

JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

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

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA • 2026

BERDINTASUNAREN KUDEAKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA:

Txoko lilak. Berdintasuna partekatze guneak

BILATZEN DITUEN HELBURUAK:

Txoko lilak berdintasun-planaren zeharkako tresna dira, eta 3.1 neurria garatzen laguntzen dute. Neurri horren helburua da berdintasunarekin konprometitutako antolaketa-kultura bultzatzea; bereziki 5.1 eta 7.3 neurrietan txertatzen da, eta sentsibilizazio-, komunikazio- eta partaidetza-bide gisa jarduten.

3. helburua. Berdintasunarekin konprometitutako antolaketa- eta enpresa-kultura bultzatzea

3.1. Agentziako langileen sentsibilizazioa eta berdintasunari buruzko zeharkako prestakuntza areagotzea

Txoko lilak zuzenean laguntzen du neurri hori hartzen. Horretarako, berdintasun-espazio ikusgarriak sortzen ditu, parte-hartzea sustatzen du, berdintasuna elkarrizketa-gai atsegina eta egunerokoa izan dadin lortzen, eta ez da, soilik, aplikatzen digun araudiaren betetze hutsa. Etengabeko sentsibilizazio-tresna da.

5. helburua. Zaintzen gizarte-antolaketa berria bultzatzea, horien hornidura birbanatuko duena, kontziliazio erantzukidea sustatuta

5.1. URAn dauden kontziliazio-neurrien erabilera erantzukidea sustatzea; helburua izango da horietara jotzen duten gizonen ehunekoa handitzea eta erakunde-kultura egokia sortzea.

Neurri horren bidez, erantzukizun orekatuaren onurak zabaldu nahi dira, sentsibilizazio-kanal desberdinen bidez (webgunea, berdintasun-pilulak, txoko lilak...), bai eta antolaketan aldaketa kulturala bultzatu ere.

7. helburua. Arriskurik gabeko lan-giro osasungarria bermatzea

7.3 Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko protokoloaren beharrezko zabalkundea bermatzea.

Protokoloak zabaltzeko bideetako bat txoko lila da. Informazio- eta sentsibilizazio-gune horietan, protokoloa bera zabaltzeaz gain, prebentzioarekin eta eskura dauden baliabideekin lotutako berriak jartzen dira.

ENTITATE ARDURADUNA:

Uraren Euskal Agentzia – Agencia Vasca del Agua

EMAKUMETZKO LANGILEEN KOPURUA / %: 97 / % 48,99	GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA / %: 101 / % 51,01
---	--

WEBGUNEAK:

<https://www.uragentzia.euskadi.eus>

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:

Ez dago beste erakunde batzuen parte-hartzerik.

HASIERA DATA: 2021	HARREMANETARAKO PERTSONA: Lorena Baranda Gómez
HARREMANETARAKO TELEFONOA: 945011700	HARREMANETARAKO EMAILA: Lbaranda@uragentzia.eus

HITZ GAKOAK

Markatu praktikarekin lotura handiena duten 3 hitz gako bakarrik.

☐ Estrategia	☐ Pertsonak	☐ Aliantzak
☐ Hornitzaileak	☐ Gizarte Erantzukizun Korporatiboa	☐ Erakunde Eredua
☐ Zeharkakoa	☐ Kualitatiboa eta kuantitatiboa	☐ Kudeaketa sistematikoa, metodologia edo prozesua
☐ Diagnostikoa	☐ Berdintasunerako plana	☐ Ikerketak eta genero-analisiak
☐ Estrategian integrazioa	☐ Feminizidioa	☐ Genero-indarkeria
☐ Arriskuen prebentzioa	☒ Komunikazio eraginkorra / komunikazio ez-bortitza	☒ Barne-komunikazioa
☐ Kanpo-komunikazioa	☐ Hizkuntzaren erabilera ez-sexista	☐ Gardentasun salarialean
☐ Soldata-arrakala	☐ Berdintasunerako kanpainak	☒ Formazioa eta sentsibilizazioa
☐ Mentoretza	☐ Joera sexistarik gabeko sustapena	☐ Emakumeak sartzea ordezkartza txikia duten eremuetan
☐ Batez ere emakumeen/gizonen sektorea	☐ Parte-hartze feminista	☐ Kontziliazio erantzukidea
☐ Denboraren eta espazioaren antolamendua	☐ Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna	☐ Segurtasuna, osasuna eta ongizatea
☐ Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta	☐ Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa	☐ Lan-baldintzak
☐ Ordainsari-politika	☐ Saillapen profesionala	☐ Kristalezko sabaia
☐ Parekidetasuna	☐ Berdintasunerako lidergoa / lidergo feminista	☐ Interseksionalitatea, aniztasuna
☐ Emakume erreferenteen ikusaraztea	☐ Autodefentsa feminista	☐ Emakumeen ahalduntzea
☐ LGTBQ+ politikak	☐ Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak	☐ Gizarte esku-hartzea

