

ASUNTO: Recogida de buenas prácticas de igualdad en la gestión

## **SIMULACRO DE SITUACIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

### **OBJETIVO**

Una vez aprobado el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo en la Agencia Vasca del Agua, se realizó un simulacro de situación de acoso sexual, al objeto de comprobar la efectividad de dicho protocolo y de evaluar la posibilidad de introducir variantes una vez analizado el resultado del simulacro.

### **ENTIDAD RESPONSABLE**

BERDINTASUN TALDEA (estructura organizativa para la igualdad en la Agencia Vasca del Agua)

**NÚMERO DE TRABAJADORAS: 88**      **Porcentaje sobre el total: 53%**

**NÚMERO DE TRABAJADORES: 77**      **Porcentaje sobre el total: 47%**

**WEB:** [www.uragentzia.euskadi.eus](http://www.uragentzia.euskadi.eus)

**OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES:** no

**FECHA DE COMIENZO:** 9 / 11 / 2016

**PERSONAS DE CONTACTO:** Esther Bernedo y Raúl Ramírez

**TELÉFONOS DE CONTACTO:** 945 01 17 14 Y 688 670 496

**EMAILS CONTACTO:** [ebernedo@uragentzia.eus](mailto:ebernedo@uragentzia.eus) [rramirez@uragentzia.eus](mailto:rramirez@uragentzia.eus)

## DESCRIPCIÓN

La práctica consistió en elaborar un simulacro de acoso sexual o sexista por razón de sexo, lo más real posible, entre trabajadoras y trabajadores de la Agencia Vasca del Agua con el fin de que el grupo de Berdintasun Taldea, dada nuestra falta de experiencia en situaciones de este tipo, pusiéramos a prueba el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo, que estaba en marcha desde febrero de 2016.

El desarrollo de la práctica requería de una confidencialidad máxima; tanto es así que ni la presunta acosadora ni las integrantes de la Asesoría Confidencial del Protocolo de Prevención y Actuación ante las situaciones de Acoso Sexual y Acoso Sexista o por razón de sexo, debían conocer la existencia de la práctica.

El simulacro consistió en asignar unos papeles ficticios a cuatro miembros integrantes de Berdintasun Taldea con el fin de simular una situación de acoso sexual en el ámbito laboral, e intentar resolverla de manera satisfactoria aplicando el protocolo de acoso recién aprobado.

Una persona interpretaba el papel de una trabajadora que, dentro del horario laboral, remitía correos y realizaba llamadas telefónicas de carácter sexual e intimidatorio a un trabajador con el objetivo de conseguir una cita fuera del ambiente laboral. Las comunicaciones llevaban produciéndose desde hacía meses, y aunque el presunto acosado informó a la presunta acosadora de que esta situación le estaba afectando gravemente; los correos electrónicos y llamadas no cesaban. Se convirtió en una situación insostenible, por lo que el presunto acosado decidió presentar una denuncia a Berdintasun Taldea.

El papel del acosado fue interpretado por otro miembro de Berdintasun Taldea, y los dos miembros restantes hacían las veces de la Asesoría Confidencial, que, al presentarse la denuncia, debían iniciar el procedimiento y resolver la situación de acuerdo al protocolo. Cabe destacar que estas dos personas eran las que en realidad constituían la Asesoría Confidencial de la Agencia Vasca del Agua, por lo que la práctica fue una verdadera puesta a prueba del protocolo.

## FASES DE LA PRÁCTICA

**1ª)** Recogida de documentación y pruebas que inculparan a la presunta acosadora por parte de la persona acosada.

**2ª)** Presentación de dicha documentación y pruebas a la Asesoría Confidencial para que se estudie el caso por parte de la persona acosada.

**3ª)** Estudio de la Denuncia por parte de la Asesoría Confidencial, se reúnen dos personas.

**4ª)** Comunicación a la presunta acosadora de la documentación y pruebas presentados por el presunto acosado. La conversación se realiza entre todas las partes en la misma mesa. Respuesta de la presunta parte acosadora ante tal acusación. Debate entre todas las partes: presunta acosadora, presunto acosado y las 2 personas de la Asesoría Confidencial.

**5ª)** Análisis del caso, conclusiones y medidas a adoptar por la Asesoría Confidencial. Se informó a la Dirección de Administración y Servicios (concretamente a la persona que, además, forma parte del grupo de Berdintasun Taldea) para la toma de decisión en cuanto a la imposición de posibles medidas cautelares a adoptar para proteger a la presunta persona acosada.

**6ª)** Comunicación de esas medidas a tomar a las personas afectadas.

Todas las fases del proceso se realizaron con la máxima discreción y reserva con el fin de preservar la intimidad personal de las partes integrantes en el caso. Todos los encuentros se llevaron a cabo fuera de las oficinas de URA.

## RESULTADOS

El resultado de la práctica ha mostrado un impacto positivo en la medida de que ha permitido conocer el procedimiento a llevar a cabo ante una eventual situación de acoso. También ha sido útil para detectar dudas, resolverlas y adquirir más herramientas a la hora de afrontar un caso real de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo por parte de la Asesoría Confidencial.

A modo de ejemplo, en la Fase 4 se reunieron todas las partes en una primera cita sin poner previamente en antecedentes a la presunta acosadora. Ahí se detectó una debilidad, ya que esta situación en un caso real podría haber sido muy violenta, y haber supuesto una indefensión de la presunta persona acosadora. Hubiera sido necesario un

primer encuentro entre las personas integrantes de la Asesoría Confidencial y la persona acusada.

