidades respectivas de sus diferentes grupos de interés, para la toma de decisiones y para definir, seleccionar y priorizar las líneas estratégicas o los planes anuales de la organización.																
			3. La organización se dota de recursos para la gestión de la conciliación y se basa en un análisis previo de sus características.																
			4. La gestión de la conciliación es integrada con el resto de las políticas y planes; existe un sistema para su seguimiento, revisión y mejora.																
GLOBAL ESTRATEGIA																			

## HERRAMIENTA EXCEL DE EVALUACIÓN



**AYUDAR A LAS ENTIDADES A IDENTIFICAR SU GRADO DE AVANCE EN LA INTEGRACIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN SU GESTIÓN, Y A PLANTEARSE INICIATIVAS PARA LA MEJORA**

# PILOTAJE ESQUEMA DE RECONOCIMIENTOS A LA GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN

## OBJETIVOS



**VISIBILIZAR** a las organizaciones comprometidas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral



**RECONOCER** públicamente la labor de las organizaciones que desarrollan medidas innovadoras en gestión del tiempo, flexibilidad y equilibrio de la vida laboral, familiar y personal



**SENSIBILIZAR Y MOVILIZAR** al conjunto del tejido empresarial para que la conciliación se integre de manera estructural en la **cultura corporativa**, se consolide como un **elemento estratégico de gestión de personas** y se contribuya, desde las organizaciones como agentes del cambio, a una **transformación social** hacia la corresponsabilidad.



## PILOTAJE ESQUEMA DE RECONOCIMIENTOS A LA GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN: REQUISITOS POR NIVEL DE RECONOCIMIENTO

### NIVEL 1

- Diagnóstico de situación
- Plan de conciliación o documento equivalente (cumplimiento mínimo)
- Vigencia de 2 años

### NIVEL 2

- Plan de conciliación o documento equivalente (cumplimiento mínimo)
- 1 Ciclo de mejora
- **Autoevaluación** realizada con la “Guía para la gestión de la conciliación” + Plan de mejora
- Vigencia 3 años