ERAKUNDEAREN SEKTOREA

☐ Hezkuntza	☐ Industria	☐ Zerbitzuak
☐ Osasun arloa	☐ Gizarte zerbitzuak	☐ Bestelakoak

DESKRIBAPENA:

Txokoak Uraren Euskal Agentziaren lantoki bakoitzean jarritako ohol fisikoak dira, hiru lurralde historikoetan. Taula horietan, berdintasunarekin lotutako gaurkotasuneko gaiak jasotzen dira, gai horien inguruan pentsarazi eta eztabaida zabaltzeko.

Ikusteko eta igarotzeko lekuetan daude (kafe-gelak, sarrerak, jantokiak...), langile guztiek eta bulegoetara joaten diren kanpoko langileek eskuragarri izan ditzaten. Berdintasun Taldeko (Agentziako Berdintasun Batzordea) kideek hiru hilean behin berritzen dituzte.

Batzuetan, albisteak berak ez ezik, galderak ere egin izan dira, jendeak bere ekarpenak egin ditzan, gaiaren inguruan elkarriketak sortze aldera. Duela urte batzuk, galdera horiek egin egiten ziren, eta langileek, post-it bidez, beren erantzunak itsatsita uzten zituzten. Gaur-gaurkoz, QRak jartzen dira oholetan, langileek beren gailu mugikorren bidez erantzun dezaten. Edo QRak ere zintzilikatzen dira, albisteak, artikulatuak, argitalpenak eta abar sakelako telefonoen bidez eskuratu ahal izateko.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

Txoko lila praktika berritzailea da, berdintasunean oinarritutako sentsibilizazioa prozesu etengabe, parte-hartzaile eta eguneroko bihurtzen duelako, komunikazioa, prestakuntza eta antolaketa-kultura lotzen dituen zeharkako kanal gisa jardunez.

Txoko lilaren ezaugarri berritzaileenetako bat da bere izaera iraunkorra edo aldizkakoa, ekintza puntualetan oinarritutako eredu tradizionalaren aurrean (formazioak, kanpaina isolatuak, etab.). Berdintasun-edukiak etengabe zabaltzeko bide gisa erabiltzea jasotzen du planak. Ikuspegi horrek aukera ematen du berdintasuna etengabeko gai gisa mantentzeko, mezuak denboran zehar indartzeko eta eragin sakonagoa sortzeko jarreretan eta portaeretan.

Txoko lilak ez du funtzio bakarra betetzen; dimentsio desberdinak konbinatzen ditu:

- Barne-komunikazioa: informazio garrantzitsua zabaltzea (protokoloak, kanpainak, neurriak...)
- Prestakuntza informala: berdintasun-edukiak modu eskuragarrian, errazean eta atseginean transmititzea.
- Parte-hartzea: hausnarketarako eta langileen inplikaziorako espazioak sortzea.

Planak beste tresna batzuekin erkatzen du, hala nola "berdintasun-pilulekin"¹. Horrek sentsibilizazio-sistema osagarria eratzen du.

¹ Berdintasun-pilulak berdintasunerako kudeaketa-praktika gisa aurkeztu ziren 2020an.

Era berean, txoko lilak ikaskuntza eredu ez-formala errazten du, lan-ingurunearen barruko edukietarako sarbide librean oinarritua. Halaber, denbora, erabilgarritasuna eta derrigortasuna bezalako oztopoak ezabatzen ditu, eta horrek erakundearen barruko irismena handitzen du.

Txoko lila ez da neurri bakarrarekin lotzen, baizik eta planaren jarduera-ildo desberdinetan dago integratuta. Beraz, zeharkako izaera du. Bere ekarpena ez da informazioa transmititzera mugatzen; aitzitik, kultura-aldaketa progresiboa bultzatzen du, eta hori funtsezkoa da berdintasun-planen eraginkortasunean.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Espero diren emaitzak

Txoko lila berdintasunean sentibilizatzeko eta komunikatzeko tresna gisa ezartzeak emaitza hauek aurreikustea ahalbidetzen du:

- Plantillak emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz duen ezagutza handitzea, araudia, barne-neurriak eta eskura dauden baliabideak barne.
- Planaren funtsezko tresnak gehiago zabaltzea, hala nola jazarpen protokoloa edo kontziliazio neurriak, eduki horiek txoko lila horretan txertatzen baitira.
- Langileek berdintasunari lotutako ekintzetan gehiago parte hartzea, espazio horren irisgarritasunari eta ikusgarritasunari esker.
- Prestakuntza-ekintza formalak indartzea, etengabeko ikaskuntza osagarriaren bidez.
- Berdintasuna eguneroko lanean txertatzea, dokumentu edo ekintza puntualetatik haratago.

