

II PLAN DE CONCILIACIÓN

2025-2026



SERVICIOS ARGVA VALDIZARBE -
ARGVA IZARBEIBARKO ZERBITZUAK S.L.

EMPRESA: SERVICIOS ARGVA VALDIZARBE / ARGVA IZARBEIBARKO ZERBITZUAK S.L.

RESPONSABLE: MIREN JAIONE MARIEZKURRENA BALEZTENA

FECHA: 8 de noviembre de 2024

EMAIL: secretaria-direccion@mancomunidadvaldizarbe.com

FIRMA:

Con el apoyo de:



Asociación de Mujeres Empresarias
y Directivas de Navarra

Nafarroako Emakume Enpresari
eta Zuzendarien Elkarte



OBJETIVO

El principal objetivo de este II Plan de Conciliación es realizar un análisis de la situación actual de la empresa y la identificación de posibles áreas de mejora en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, para establecer las líneas de actuación concretas y las medidas a implantar que den respuesta a las necesidades reales de la propia empresa.

La elaboración de Planes de conciliación en las Empresas, es la herramienta básica para promover los cambios organizativos que hagan posible la efectiva conciliación de la vida laboral, familiar o personal.

QUÉ ES CONCILIACIÓN

Conciliar significa establecer estructuras y sistemas de apoyo adecuados que permitan compatibilizar los diferentes roles que las personas han decidido asumir en su entorno laboral, personal, familiar y social u otros.

Existen unos mínimos que toda empresa debe cumplir, relacionados principalmente con los permisos retribuidos y no retribuidos establecidos en la legislación vigente, permiso de nacimiento, permiso de lactancia, excedencias, reducciones de jornada, etc.)

Por lo tanto, aplicar políticas de conciliación es la posibilidad que tienen las empresas de “ir más allá” del cumplimiento de lo establecido en la legislación para conseguir una mayor motivación e implicación de su personal, y como resultado, una mayor productividad.

QUÉ ES UN PLAN DE CONCILIACIÓN

Un plan de conciliación es un documento de carácter formal que es elaborado por la Empresa, y donde se enumeran y describen las diferentes medidas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral que la empresa pone a disposición de la plantilla.

Además de las medidas de conciliación disponibles, el plan también contempla los mecanismos de comunicación de las medidas existentes, así como los procedimientos de evaluación y seguimiento de la utilización de las medidas por el personal y sus resultados con la finalidad de poder realizar los ajustes que sean necesarios para adaptarse a las necesidades de conciliación del personal.



BENEFICIOS DE UN PLAN DE CONCILIACIÓN

La incorporación de la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, además de beneficiar a la plantilla, repercute positivamente en beneficios para la propia empresa en términos de productividad, tales como:

Calidad en la gestión de los Recursos Humanos

- Mejora del clima laboral.
- Mejora en la gestión y planificación del tiempo.
- Disminución del estrés y de los conflictos laborales.
- Aumento de la satisfacción.

Ahorro en gasto de personal

- Disminución de los costes en reclutamiento y formación.
- Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla.

Mayor productividad y rendimiento económico

- Mayor compromiso de la plantilla.
- Mayor rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores.
- Mayor implicación de la plantilla en los objetivos empresariales.
- Aumento de la capacidad productiva.
- Disminución del índice de absentismo.

Mejora de la imagen de la empresa

- Aumento del prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios.
- Mejora de las relaciones con otras empresas y con las Administraciones Públicas (Responsabilidad social Corporativa, bonificaciones a la Seguridad Social, ventajas fiscales).



COMUNICADO DE IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN



SERVICIOS ARGVA VALDIZARBE -
ARGVA IZARBEIBARKO ZERBITZUAK S.L.

C.I.F. B- 31405319

Ctra. Mendigorria nº4, bajo
31100 Puente la
Reina/Gares
(Navarra/Nafarroa)
Tfn: 948 34-10-76

La Dirección de **SERVICIOS ARGVA VALDIZARBE / ARGVA IZARBEIBARKO ZERBITZUAK S.L.** tiene un compromiso firme de trabajo en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, por ello ha implantado un Plan de Igualdad en la empresa.

En el marco de este compromiso adquirido, es consciente de los beneficios, tanto internos como externos que reporta tener implantado un sistema de gestión de la Conciliación. Además, conoce las ventajas de cara a sus personas y el valor añadido que tiene el disponer de un sistema de gestión de la conciliación que permita detectar sus necesidades, y de la organización para poder coordinarlas y satisfacer de manera conjunta a ambas partes.

