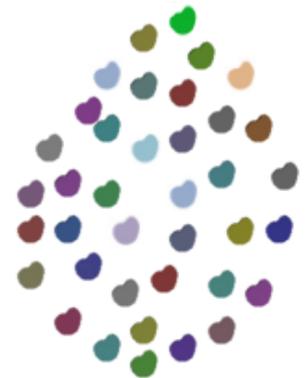


**EUROPAKO ASTEA KUDEAKETA AURRERATUA**  
**SEMANA EUROPEA GESTIÓN AVANZADA**  
*Lan-ingurunean osasun mentala zainduz*  
*Cuidando la salud mental en el entorno laboral*

---

**URAREN EUSKAL AGENTZIAREN BERDINTASUNAREN BIDAIA**

DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN, 25/10/2024





# Zein da URAREN egoera?

## Uraren Kokapena.

### Bidaia azaltzeko, hiru galdera:

- Zein da URAREN egoera berdintasunaren esparruan?
- Zertarako berdintasunerako plan bat?
- Zer lortu da?

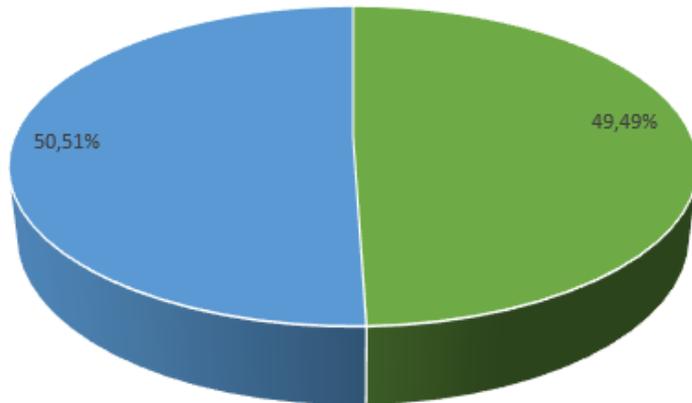
Praktika ona: jazarpen sexistako eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretan prebenitzeko protokoloaren simulazioa.

**“Lan-ingurunean osasun mentala zainduz”**

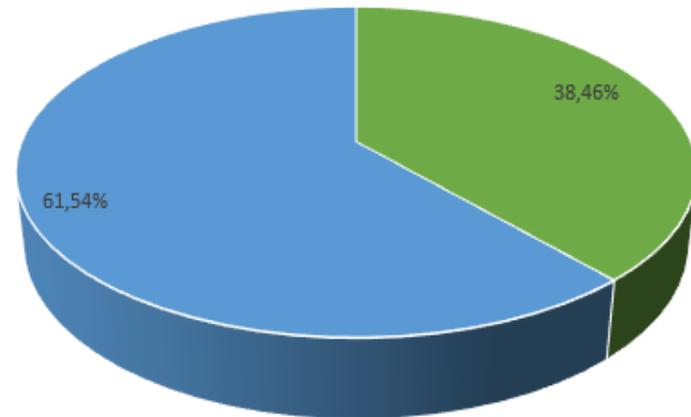
# LANGILEAK

\* **EGOERA: Lantalde parekidea.** Azken 4 urteetan egin du gora emakumeen ehunekoak lantaldean, baina oraindik badago bidea aurretik goi-mailako kategorietan (arduradunak eta zuzendaritzak)

EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
97	99	196
49,49%	50,51%	



EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
10	16	26
38,46%	61,54%	



# LANGILEAK



Emakume ikuskariak URAn

Ura Agentzia  
677 harpidedun

Harpidetu

1

Partekatu

Gorde



# Zertarako Berdintasunerako Plan bat?

**1** LEGE-BETEBEHARRAK BETETZEKO.

**2** ERAKUNDEAREN KUDEAKETA HOBETZEKO.

**3** BERDINTASUNEAN ERAGIN POSITIBOA LORTZEKO.

# IBILBIDEA



BERDINTASUNEAN  
FORMAKUNTZA SAIOAK  
ETA BERDINTASUN  
TALDEA SORTU



EMAKUMEEN ETA  
GIZONEN  
BERDINTASUNARI  
BURUZKO DIAGNOSTIKOA  
+ I BERDINTASUNERAKO  
PLANA 2015-2018 eta II  
PLANA 2019-2022



BERDINTASUNERAKO  
PLANAREN SEGIMENDUA



EMAKUMEEN ETA  
GIZONEN  
BERDINTASUNARI  
BURUZKO DIAGNOSTIKOA  
+ III BERDINTASUNERAKO  
PLANA 2023-2026

2014ko Martxoa

2024ko Uria



# URAk lortutako xeddeak

**2014-gaur. Formakuntza** langile guztientzat.

**2015-gaur. Txoko lilak** (iragarkiak, informazioa) + Berdintasunerako koordinazio-egituretan parte hartzen dugu (ERAKUNDE PUBLIKOEN SAREA + SAILA)

**2016.** Sexu-jazarpena eta jazarpen sexista eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko protokoloa + **simulazioa**

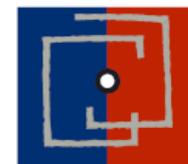
**2018.** Emakumeen eta gizonen berdintasunerako lankidetzaren erakundea kalifikazioa.

**2019.** Simulazioa jardunbide egoki gisa aurkezten da erakunde laguntzaileen sarearen aurrean. II. Berdintasun Plana onartu da.