Oro har, emaitza horiek laguntzen dute erakundean berdintasun printzipioak hobeto barneratzen.

Inpaktu positiboa

- Eragina antolaketa-kulturan

Txokoak berdintasunarekin konprometitutako antolaketa-kultura sendotzen laguntzen du, planaren helburuen ildotik. Horrek hausnarketa kolektiborako espazioak sortzea dakar, eta erresistentzia edo pertzepzio negatiboak murrizten du.

- Eragina sentibilizazioan eta jarreretan

Txoko lila etengabea denez, denboran zehar berdintasun-mezuak indartzen dira, eta jarrerak eta portaerak aldatzen.

- Eragina Berdintasun Planaren eraginkortasunean

Zeharkako bide gisa jardutean, txoko lilak neurri anitzen zabalkundea errazten du (kontziliazioa, jazarpena, prestakuntza). Era berean, neurri horien ezagutza eta erabilera hobetzen du, eta planaren koherentziari laguntzen, planaren eraginkortasun globala areagotzeko bidean.

Gainera, txokoaren presentzia fisikoaz baliatuta, "totem" (pilatutako kuboak) kartelgintzako elementuekin osatu izan da, planaren eguneratzeen berri emateko eta jakinarazteko.

- Eragina plantillaren parte-hartzean

Baliabide irisgarria denez, normalean prestakuntzan parte hartzen ez duten profilak inplikatzeko errazten du, bai eta gaiarekiko interakzioa eta interesa sustatu ere.

- Eragina barne-komunikazioan

Txoko lilak barne-komunikazioa hobetzen du, formatu erakargarriagoak eta hurbilagoak eskaintzen dituelako eta araudiak jasotzen dituen eduki konplexuak ulergarriago egiten dituelako.

Inpaktu negatiboa edo arrisku potentzialak

Abantailak abantaila, txoko lila ezartzeak zenbait muga edo arrisku ekar ditzake, eta horiek kontuan hartzea komeni da:

- Parte-hartze txikia edo erabilera mugatua izateko arriskua

Behar bezala dinamizatzen ez bada, litekeena da oharkabean pasatzea, edo jada sensibilizatuta dauden pertsonen soilik kontsultatzea.

- Eraginaren ebaluaziorik eza. Benetako eragina justifikatzeko zailtasuna.
- Berdintasun Taldearen inplikazioarekiko erabateko mendekotasuna. Kalitatea eta jarraitutasuna zure inplikazioaren mende daude
- Ekintza "txiki" edo sinboliko gisa hautematea. Neurri osagarritzat hartzeko eta neurri estrategiko gisa ez baloratzeko arriskua egon daiteke.

NEURRIAREN ERAGINA EBALUATZEKO ADIERAZLE POSIBLEAK

2026tik aurrera, jarraipena egitea aurreikusten da txoko lilaren irismenarekin, parte-hartzearekin eta sortutako ezagutzarekin lotutako adierazle kuantitatiboen bidez. Horien artean: egindako eguneratzeen kopurua, berdintasun-neurrien ezagutza-maila, kontziliazioa eta jazarpen-protokoloa, bai eta ekimenaren erabilgarritasun-balorazioa ere (pertzepzio-adierazlea). Adierazle horiei esker, modu objektiboan neurtu ahal izango da txoko lila horrek egiten duen ekarpena berdintasunari buruzko sensibilizazioan, barne-komunikazioan eta antolaketa-kulturan.

1. Irismen- eta erabilera-adierazleak

- Urtean egindako eguneratze-kopurua: 4 eguneratze (hiru hilean behin. Hiruhileko bakoitza dagokion lantokiko langilearen erantzukizuna da).
- Txoko lila eraginkorra duten bulego-kopurua: 3 bulego (Agentziako guztiak)
- Potentzialki hartutako plantillaren % (langileen ia % 100; telelana egiten bada ere, astean gehienez 2 egunetan burutzen da. Beraz, langile guztiak bulegora bertaratzen dira, eta txoko lilak dauden gunetarako sarbidea dute).