Por ello la Dirección de **SERVICIOS ARGVA VALDIZARBE / ARGVA IZARBEIBARKO ZERBITZUAK S.L.** se compromete con el **Sello Reconcilia y procede a la implantación de su Plan de Conciliación.**

El Sello Reconcilia se enmarca dentro del proyecto Reconcilia que, promueve e impulsa AMEDNA (Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra) gracias a la colaboración del Gobierno de Navarra y tiene como objetivo la implantación de políticas de conciliación en el tejido empresarial navarro de tal forma que logre mejorar la competitividad de las empresas de la Comunidad Foral. Este Proyecto tiene como pilares fundamentales:

- El comunicado público para la puesta en marcha de las acciones y actuaciones en materia de conciliación.
- El diseño de diferentes medidas de conciliación teniendo en cuenta la realidad de la Empresa y las necesidades de su plantilla.
- La comunicación interna y multidireccional.
- La identificación de necesidades y oportunidades en materia de conciliación.
- El establecimiento y revisión de objetivos y metas.


La planificación, el control, el seguimiento, la gestión de las desviaciones, las actividades de revisión periódicas; todo ello estará encaminado a asegurar que se cumple con la política y que el Plan de Conciliación es el apropiado para **SERVICIOS ARGVA VALDIZARBE / ARGVA IZARBEIBARKO ZERBITZUAK S.L.**

SERVICIOS ARGVA VALDIZARBE / ARGVA IZARBEIBARKO ZERBITZUAK S.L. declara su implicación y compromiso en el establecimiento, desarrollo y seguimiento de políticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal, así como el fomento de medidas destinadas a conseguir la conciliación real en nuestra organización.

Es intención de **SERVICIOS ARGVA VALDIZARBE / ARGVA IZARBEIBARKO ZERBITZUAK S.L.** contar con la participación y colaboración de todos y todas sus trabajadores y trabajadoras, mediante la participación activa de toda la plantilla para lograr el avance necesario en la elaboración, diseño, implantación y seguimiento del Plan de Conciliación de **SERVICIOS ARGVA VALDIZARBE / ARGVA IZARBEIBARKO ZERBITZUAK S.L.**

En Puente la Reina / Gares, a 21 de Agosto de 2.020


Pedro Soto Eguren
Presidente en funciones Consejo Administración


Miren Jaione Mariezkurrena Baleztena
Directora -Secretaria



IDENTIFICACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Para la realización e implantación del II Plan de conciliación, es necesario detectar en primer lugar, los grupos de interés que existen en Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak S.L., sus responsabilidades y establecer los canales de comunicación necesarios para cada uno de ellos, detectando las necesidades específicas de cada colectivo:

GRUPOS DE INTERÉS	RESPONSABILIDAD	SOportes DE COMUNICACIÓN	NECESIDADES ESPECÍFICAS
Dirección	Llevarlo a efecto, así como su seguimiento y evaluación. Recoger propuestas y solicitudes.	Correo electrónico Reuniones de coordinación Reuniones generales con toda la plantilla	Conocer situación global de la empresa
Personal responsable / personal técnico	Conocer situación de su sección. Recibir solicitudes y valorarlas.	Correo electrónico Documentos para solicitudes	Conocer medidas existentes Conocer a qué medidas se acoge el personal de su sección
Encargados / Encargadas	Conocer situación de su sección. Recibir solicitudes y valorarlas.	Correo electrónico Documentos para solicitudes	Conocer medidas existentes Conocer a qué medidas se acoge el personal de su sección
Electromecánicos/as Fontaneros /as Oficiales administrativos/as	Coordinarse entre compañeras y compañeros para que el servicio quede cubierto.	Correo electrónico Reuniones de coordinación de secciones.	Las personales de cada trabajadora / trabajador
Peones / Peonas Peones conductores / Peonas conductoras	Coordinarse entre compañeras y compañeros para que el servicio quede cubierto.	Correo electrónico Reuniones de coordinación de secciones.	Las personales de cada trabajadora / trabajador
Representantes sindicales	Coordinarse y conocer situación de toda la plantilla respecto a esta cuestión. Hacer llegar a la Dirección, demandas o valoraciones sobre este tema, que hayan recibido, detectado.	Correo electrónico. Instancias o peticiones por escrito. Reuniones	Las que sean requeridas por su cargo de representantes sindicales: conocer realidad empresa, recoger demandas de la plantilla, etc.



FUNCIONES Y MIEMBROS DEL EQUIPO DE CONCILIACIÓN

Para la elaboración del II Plan de Conciliación y su posterior seguimiento y control, se creó un equipo de conciliación, que será el responsable de impulsar y canalizar las necesidades de la plantilla.