Del mismo modo, hubo un primer encuentro entre la persona acosada con la Asesoría Confidencial en las oficinas de la Agencia, lo que se consideró un aspecto a mejorar en el protocolo, dada la falta de confidencialidad ya que los espacios de reunión en la oficina están acristalados y son visibles, y no es habitual que ambas personas se reúnan por motivos laborales, lo que suscitó comentarios.

Esta detección de posibles mejoras es un claro exponente de los resultados positivos del simulacro realizado.

#### ASPECTOS INNOVADORES:

El propio desarrollo de este simulacro se considera un procedimiento innovador y creativo para el ámbito que nos ocupa. Es una forma novedosa de estudiar la problemática que aborda. Implica al personal de la propia plantilla de la organización, y permite analizar de forma veraz las implicaciones de una situación de acoso y su reflejo en el protocolo desarrollado.

#### FACTORES DE ÉXITO:

Todas las personas participantes en el simulacro, a día de su realización, llevábamos más de dos años formando parte del Berdintasun Taldea de URA, y recibiendo formación en materia de Igualdad.

En cuanto al apoyo de los órganos de Dirección de la Agencia Vasca del Agua, cabe mencionar que una de las 3 Direcciones de URA estuvo al tanto de la realización de la práctica, ya que la persona responsable de esa Dirección forma parte, a su vez, de Berdintasun Taldea. Con posterioridad a su realización se informó a todo el personal integrante de la Agencia en el seguimiento del primer Plan de Igualdad de URA.

Se considera que los recursos empleados fueron suficientes, no así tal vez, la planificación previa. Como debilidades o aspectos a mejorar del simulacro se podrían señalar los siguientes:

- Falta de coordinación en la preparación del caso entre la persona denunciada y denunciante para poder plantear argumentos y pruebas que lo hicieran más verídico.
- Nos ha faltado un informe de conclusión del proceso donde queden recogidas adecuadamente las medidas cautelares que se impusieron y si se consideraba necesario realizar un seguimiento de las medidas.

- No disponer de un espacio confidencial en el disco duro donde se archiva la documentación de Berdintasun Taldea para poder ir registrando posibles casos de acoso mediante algún tipo de código.

## **OBSERVACIONES A LOS FACTORES DE ÉXITO**

### **PARTICIPACIÓN (alcance de la buena práctica):**

Un total de 4 personas de la organización ha participado en la realización del simulacro, todas ellas integrantes del grupo Berdintasun Taldea de URA.

Eraberria ha asesorado en las primeras fases de la realización del simulacro.

El simulacro se realizó una vez aprobado el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo, y se prevé hacer seguimiento de su evolución en el futuro incluyendo la realización de un nuevo simulacro entre las medidas del segundo plan de igualdad (para el periodo 2019-2022), con el objeto de volver a validar y actualizar, en caso de considerarlo necesario, el protocolo existente.

### **INTEGRADA:**

La práctica que nos ocupa, consistente en un simulacro de situación de acoso sexual está alineada con la política de igualdad de la organización, dado que una de las medidas del primer Plan de Igualdad de URA consistía precisamente en elaborar un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo en la Agencia Vasca del Agua, y la práctica tiene como objetivo el probar y validar dicho protocolo.

El simulacro se realizó de manera puntual, una vez aprobado el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo, sin embargo, como se ha indicado en el apartado anterior, se incluirá de nuevo entre las medidas del segundo plan de igualdad.

### **TRANSFERIBILIDAD:**

En nuestra organización ha permitido incorporar cambios para la mejora en la gestión de posibles episodios reales de acoso. También creemos que es perfectamente aplicable, y, en todo caso, muy recomendable la realización de un simulacro como este, en organizaciones de otros ámbitos o sectores.

### **RECURSOS (personas y recursos económicos/financieros y materiales):**

No ha sido necesario invertir recursos económicos, tan solo medios humanos, los cuales en cómputo global han empleado unas 20 horas aproximadamente de su horario laboral. Hemos participado 3 mujeres y 1 hombre. Teniendo en cuenta que la plantilla de URA es aproximadamente de 160 personas, repartida de forma paritaria (80/80), representan el 3,75% de las mujeres y el 1,25% de los hombres. Se ha informado a toda la plantilla de URA de la realización del simulacro a través del Informe de Seguimiento del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres 2015-2018.

Como se ha expuesto anteriormente, se contó con la colaboración de la consultora ERA BERRIA en las primeras fases de la realización del simulacro.

#### MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

Finalmente, recordar que la documentación y material generado durante el simulacro está en manos del personal que integra la Asesoría Confidencial.

El material que acredita la práctica ha consistido en los anexos del protocolo cumplimentados (contiene datos de carácter personal):

- Anexo II modelo de denuncia cumplimentado
- Anexo III: acuerdo de confidencialidad y no divulgación de la información
- Anexo IV: notificación denuncia a persona denunciada
- Correos electrónicos de la figura “acosadora” a la figura “acosada”.
- Registro de llamadas de la figura “acosadora” a la figura “acosada”, a su móvil de trabajo y personal.

Se adjunta el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo en la Agencia Vasca del Agua, junto con sus anexos, para mejor referencia.