2. Ezagutza-adierazleak

Berdintasun planaren diagnostikoaren aurreko inkestaren datuekin:

- Jazarpen Protokoloa ezagutzen duten pertsonen %.
- Kontziliazio-neurriak ezagutzen dituztenen %.
- Berdintasunari buruzko informazioa non kontsultatu dakitenen %.
- Txokoak ezarri aurreko/ondorengo bilakaera.

3. Pertzepzio-adierazleak (oso baliagarriak jardunbide egoki baterako)

3-4 galderako urteko inkesta:

- Txoko lilak erabilgarritzat jotzen dituzten pertsonen %.
- Haiei esker zerbait berria ikasi dutela dioten %.
- Erakundean berdintasuna agerian mantentzen laguntzen dutela uste dutenen %.
- Gogobetetasunaren batez besteko puntuazioa (1-10 eskala).

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

URaren Berdintasun Planaren helburuetako bat, lehen aipatu bezala, berdintasunarekin konprometitutako antolaketa- eta enpresa-kultura bultzatzea da.

ERAGINKORRA ETA EFIZIENTEA:

Txoko lila erabiltzea eraginkorra izan daiteke Berdintasun Planaren helburuak lortzeko, hainbat arrazoiengatik:

- Berdintasuna pixkanaka barneratzen laguntzen du

Planak gune horiek funtsezko edukiak (erantzukidetasuna, jazarpenaren prebentzioa, etab.) zabaltzeko bide gisa erabiltzen ditu. Jarraikako izaera duenez, mezuei indarra ematen die denboran zehar. Era berean, jarrerak aldatzen laguntzen du, ez informazioa ematen soilik. Horrek handitu egiten du unean uneko ikuspegiaren aurrean benetako emaitzak lortzeko probabilitatea.

- Plantilla osora iristen da

Txoko lila irisgarriak da; ez du beharrezkotzat jotzen jardueretan formalki parte hartzea, hala nola ikastaroetan edo tailerretan. Beraz, askotariko profiletara iristea ahalbidetzen du, eta borondatezko ekintzen berezko parte hartzeko joerak saihesten.

- Antolaketa-kulturan eragiten du

Planak berdintasunarekin konprometitutako kultura bultzatzea du helburu. Helburua da gaia erakundearen barruan normalizatzea, berdintasuna eguneroko ingurunean sartuz.

Eraginkorrak izateaz gain, txoko lilak neurri efizientetzat har daitezke baliabideei eta kudeaketari dagokienez.

- Inplementazio-kostu txikia, bai maila materialean, bai kanpoko baliabideetan.
- Eragin erlatibo handia. Kostu txikiarekin, langile guztiengana iristen da, eta etengabeko eragina sortzen du.
- Berrerabilera, edukiak ikastetxe guztietarako balio baitute.
- Beste neurri batzuen osagarriak dira, hala nola prestakuntza, protokoloak, pilulak...

PARTE-HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

Dokumentuan aztertu den bezala, txokoa langile guztien eskura dago erraz iristeko moduko lekuetan. Horien helburu nagusia da langile guztiek berdintasunarekin lotutako gaitan parte hartzea, ez lan-eremuan bakarrik, baita gure bizitzan ere, bulegotik haratago.

DOKUMENTATUA:

Jardunbide egokiaren dokumentazioa 3 bulegoetako txoko lila guztietan zintzilikatu da, langile guztien eskura. Bilboko bulegoaren kasuan, beste txoko lila bat egokitzeak aukera ari gara aztertzen, bulegora sartzeko 2 ate baitaude.

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

Txoko lila horien arrakasta ez dago txokoen existentziaren menpe soilik, baizik eta haien kudeaketa egokiaren eta erakundean integratzearen menpe.

Alde horretatik, txokoak potentzial handiko jardunbide egokiak dira, betiere modu aktiboan kudeatzen badira eta Berdintasun Planaren helburu estrategikoekin bat badatoz.

Honako hauek dira funtsezko faktoreak:

- Berdintasun Taldearen inplikazio aktiboa. Berdintasun Taldearen lidergorik gabe, bai eta eta edukiak dinamizatzeko eta eguneratzeko gaitasunik gabe, txoko lilek arriskua dute ikusgaitasuna eta eraginkortasuna galtzeko.