Las funciones a desarrollar por el Equipo de Conciliación son:

- Realizar la comunicación interna de conciliación: medidas, procedimiento...
- Canal transmisor de las necesidades de la plantilla a la Organización.
- Realizar el Plan de Conciliación adaptado a la realidad interna de la Empresa.
- Desarrollar las fichas individualizadas de cada medida de conciliación.
- Analizar la utilización y satisfacción de cada medida y propuesta de nuevas medidas.
- Realizar el seguimiento y control de las acciones derivadas del Plan de Conciliación y posibles barreras detectadas...

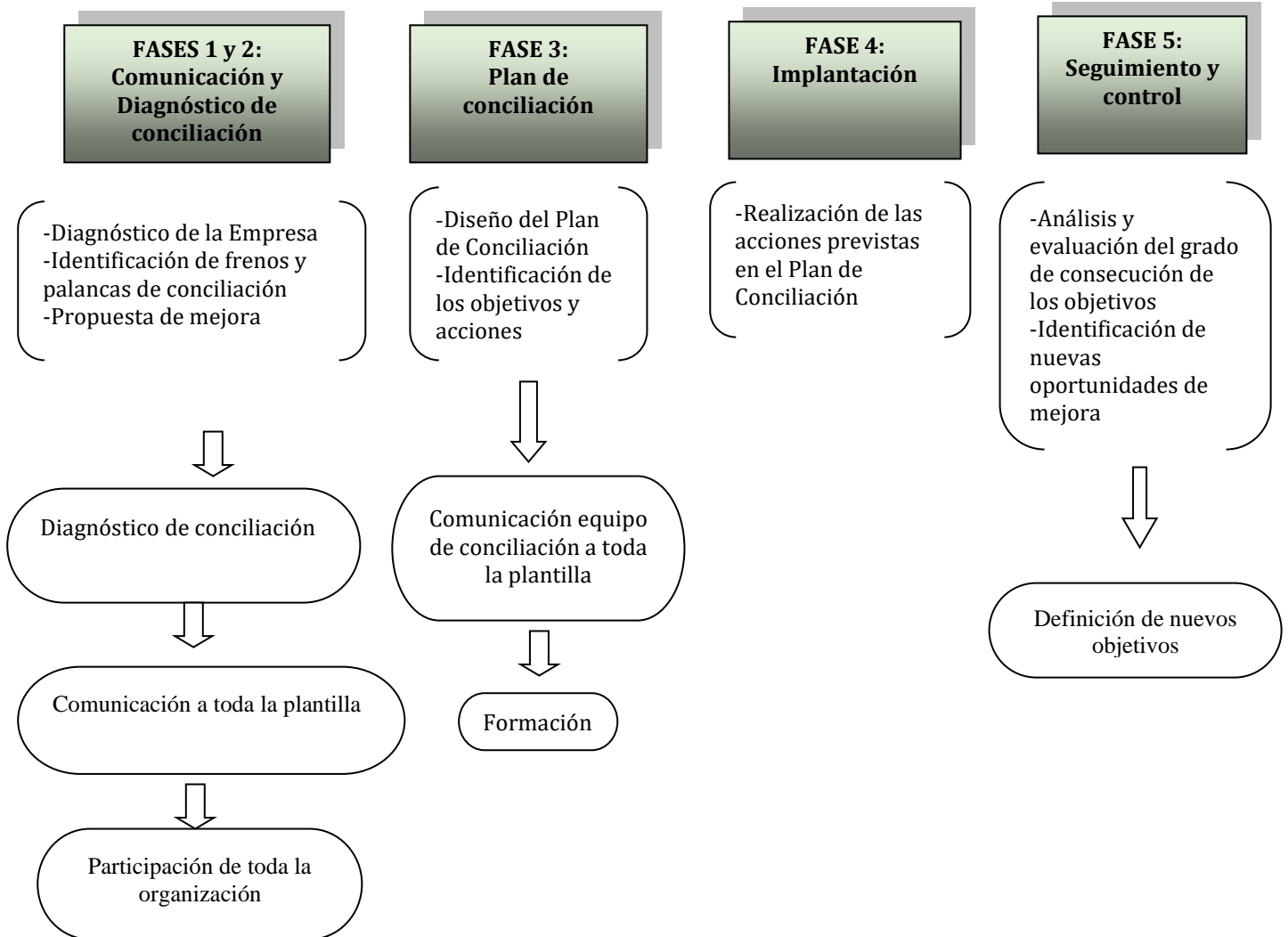
La identificación de los miembros del Equipo es la siguiente:

PERSONA	PUESTO/ RESPONSABILIDAD	ÁREA/ DEPARTAMENTO	PERSONAS A CARGO	CONTACTO
JAIONE MARIEZKURRENA BALEZTENA	SECRETARIA /DIRECCIÓN	DIRECCIÓN	TODA LA PLANTILLA	<a href="mailto:secretaria-
direccion@mancomunidadvaldizarbe.com">secretaria- direccion@mancomunidadvaldizarbe.com
SERGIO PEREZ SUESCUN	RESPONSABLE OFICINA TÉCNICA	OFICINA TÉCNICA	1	tecnico@mancomunidadvaldizarbe.com
POR DETERMINAR	POR DETERMINAR	RESIDUOS	0	POR DETERMINAR
IÑAKI URTASUN OFICIALDEGUI	ELECTRÓMECÁNICO	AGUAS	0	electromecanico3@mancomunidadvaldizarbe.com
JOSEFINA IRIARTE IRIGOYEN	OFICIAL ADMINISTRATIVA	ADMINISTRACIÓN	0	abonados@mancomunidadvaldizarbe.com
----	TÉCNICA IGUALDAD	SERVICIO IGUALDAD	0	igualdad@mancomunidadvaldizarbe.com



FASES DEL II PLAN DE CONCILIACIÓN

Tras la elaboración del I Plan de Conciliación (2023-2024) en la empresa, las fases que desarrollaremos a lo largo del II Plan van a ser las siguientes:



COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN: política facilitadora clave





Fase 1.

Comunicación a lo largo de todo el proyecto de conciliación

Cuando la dirección ponga en marcha el II Plan de conciliación comunicará formalmente esta decisión a toda la plantilla.

Esta comunicación se realizará utilizando los distintos canales de los que dispone *Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak S.L.* siendo importante que se cerciore de que todo el personal conozca el inicio del procedimiento, y dicho compromiso quede, además, por escrito.

A lo largo de todo el proceso del Plan de Conciliación, *Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak S.L.* va a ir comunicando e informando a toda la plantilla tanto del diagnóstico de la situación de conciliación actual, como del Plan de Conciliación a desarrollar, indicando tanto las medidas como objetivos a futuro.

Los momentos clave de comunicación en el Proyecto de Conciliación son:



La comunicación, es una política facilitadora transversal del Plan de Conciliación. Por lo que nos va a posibilitar que sea efectivo y que la utilización de las medidas consiga los objetivos marcados en el plan.

La comunicación de las medidas de conciliación que se van a introducir queda registrada en (canal de comunicación: fichas de las medidas, plan de acogida, etc.)



A lo largo de todo el proceso, se deben **encontrar las formas de comunicar más adecuadas para** que la información llegue a todas las personas que integran la organización.

Algunos de los aspectos clave son, la definición por escrito de la política de conciliación y las medidas asociadas, el acceso fácil y generalizado a ellas, la inclusión de la política de conciliación en **el plan de acogida** de nuevos trabajadores y nuevas trabajadoras de la organización, la comunicación de los cambios o pasos que se produzcan en reuniones, boletines, intranet, etc.

Los canales de comunicación que se van a utilizar como soportes para llegar a toda la plantilla de Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak S.L. son:

	SOPORTES DE COMUNICACIÓN							
	Reunión	Circular	Tablón	Correos electrónicos	Material difusión			
Fase 1 y 2: Comunicación y Diagnóstico	X							
Fase 3: Plan de Conciliación	X			X				
Fase 4: Implantación	X							
Fase 5: Seguimiento y Control	X							

Una vez implantadas las acciones de conciliación, se seguirá informando de aspectos tales como:

- ¿quién puede beneficiarse?
- ¿cuál es el funcionamiento de la acción o medida?
- ¿quién es la persona responsable?
- ¿cómo es posible disfrutar o beneficiarse de dicha medida?

Además, evaluaremos los resultados de las acciones comunicativas. Es decir, comprobaremos si las personas de la organización conocen las medidas y acciones implantadas y si saben cómo funcionan.

Esto nos permitirá **evaluar si la información transmitida se ha entendido correctamente** y saber **si los canales escogidos son los más eficientes y afines** a las distintas áreas de empresa. Posteriormente, se podrán introducir los cambios necesarios al plan de comunicación, si fuera conveniente.



Diagnóstico: situación actual en los cuatro ámbitos de actuación

Como primer paso en la elaboración del II Plan de Conciliación, ha sido necesario realizar un análisis detallado de las necesidades reales de conciliación de todas las personas que conforman la plantilla.

En este punto hemos tenido en cuenta que **el Plan de Conciliación ha de ser un documento vivo**, dado que las **necesidades** de conciliación de la plantilla inevitablemente **irán cambiando** a medida que los trabajadores y trabajadoras van pasando por diferentes etapas en sus vidas.

Para el análisis de estas necesidades hemos combinado diferentes técnicas de investigación, tanto cuantitativas, a través de la realización de una medición de las medidas, encuesta plantilla, como cualitativas (entrevistas), que permitan conocer mejor las necesidades reales de conciliación que existen en nuestra empresa.