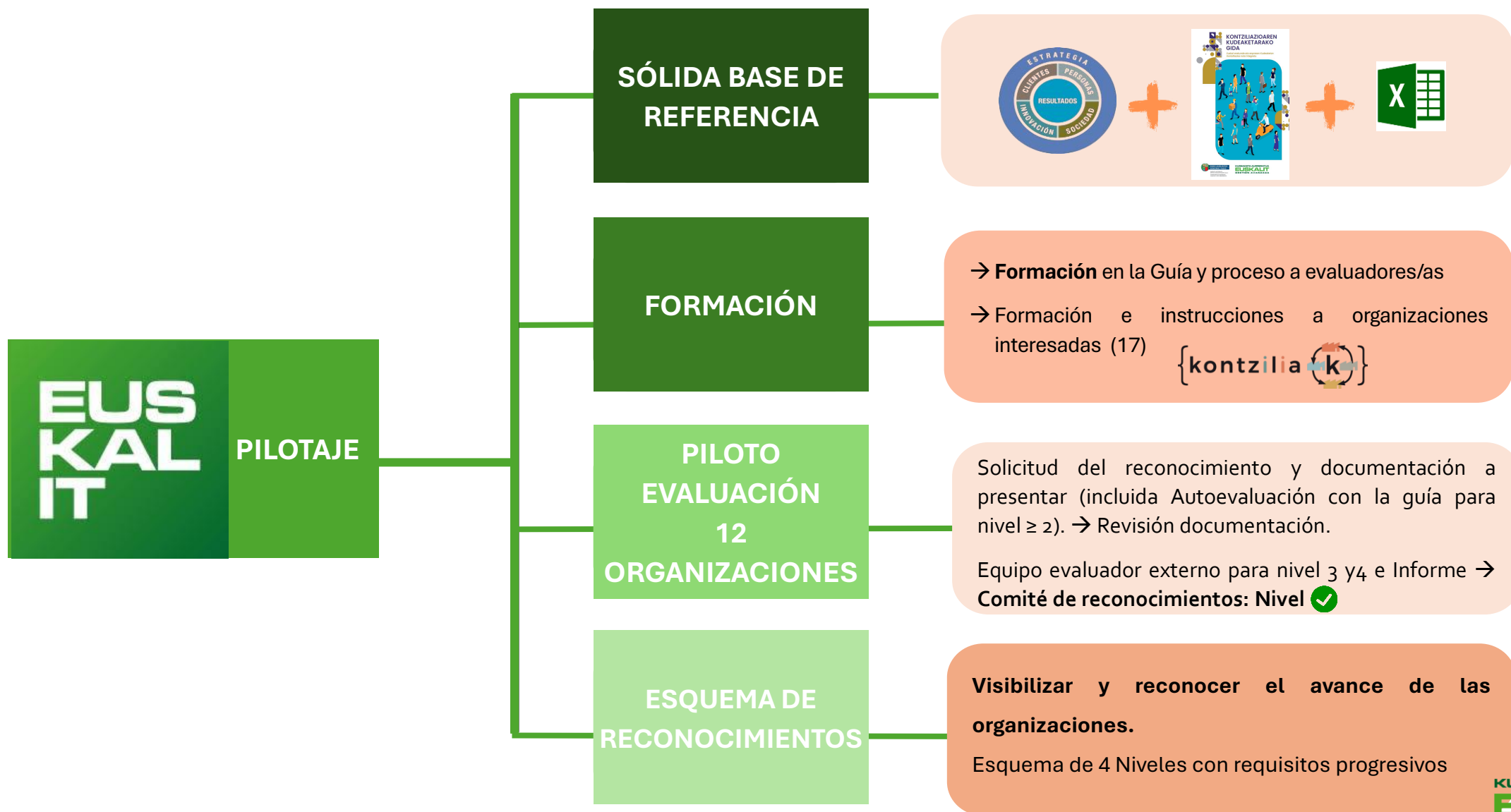
### NIVEL 3

- Plan de conciliación o documento equivalente (cumplimiento mínimo)
- 1 Ciclo de mejora
- Evaluación con **apoyo externo** con la “Guía para la gestión de la conciliación” + Plan de mejora. **Estrategia y Personas → Nivel desarrollado**
- Vigencia 4 años

### NIVEL 4

- Plan de conciliación o documento equivalente (cumplimiento mínimo)
- 1 Ciclo de mejora
- Evaluación con **apoyo externo** con la “Guía para la gestión de la conciliación” + Plan de mejora. Alcanzar **nivel desarrollado** en 4 apartados → **Estrategia, Personas, Resultados y otro.**
- Vigencia 4 años

# PILOTAJE ESQUEMA DE RECONOCIMIENTOS A LA GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN



# PILOTAJE ESQUEMA DE RECONOCIMIENTOS A LA GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN: SISTEMA DE EVALUACIÓN

## PILOTO DE SISTEMA DE EVALUACIÓN Y RECONOCIMIENTOS A 12 ORGANIZACIONES DE LA RED KONTZILIA A LA GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN SUS ORGANIZACIONES

### 1 · SOLICITUD

La organización envía una **solicitud** a EUSKALIT indicando el nivel de reconocimiento al que opta, datos de contacto y disponibilidad de fechas para hacer evaluación externa (nivel 3-4).

### 2 · ANÁLISIS DOCUMENTACIÓN

EUSKALIT **analiza y revisa la documentación** enviada junto con la solicitud en base a los requisitos del nivel de reconocimiento declarado por la organización. Si procede, se pide aclaración y/o documentación adicional.

### 3 · EVALUACIÓN

Para los niveles 3 y 4, se acuerda una fecha entre la organización y el equipo evaluador externo para realizar en sus instalaciones la **evaluación según la Guía de la gestión de la Conciliación**.

### 4 · INFORMES

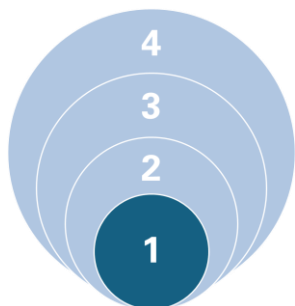
Tras la reunión de evaluación, el **equipo evaluador realiza en consenso un informe** destacando por cada apartado de la Guía los puntos fuertes, las áreas de mejora y el grado de avance en cada uno de ellos siguiendo el esquema de valoración recogido en la Guía.

### 5. RECONOCIMIENTOS

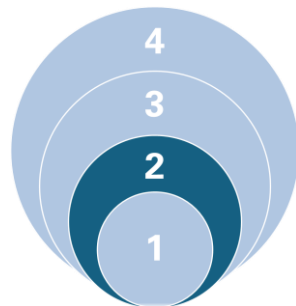
Los informes resultantes de la reunión de evaluación externa son enviados al **Comité de Reconocimientos** que, junto con la documentación presentada por la organización, dará el visto bueno final a la obtención del nivel de reconocimiento que corresponda según los criterios establecidos para cada uno.

# AINTZATESPENEN I.EDIZIOA

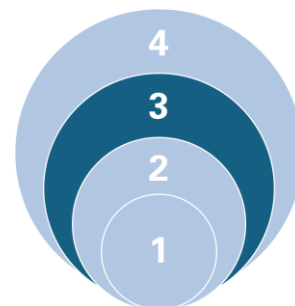
## ENPRESEN JARDUNBIDE EGOKIAK LANAREN ETA FAMILIAREN KONTZILIAZIORAKO



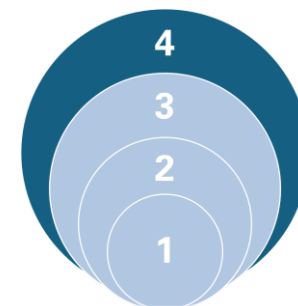
NIVEL 1



NIVEL 2



NIVEL 3



NIVEL 4



# ESKERRIK ASKO!

JARRAI GAITUZU!