- Edukiak aldiaren behin eguneratzea. Edukiek dinamikoak eta gaurkotasunera egokitutakoak behar dute izan, interesa galtzea edo errepikapen- edo geldialdi-pertzepzioa saiheste aldera.
- Bulegoen barruan ikusteko modukoak izan behar dute, eta langile guztien eskura egon behar dute.
- Ikus-material erakargarriak izan behar dituzte, eduki laburrekin eta hizkuntza argi eta ulergarriarekin.
- Parte-hartzaileak izan behar dute, interakziorako espazioak sortzera bideratuak, bai eta iradokizunak eta ekarpenak jasotzeko guneak ere.
- Koherenteak antolaketa-kulturarekin.
- Jarraipena eta ebaluazioa, sortutako interesa aztertze eta formatu berriak, tematikoak... sartzeko.

TRANSFERIGARRITASUNA:

Txoko lila oso praktika transferigarria da, kostu txikia duelako, berdintasun politiken barruan zeharkakoa delako eta testuinguru eta ekintza desberdinetara egokitzeko gaitasuna duelako.

IKASKUNTZAK:

Berdintasun eraginkorra erakundeetan ez da soilik neurri formalen bidez lortzen, baizik eta prozesu jarraitu, ageriko, parte-hartzaile eta zeharkako baten bidez, erakunde kulturaren parte dena. Ez da beharrezkoa baliabide asko izatea, baina bai hura gidatu eta dinamizatuko duen talde eragile bat. Irisgarritasuna ere funtsezkoa da inpaktu handiagoa lortzeko.

Illo horretan, txokoek erakusten dute estrategia global batean ondo txertatutako ekimen txikiek nabarmen lagun dezaketela helburu horretarantz aurrera egiten.

PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA:





KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA · 2026

BERDINTASUNAREN KUDEAKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA:

Txokos lilas. Espacios donde compartir la igualdad

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

Los txokos lila son una herramienta transversal del plan de igualdad que contribuyen al desarrollo de la medida 3.1 cuyo objetivo es impulsar una cultura organizativa comprometida con la igualdad y se integra especialmente en las medidas 5.1 y 7.3, actuando como canal de sensibilización, comunicación y participación.

Objetivo 3. Impulsar una cultura organizativa y empresarial comprometida con la igualdad

3.1. Aumentar la sensibilización y formación transversal en igualdad del personal de la Agencia

Los txokos lila contribuyen directamente a esta medida creando espacios visibles de igualdad, fomentando la participación y haciendo que la igualdad sea un tema de conversación ameno y cotidiano y no sólo el mero cumplimiento de la normativa que nos aplica. Son una herramienta de sensibilización continua.

Objetivo 5. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión mediante la promoción de una conciliación corresponsable

5.1. Promover el uso corresponsable de las medidas de conciliación ya existentes en URA, buscando incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a ellas y creando una cultura organizacional apropiada

Con esta medida se pretende difundir los beneficios de una responsabilidad equilibrada mediante diferentes canales de sensibilización como puede ser la web, las píldoras de igualdad, los txokos lila..., impulsando un cambio cultural en la organización.

Objetivo 7. Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable

7.3 Garantizar la difusión necesaria del protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Uno de los canales de difusión de los protocolos son los txokos lilas, siendo puntos de información y sensibilización donde además de difundir el protocolo en sí, se ponen noticias relacionadas con la prevención y los recursos disponibles.

ENTIDAD RESPONSABLE:

Agencia Vasca del Agua-Uraren Euskal Agentzia

Nº DE TRABAJADORAS / % sobre plantilla: 97 / 48,99%	Nº DE TRABAJADORES / % sobre plantilla: 101 / 51,01%
--	---

WEB:

<https://www.uragentzia.euskadi.eus>

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRÁCTICA:

No hay participación de otras entidades.

FECHA DE COMIENZO: 2021	PERSONA DE CONTACTO: Lorena Baranda Gómez
TELÉFONO DE CONTACTO: 945011700	EMAIL DE CONTACTO: Lbaranda@uragentzia.eus

PALABRAS CLAVE

Marcar únicamente 3 palabras clave con las que más 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	x Comunicación eficaz / comunicación no violenta	x Comunicación interna
☐ Comunicación externa	☐ Uso no sexista del lenguaje	☐ Transparencia salarial
☐ Brecha salarial	☐ Campañas de igualdad	x Formación y sensibilización
☐ Mentoría	☐ Promoción libre de sesgos sexistas	☐ Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación
☐ Sector mayoritariamente de mujeres/hombres	☐ Participación feminista	☐ Conciliación corresponsable
☐ Organización del tiempo y del espacio	☐ 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	☐ Industria	x Servicios
☐ Salud	☐ Servicios sociales	☐ Otros

DESCRIPCIÓN:

Los txokos lila son tableros físicos colocados en cada uno de los centros de trabajo de la Agencia Vasca del Agua, en los tres territorios históricos, en los que se plasman temas de actualidad relacionados con la igualdad que nos hagan pensar y abrir debate en relación con estos temas.