Para poder elaborar el listado de medidas de conciliación actuales, la Dirección de *Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak S.L.* ha identificado las necesidades reales de conciliación de la plantilla. Esta información obtenida nos ha permitido definir políticas de conciliación eficaces adaptadas a ellas.

Se ha definido el catálogo de medidas existentes y futuras a implantar, procurando siempre incorporar las máximas medidas posibles que supongan una mejora de condiciones laborales respecto a las medidas reguladas por Ley.



La situación actual de *Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak S.L.* de acuerdo con el diagnóstico realizado en el marco del proyecto Reconcilia es el siguiente:

POLÍTICAS FACILITADORAS	SITUACIÓN DEL DIAGNÓSTICO
<p>Estrategia</p>	<p>-Existe un compromiso por parte de la empresa en materia de conciliación. Se formó un grupo de trabajo específico (Grupo de Conciliación) que es el responsable del desarrollo y avance del proyecto.</p> <p>- La empresa cuenta con importantes medidas de conciliación que ha sido sistematizadas en el I y en el II Plan de Conciliación, así como, en el convenio colectivo de empresa, aunque será necesario seguir trabajando y adecuando las medidas a las nuevas situaciones / realidades que vayan surgiendo, tal y como nos apuntan las nuevas necesidades identificadas en la encuesta a la plantilla elaborada en octubre 2024.</p> <p>- Existe, por parte de la plantilla, interés en materia de conciliación y de cómo este proceso y su procedimentacion, puedan mejorar sus condiciones de trabajo.</p> <p>- Si bien este compromiso en la materia forma parte de la cultura empresarial de Servicios Arga Valdizarbe, se recomienda que como tal aparezca en los documentos de presentación y estratégicos de la empresa</p> <p>-Asimismo, se recomienda que en la elaboración de un futuro Plan Estratégico, también queden recogidas las medidas de conciliación.</p> <p>- Se valora como positivo, que se cuenta con un Plan de gestión anual, en el que se puedan incluir a futuro referencias en esta materia.</p> <p>-De forma voluntaria, la empresa elaboró un Plan de igualdad -inscrito en REGCON 31100612112020- y estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2021, por lo que se valorará la conveniencia de elaborar un segundo Plan de Igualdad. en el que se incluirá el eje Cuidados Corresponsables.</p> <p>-Se viene actualizando periódicamente el Estudio Organizativo Cuantitativo elaborado en 2016, a modo de mejora continua con relación a una correcta valoración de los puestos de trabajo, que contribuirá a mejorar la planificación del trabajo.</p> <p>- Se propone incluir la medición del impacto de género en la gestión e incluir en todas las acciones un abordaje desde la perspectiva de género.</p>
<p>Comunicación</p>	<p>-La comunicación será el elemento dinamizador del II Plan de conciliación y será esencial a lo largo de todo el proceso. Por ello es fundamental identificar los canales que se van a utilizar para llegar a toda la plantilla, asegurando que todas las personas reciben la información de las medidas, acciones y de los procedimientos que se establezcan para solicitarlas.</p> <p>- Elaborar los pasos para establecer la comunicación durante la duración del II Plan de Conciliación (2025 y 2026) y así evitar improvisaciones.</p> <p>- Se dará continuidad al Grupo de Conciliación, formado por personas de distintas secciones de la empresa, con diferentes niveles de responsabilidad y diferentes necesidades de conciliación.</p>