Se encuentran colocados en sitios visibles y de paso (salas del café, entradas, comedores...), de forma que sean accesibles para toda la plantilla, y también el personal externo que acude a las oficinas. Se renuevan con una periodicidad trimestral por los miembros de Berdintasun Taldea (comité de Igualdad de la Agencia).

En algunas ocasiones además de las noticias en sí, se han formulado preguntas para que la gente haga sus aportaciones y se generen conversaciones en torno al tema. Hace años estas preguntas se formulaban y el personal pegaba post-it con sus respuestas, actualmente se cuelgan QRs en los tableros para que el personal responda a través de sus dispositivos móviles. O incluso se cuelgan QRs para tener acceso a noticias, artículos, publicaciones, etc. desde el móvil.

ASPECTOS INNOVADORES:

Los txokos lila son una práctica innovadora porque transforman la sensibilización en igualdad en un proceso continuo, participativo y cotidiano, actuando como un canal transversal que conecta comunicación, formación y cultura organizativa.

Uno de los rasgos más innovadores de los txokos lila es su carácter permanente o periódico, frente al modelo tradicional basado en acciones puntuales (formaciones, campañas aisladas, etc.). El plan recoge su utilización como canal de difusión continua de contenidos de igualdad. Este enfoque permite mantener la igualdad como tema presente de forma constante, reforzar mensajes a lo largo del tiempo y generar un impacto más profundo en actitudes y comportamientos

Los txokos lila no cumplen una única función, sino que combinan distintas dimensiones:

- Comunicación interna: difusión de información relevante (protocolos, campañas, medidas...)
- Formación informal: transmisión de contenidos de igualdad de forma accesible, fácil y amena.
- Participación: generación de espacios de reflexión e implicación de la plantilla

El plan los vincula a otros instrumentos como las “píldoras de igualdad”¹, configurando un sistema complementario de sensibilización.

Asimismo, los txokos lila facilitan un modelo de aprendizaje no formal, basado en el acceso libre a contenidos dentro del entorno de trabajo, eliminando barreras como el tiempo, la disponibilidad, la obligatoriedad y teniendo un mayor alcance dentro de la organización.

¹ Las píldoras de igualdad se presentaron como práctica de gestión en igualdad en 2020.

Los txokos lila no se asocian a una única medida, sino que aparecen integrados en distintas líneas de actuación del plan, por lo que tiene un carácter transversal. Su aportación no se limita a la transmisión de información, sino que favorecen un cambio cultural progresivo, elemento clave en la eficacia de los planes de igualdad.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

Resultados esperados

La implantación de los txokos lila, como herramienta de sensibilización y comunicación en igualdad, permite prever los siguientes resultados:

- Incremento del conocimiento de la plantilla sobre igualdad de mujeres y hombres, incluyendo normativa, medidas internas y recursos disponibles.
- Mayor difusión de instrumentos clave del plan, como el protocolo de acoso o las medidas de conciliación, al integrarse estos contenidos en los txokos lila.
- Aumento de la participación del personal en acciones vinculadas a la igualdad, gracias a la accesibilidad y visibilidad de estos espacios.
- Refuerzo de las acciones formativas formales, mediante un aprendizaje complementario de carácter continuo.
- Integración de la igualdad en el día a día laboral, más allá de documentos o acciones puntuales.

En conjunto, estos resultados contribuyen a una mayor interiorización de los principios de igualdad en la organización.

Impactos positivos

- Impacto en la cultura organizativa

Los txokos lila favorecen la consolidación de una cultura organizativa comprometida con la igualdad, en línea con los objetivos del plan. Esto se traduce en la generación de espacios de reflexión colectiva, reduciendo las resistencias o percepciones negativas.

- Impacto en la sensibilización y actitudes

El carácter continuo de los txokos lila permite reforzar mensajes de igualdad a lo largo del tiempo, favoreciendo cambios en actitudes y comportamientos

- Impacto en la eficacia del Plan de Igualdad

Al actuar como canal transversal, los txokos lila facilitan la difusión de múltiples medidas (conciliación, acoso, formación), mejorando el conocimiento y uso de dichas medidas y contribuyendo a la coherencia del plan, incrementando la efectividad global del mismo.

Además, aprovechando la presencia física de los Txokos, éstos se han venido complementando con elementos de cartelería “tótems” (cubos apilados) para difundir y avisar sobre las actualizaciones del plan.

- Impacto en la participación de la plantilla

Al tratarse de un recurso accesible facilita la implicación de perfiles que normalmente no participan en formación promoviendo la interacción y el interés en el tema.