	<ul style="list-style-type: none">- Se recomiendan reuniones con toda la plantilla para comunicar este II Plan y se debe asegurar que se está realizando de manera clara, incidiendo en las novedades de las medidas existentes y el procedimiento para acogerse a estas.- La empresa cuenta con un documento de Plan de Acogida desde octubre de 2023, de gran utilidad para dar a conocer las medidas de conciliación de la empresa.- Es necesario establecer canales de comunicación específicos para hablar de necesidades, temas personales que puedan influir en el equilibrio vida laboral y personal. De hecho, como mejora recogida tras en la encuesta a la plantilla en octubre 2024, puede ser interesante reunirse con cada una de las personas trabajadoras para analizar su situación personal en materia de conciliación.- Fomentar una mayor comunicación entre distintos servicios de la empresa
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">-Es fundamental que las personas responsables de la empresa sepan comunicar a los trabajadores y trabajadoras a su cargo, el compromiso y las medidas de la empresa en materia de conciliación y también en los diferentes temas de interés de la empresa.-Ofrecer formación continua sobre conciliación a todo el personal, en especial, al personal de dirección, responsables, etc.-Para ello, es importante que estas personas cuenten con herramientas de comunicación y con toda la información en las diferentes cuestiones que se vengán trabajando en la empresa.-Es fundamental que las personas responsables de la empresa sepan comunicar a los trabajadores y trabajadoras a su cargo, el compromiso y las medidas de la empresa en este tema, pero también en todos los diferentes temas de interés de la empresa.-Establecer sistemas de funcionamiento lo más iguales posibles para todas las secciones y para todas las personas con cargos de responsabilidad o encargadas/ encargados.-Incorporar medidas para favorecer la contratación de mujeres en la plantilla para ocupar puestos de trabajo, en los distintos servicios que ofrece Mancomunidad, al ser un elemento que puede favorecer y reforzar la conciliación en la cultura empresarial.
Participación	<ul style="list-style-type: none">-Reforzar en la medida que sea posible el nivel de participación en la empresa, para que, entre otros objetivos, el Grupo de Conciliación pueda recibir mejoras, así como establecer prioridades y necesidades.-Utilización de los buzones de sugerencias en las naves de personal de aguas y residuos, en oficinas, así como, el tablón de anuncios como vías para impulsar la participación de todas las personas de los diferentes servicios.-Continuar con la realización de actos conjuntos y seguir realizando reconocimientos a la plantilla por los servicios prestados

Las medidas de *Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak S.L.* desglosadas por ámbitos de actuación y de acuerdo con el Sello Reconcilia quedan reflejadas a continuación:



Flexibilidad Espacial/Temporal:

Consiste en establecer medidas de organización que permitan flexibilizar tanto el tiempo como el espacio de trabajo.



Servicios Reconcilia:

Consiste en establecer medidas y facilitar servicios por parte de la organización con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas, facilitando el acceso a infraestructuras u otros recursos.



Beneficios Sociales:

Medidas de compensación y retribución que reviertan en la mejora del cuidado de las personas dependientes, la salud de las personas empleadas, o el fomento de medidas que promueven una mejor calidad de vida y disfrute del ocio.



Servicios de Apoyo y Asesoramiento:

Medidas y acciones cuyo objetivo es disminuir la presión psicológica y reducir los conflictos que puedan tener en el trabajo, facilitando apoyo, asesoramiento y formación profesionalizada.



En el documento anexo “Medidas de Conciliación. Recopilación Fichas” se incluyen en formato tabla las actuales medidas de aplicación clasificadas de acuerdo a la siguiente tipología:

- Medidas 1: Flexibilidad espacial / temporal
- Medidas 2: Permisos remunerados y no remunerados que facilitan la conciliación
- Medidas 3: Medidas Servicio Reconcilia
- Medidas 4: Beneficios Sociales
- Medidas 5: Servicios de apoyo y asesoramiento

Con relación a cada una de las medidas se incluye la siguiente información:

- Nombre de la medida
- Descripción
- Se aplica a
- Forma de solicitarla



FASE 3. II PLAN DE CONCILIACIÓN

Tras haber detectado los principales problemas de conciliación de la plantilla, la Dirección de *Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak S.L.* ha elaborado el contenido de este II Plan, indicando las medidas a implantar para conseguir mejorar las necesidades de conciliación de la plantilla.

Las necesidades de conciliación detectadas, lógicamente, no son similares para toda la plantilla y dependerán en gran medida de las situaciones personales de los empleados y empleadas (personal con hijas/hijos, con personas dependientes a su cargo, con necesidades de formación...etc.) por lo que en el plan existen medidas dirigidas únicamente a una parte de la plantilla que se encuentre en dichas circunstancias, aunque se han desarrollado otras medidas de carácter más general que, en cambio, afectan a la totalidad de la plantilla.

Los **objetivos** de este II **Plan de Conciliación** son los siguientes:

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales personales y familiares de las personas que componen la plantilla de *Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak S.L.*, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar, personal y laboral.
- Estimular la responsabilidad social de la empresa en la perspectiva de mejorar las condiciones de bienestar personal y familiar de los recursos humanos propios para conseguir una mejora de los objetivos específicos de organización.
- Adaptar a *Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak S.L.* a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, hábitos, costumbres...

El presente II Plan de Conciliación entrará en vigor a la fecha de su firma y **tendrá una vigencia de dos años, pudiendo prorrogarse con la realización de un plan de mejora del plan de conciliación inicial.** Además, se establecerá una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla.

Es por ello, que *Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak S.L.* ha establecido las líneas de actuación concretas y las medidas a implantar que den respuesta a las necesidades reales de la plantilla.



A continuación, quedan desglosadas las acciones previstas a realizar en las 4 Políticas Facilitadoras y en los 4 ámbitos de Actuación, estableciendo responsables, recursos necesarios, impacto y calendario previsto.