- Impacto en la comunicación interna

Los txokos lila mejoran la comunicación interna al ofrecer formatos más atractivos y cercanos y hacer más comprensibles contenidos complejos que recoge la normativa.

Impactos negativos o riesgos potenciales

A pesar de sus ventajas, la implementación de los txokos lila puede presentar algunas limitaciones o riesgos que conviene tener en cuenta:

- Riesgo de baja participación o uso limitado

Si no se dinamizan adecuadamente, pueden pasar desapercibidos o ser consultados solo por personas ya sensibilizadas

- Falta de evaluación del impacto. Dificultad para justificar su impacto real.
- Dependencia total de la implicación del Berdintasun Taldea. La calidad y continuidad dependen de su implicación
- Percepción como acción “menor” o simbólica. Existe el riesgo de que se perciba como algo accesorio y no se valore como medida estratégica.

POSIBLES INDICADORES AL OBJETO DE EVALUAR EL IMPACTO DE LA MEDIDA

Desde 2026 se prevé realizar un seguimiento mediante indicadores cuantitativos relacionados con el alcance, la participación y el conocimiento generado por los txokos lila. Entre ellos: número de actualizaciones realizadas, grado de conocimiento de las medidas de igualdad, conciliación y protocolo de acoso, así como la valoración de utilidad de la iniciativa (indicador de percepción). Estos indicadores permitirán medir de forma objetiva la contribución de los txokos lila a la sensibilización, comunicación interna y cultura organizativa en igualdad.

1. Indicadores de alcance y uso

- Nº de actualizaciones realizadas al año: 4 actualizaciones (periodicidad trimestral. Cada trimestre es responsabilidad del personal de un centro de trabajo distinto).

- Nº de oficinas con txoko lila operativo: 3 centros de trabajo (todos los de la Agencia)
- % de plantilla potencialmente alcanzada (prácticamente el 100% de las personas trabajadoras, dado que, aunque se realiza teletrabajo, es un máximo de 2 días por semana, con lo que todo el personal asiste a la oficina de forma presencial, y tiene acceso a los espacios donde se sitúan los txokos lilas).

2. Indicadores de conocimiento

Con los datos de la encuesta previa al diagnóstico del plan de igualdad:

- % de personas que conocen el Protocolo de Acoso.
- % que conocen las medidas de conciliación.
- % que saben dónde consultar información sobre igualdad.
- Evolución antes/después de la implantación de los txokos.

3. Indicadores de percepción (muy útiles para una buena práctica)

Encuesta anual de 3-4 preguntas:

- % de personas que consideran útiles los txokos lila.
- % que indican haber aprendido algo nuevo gracias a ellos.
- % que consideran que contribuyen a mantener visible la igualdad en la organización.
- Puntuación media de satisfacción (escala 1-10).

INTEGRADA EN LA GESTIÓN:

Uno de los objetivos del Plan de Igualdad de URA es, como ya se ha mencionado anteriormente, impulsar una cultura organizativa y empresarial comprometida con la igualdad.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

La práctica de los txokos lila puede considerarse eficaz en la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad por varias razones:

- Favorece la interiorización progresiva de la igualdad

El plan utiliza estos espacios como canal para difundir contenidos clave (corresponsabilidad, prevención del acoso, etc.). Al tratarse de una herramienta de carácter continuo refuerza los mensajes a lo largo del tiempo y contribuye a cambiar actitudes, no solo a informar. Esto aumenta la probabilidad de lograr resultados reales frente a enfoques puntuales.

- Llega a toda la plantilla

Los txokos lila son accesibles y no requieren participación formal en actividades, como puede ser cursos o talleres. Por lo tanto, permite alcanzar a perfiles diversos y evita sesgos de participación, propios de acciones voluntarias

- Actúa sobre la cultura organizativa

El plan plantea como objetivo impulsar una cultura comprometida con la igualdad. El objetivo que se pretende es normalizar el tema dentro de la organización, introduciendo la igualdad en el entorno cotidiano.

Además de eficaces, los txokos lila pueden considerarse una medida eficiente en términos de recursos y gestión.

- Bajo coste de implementación tanto a nivel material como de recursos externos.
- Alto impacto relativo. Con un coste reducido se llega a toda la plantilla generando un impacto continuado.
- Reutilización ya que los contenidos sirven para todos los centros
- Son complementarios a otras medidas como la formación, protocolos, píldoras...