POLITICAS FACILITADORAS	ACCIONES PREVISTAS	RESPONSABLES	RECURSOS NECESARIOS	FECHAS								
				2025				2026				
				1ºtrim	2ºtrim	3ºtrim	4ºtrim	1ºtrim	2ºtrim	3ºtrim	4ºtrim	
Estrategia	Realización de una formación anual sobre cuidados, corresponsabilidad y conciliación dirigida a la plantilla	Grupo Conciliación	Sala Docente		X					X		
	Actualización de las medidas del II Plan de Conciliación para que sean acordes al convenio vigente y al Estatuto de los Trabajadores	Dirección RLPT Grupo conciliación	Documento	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Visibilización e inclusión en los documentos estratégicos y de presentación de la empresa (web, otros) el compromiso en materia de conciliación	Dirección Grupo Conciliación	Documentos			X						
	Revisión continua de la valoración puestos de trabajo partiendo del Estudio Organizativo de la empresa, que permita una mejor planificación	Dirección	Documento							X		
Comunicación	Elaboración de los pasos a dar para asegurar la comunicación durante la duración del II Plan de Conciliación (2025 y 2026) y así evitar improvisaciones.	Grupo conciliación	Documento		X							
	Realización de reunión anual del Grupo de Conciliación	Dirección Grupo Conciliación	Sala reuniones Convocatoria	X					X			
	Realización de reunión anual a la plantilla para informar sobre este II Plan y su cumplimiento	Dirección	Sala reuniones Convocatoria		X					X		



Liderazgo	Formación continua a responsables y personas encargadas sobre herramientas de comunicación	Dirección Representantes trabajadoras/es	Sala reuniones Formadoras/es				X				
	Revisar sistemas organización de la empresa con el fin de homogeneizar al máximo posible las diferentes secciones	Dirección Representantes trabajadoras /es	Sistemas organizativos	X	X	X	X	X	X	X	X
	Establecer sistemas de gestión y de la mejora de la gestión	Dirección	Sistema de gestión	X	X	X	X	X	X	X	X
Participación	Continuación con actuaciones para el fomento de una cultura participativa en la empresa	Dirección	Campañas, formación talleres, etc.	X	X	X	X	X	X	X	X
	Continuación de actos conjuntos lúdicos, culturales, deportivos que favorezcan una participación inclusiva por parte de la plantilla	Dirección	Medios para las Actividades lúdicas	X	X	X	X	X	X	X	X



ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	MEDIDAS PREVISTAS	RESPONSABLES	IMPACTO (COLECTIVOS A LOS QUE SE APLICA)	RECURSOS NECESARIOS	FECHAS									
					2025				2026					
					1ºtrim	2ºtrim	3ºtrim	4ºtrim	1ºtrim	2ºtrim	3ºtrim	4ºtrim		
Flexibilidad Espacial/Temporal	Aplicar, mantener y revisar periódicamente las medidas recogidas en el II plan de conciliación, algunas de ellas están incluidas en convenio (de la nº 1 a la nº 16)	Dirección RLPT Grupo de Conciliación	Toda la plantilla	Revisión periódica	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Información a la plantilla sobre la próxima aplicación de la Desconexión digital desde el 1 de enero de 2025	Dirección Responsables sección			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Ampliación de la flexibilidad horaria de entrada entre las 7:00h y las 9.30h en el área de administración, siempre que se cubra entre las personas trabajadoras la totalidad de la jornada laboral. Siempre tendrá que haber alguien entre 8:00h y 15:15. (Se tendrán que organizar entre ellas y ellos para que el horario esté cubierto)	Dirección Responsable/Encargado/a sección	Personas que puedan flexibilizar su trabajo por las características de su puesto	Análisis	X	X								
	Establecimiento del teletrabajo como una modalidad laboral más a través de una regulación específica	Dirección Responsables sección	Personas que puedan realizar trabajo en remoto por las características de su puesto	Análisis			X	X						
	Posibilidad de modificar horarios por motivos personales . Estudio individualizado de cada caso	Dirección Responsables sección	Sección a la que pertenezca la persona trabajadora	Solicitud	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Permisos remunerados y no remunerados que facilitan la conciliación	Aplicar, mantener y revisar periódicamente las medidas recogidas en el II plan de conciliación, la mayoría de ellas están incluidas en convenio (de la nº 17 a la nº 28)	Dirección RLPT Grupo de Conciliación	Toda la plantilla	Revisión periódica			X							