GESTIÓN INTEGRADA EN LA ESTRUCTURA EXISTENTE:

El plan establece que el Berdintasun Taldea lidera las acciones de igualdad, grupo formada por el personal de las diferentes oficinas y de diferentes puestos de trabajo con el fin de tener una visión más amplia y global.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

Como se ha analizado a lo largo del documento, los txoko lila están a disposición de toda la plantilla en lugares de fácil acceso cuyo objetivo principal es la participación de todo el personal en temas relacionados con la igualdad no sólo en el ámbito laboral sino en nuestra vida más allá de la oficina.

DOCUMENTADA:

La documentación de la buena práctica se ha colgado en los txokos lila de las 3 oficinas a disposición de toda la plantilla. En el caso de la oficina de Bilbao estamos estudiando la posibilidad de incluir otro txoko lila ya que hay 2 puertas de acceso a la oficina

FACTORES DE ÉXITO:

El éxito de los txokos lila no depende únicamente de su existencia, sino de su adecuada gestión e integración en la organización.

En este sentido, los txokos lila representan una buena práctica con alto potencial, siempre que se gestionen de forma activa y alineada con los objetivos estratégicos del Plan de Igualdad

Los principales factores clave son.

- Implicación activa de Berdintasun Taldea. Sin el liderazgo y la capacidad de dinamización y actualización de contenidos por parte de Berdintasun Taldea, los txokos lilas corren el riesgo de perder visibilidad y eficacia.
- Actualización periódica de contenidos. Se necesitan contenidos dinámicos y adaptados a la actualidad para evitar la pérdida de interés o la percepción de repetición o estancamiento.
- Deben ser visibles dentro de las oficinas y accesibles para toda la plantilla.
- Deben contener materiales visuales atractivos con contenidos breves y un lenguaje claro y comprensible.
- Participativos, generando espacios de interacción y siendo un punto de recogida de sugerencias y aportaciones.
- Coherentes con la cultura organizativa.
- Seguimiento y evaluación con el fin de analizar el interés generado y la incorporación de nuevos formatos, temáticas...

TRANSFERIBILIDAD:

Los txokos lila constituyen una práctica altamente transferible debido a su bajo coste, su carácter transversal dentro de las políticas de igualdad y su capacidad de adaptación a distintos contextos y acciones.

APRENDIZAJES:

La igualdad efectiva en las organizaciones no se consigue solo mediante medidas formales, sino a través de un proceso continuo, visible, participativo y transversal que forme parte de la cultura organizativa. No es necesario contar con muchos recursos, pero sí con un grupo motor que lo lidere y dinamice. La accesibilidad también es clave para conseguir un mayor impacto.

En este sentido, los txokos lila representan un ejemplo de cómo pequeñas iniciativas, bien integradas en una estrategia global, pueden contribuir de manera significativa a avanzar hacia ese objetivo.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:







The collage features several posters and informational materials:

- Top Left:** A poster titled "¿Qué pueden hacer los hombres para promover la equidad en el trabajo, en el departamento, en sus clases o en el laboratorio?" (What can men do to promote equity in the workplace, in the department, in their classes or in the laboratory?). It lists several actions for men to take.
- Top Center:** A poster titled "Sinusaren kaltegarritasun indartze" (Strengthening the harmfulness of Sinus). It discusses the impact of Sinus on society and the need for action.
- Top Right:** A poster titled "espazio segurua soldata berdintasuna" (safe space equality soldier). It features the text "BERDINTASUNA KOMUNIKAZIO EZ-BORTITZA AHIZPATASUNA" (Equality Non-Violent Communication Campaign).
- Middle Left:** A poster titled "EUSKARALDIA HITZEZ BITEKO GARIANA" (Basque Language as a Weapon for Equality). It discusses the role of the Basque language in promoting equality.
- Middle Center:** A large poster titled "Zer duzu ulertu nahi?" (What do you want to understand?). It features a man pointing at the camera and the text "SOILIK BAI DA BAIETZ." (Only yes is yes).
- Middle Right:** A poster titled "Ellos siempre son más jóvenes: la causalidad discriminatória en los informativos" (They are always younger: the discriminatory causality in the news). It discusses the ageism in the media.
- Bottom Left:** A poster titled "Hizkuntza gusiak dira zailak interesa da gako" (Languages are difficult, interest is the key). It discusses the challenges of learning languages.
- Bottom Center:** A poster titled "EUSKARALDIA HITZEZ BITEKO GARIANA" (Basque Language as a Weapon for Equality). It features a woman's face and the text "EUSKARALDIA HITZEZ BITEKO GARIANA".
- Bottom Right:** A poster titled "Sexismo con buena intención" (Sexism with good intentions). It discusses the subtle forms of sexism.