Medidas Servicios Reconcilia	Aplicar, mantener y revisar periódicamente las medidas recogidas en el II plan de conciliación, la mayoría de ellas están incluidas en convenio (de la nº 29 a la nº 34)	Dirección RLPT Grupo de Conciliación	Toda la plantilla	Revisión periódica	X	X	X	X	X	X	X	X
	Información a la plantilla sobre la próxima aplicación de actuaciones para difundir y poner en marcha los medios necesarios para facilitar el uso de vehículo compartido para acudir al trabajo y regreso a domicilio	Dirección RLPT Grupo de Conciliación	Toda la plantilla	Campaña para difusión Modificación de horarios (en su caso) App para su gestión					X	X		
Beneficios sociales	Aplicar, mantener y revisar periódicamente las medidas recogidas en el II plan de conciliación, la mayoría de ellas están incluidas en convenio (nº 35, nº 36 Y nº 37)	Dirección RLPT Grupo de Conciliación	Toda la plantilla	Revisión periódica	X	X	X	X	X	X	X	X
Servicios de Apoyo y Asesoramiento	Aplicar, mantener y revisar periódicamente las medidas recogidas en el II plan de conciliación, la mayoría de ellas están incluidas en convenio (nº 38)	Dirección RLPT Grupo de Conciliación	Toda la plantilla	Revisión periódica	X	X	X	X	X	X	X	X



FASE 4. IMPLANTACIÓN

El éxito de la implantación del II Plan de Conciliación dependerá tanto de las medidas y mejoras que se quieren poner en marcha, como de la forma en la que se lleve a cabo la implantación. Por ello, es importante:

- La **realización de las acciones** previstas a implantar para cada uno de los ámbitos de actuación, su grado de cumplimiento, posibles barreras detectadas y nuevos objetivos a desarrollar en caso de que no se cumplan las acciones a realizar.
- El cumplimiento del actual **procedimiento de solicitud y notificación** de la concesión de la medida de conciliación y su justificación (existen ambos modelos)
- El registro de la tipología de medidas de conciliación solicitadas / concedidas por cada ámbito de actuación, para cuantificar y realizar un análisis cualitativo

En el proceso de implantación es importante que el Grupo de Conciliación se reúna de forma periódica y deje constancia de todos los avances en materia de conciliación, siendo el canal transmisor de detección de nuevas necesidades.



FASE 5. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Con la periodicidad establecida por el Grupo de Conciliación, se realizará un seguimiento de cada una de las medidas implantadas, y así mismo, se realizará una evaluación anual que permita verificar que el plan está funcionando de forma satisfactoria y con el impacto previsto desde el inicio y en caso contrario, se realizarán los ajustes que fueran necesarios.

Cualquier modificación, ampliación o ajuste que se realice en el plan va a ser reflejada, indicando la fecha en la que se aprueba y el nuevo contenido, modificación o aclaración a incluir.

Una vez transcurridos los dos años de vigencia del plan, efectuaremos un informe de evaluación final que recoja los resultados del plan: el grado de uso de las medidas, el grado de cumplimiento de los objetivos, los beneficios para la organización... etc.

Si los resultados no fueran acordes con lo esperado evaluaremos las causas de forma que se puedan establecer medidas correctoras en el plan.

Analizaremos la satisfacción de las medidas y acciones puestas en marcha desde las perspectivas siguientes:

- Si la medida mejora o facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la empresa.
- Si existe conformidad con el funcionamiento de la medida en sí.
- El grado de transmisión de cada una de las medidas.

De este modo, evaluaremos si las líneas de actuación que se han determinado son las más adecuadas a las necesidades reales de las personas y de la empresa. Además, también comprobaremos si el mecanismo de funcionamiento de las medidas de conciliación es el más apropiado.

Los indicadores que tendremos en cuenta en el seguimiento serán:

- N^o y características de las medidas de conciliación que se incluían en el plan
- Utilización que la plantilla ha hecho de las medidas (n^o de medidas utilizadas desagregadas por sexo)

A continuación, presentamos un modelo que podrá ser de utilidad para el seguimiento y control de las acciones que habíamos previsto implantar en cada uno de los ámbitos, su grado de cumplimiento, posibles barreras detectadas y nuevos objetivos a desarrollar en caso de que no se cumplan las acciones a realizar:

	AMBITO	ACCIONES PREVISTAS DE MAYOR IMPACTO	INDICADOR	GRADO DE CUMPLIMIENTO	BARRERAS DETECTADAS
POLITICAS FACILITADORAS	Estrategia			Mejorable	
	Liderazgo			Elija un elemento.	
	Comunicación			Elija un elemento.	
	Participación			Elija un elemento.	
AMBITOS DE ACTUACION	Flexibilidad espacial y temporal			Elija un elemento.	
	Servicios Reconcilia			Elija un elemento.	
	Beneficios sociales			Elija un elemento.	
	Servicios de apoyo y asesoramiento			Elija un elemento.	