**2021.** Sexu-jazarpenerako eta jazarpen sexistako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako egoeretan prebenitzeko eta jarduteko protokolo berri bat eguneratu eta onartu da.

**2022. Simulazio berri bat egin da**

**2023.** III Plana onartzen da (2023-2026).



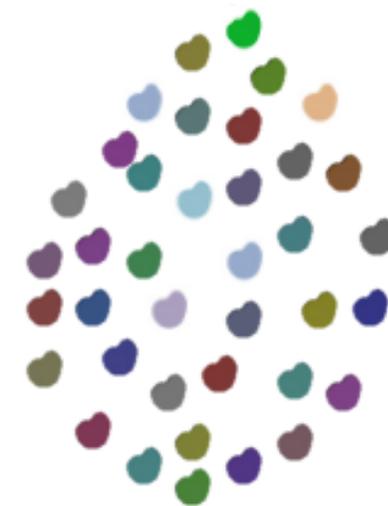
**emakumeen eta gizonen  
berdintasunerako  
lankidetzaren erakundea**

**EUROPAKO ASTEA KUDEAKETA AURRERATUA**  
**SEMANA EUROPEA GESTIÓN AVANZADA**  
*Lan-ingurunean osasun mentala zainduz*  
*Cuidando la salud mental en el entorno laboral*

---

SIMULACRO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN  
DE ACOSO SEXUAL Y SEXISTA O POR RAZÓN DE  
SEXO

DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN, 25/10/2024



# Normativa

## Normativa europea

**Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

## Normativa estatal

Primera Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y posterior y vigente **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**

## Normativa autonómica

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres y sus modificaciones posteriores hasta la aprobación del actual **Texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (Decreto Legislativo 1/2023)**



# Definiciones

## Acoso Sexista o por razón de sexo

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona **por razón de su sexo** y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de esa persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

## Acoso Sexual

Cuando dicho comportamiento sea de **índole sexual**.



# Objetivo

Comprobar la efectividad del protocolo de actuación de acoso sexual y sexista o por razón de sexo y evaluar la posibilidad de introducir variantes una vez analizado el resultado del simulacro



# ¿Por qué se realiza un nuevo simulacro?

---

- Actualización del protocolo en 2021 (II Plan de Igualdad)
- Cambios en BT y en personal que forma parte de la Asesoría Confidencial (AC)
- Cambio de ubicación de la sede central

# Participantes

Mujeres : 3  
Hombres : 1

Participantes de otras entidades: NO

**BERDINTASUN  
TALDEA**

Fecha de inicio: febrero de 2022

Personas de contacto:  
Asesoría Confidencial



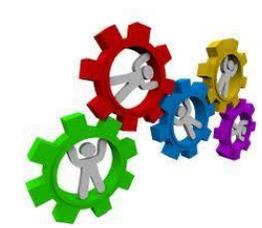
# Desarrollo



El simulacro ha consistido en asignar unos papeles ficticios a dos miembros integrantes de Berdintasun Taldea con el fin de simular una situación de acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.



Requiere máxima confidencialidad, ni la persona presuntamente acosadora ni sobre todo el personal de la AC debía conocer el momento ni las circunstancias en las que se iba a realizar el protocolo.

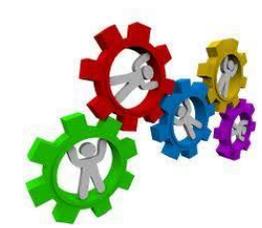


# Detección áreas de mejora 2016-2017

Falta de coordinación en la preparación del caso entre las personas participantes para poder plantear argumentos y pruebas que lo hicieran más verídico de manera que la AC responda con eficacia.

Necesidad de formación de la AC de cara a abordar situaciones de acoso.

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.



# Detección áreas de mejora 2022

Falta de confidencialidad en caso de encuentros en el centro de trabajo

Posibilidad de haber incluido algún testigo para clarificar el trabajo de la AC

Posibilidad de haber incluido personal de otras oficinas

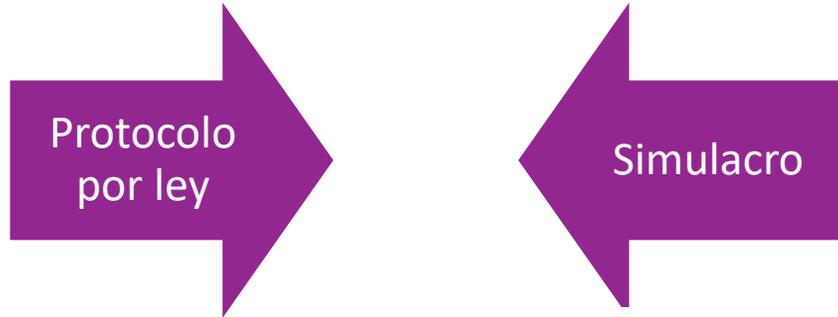
# Conclusiones

---

Se ha comprobado que realizar un simulacro es una herramienta útil porque permite mejorar la gestión de posibles episodios reales de acoso



# Aplicabilidad



- Nos parece una práctica aconsejable para cualquier entidad tanto pública como privada
- No implica coste económico aunque sí inversión de tiempo
- No son necesarios recursos externos aunque una asistencia técnica especializada puede facilitar el trabajo
- Es una forma fácil de comprobar que el protocolo que tengan elaborado es útil y eficaz o necesita mejoras.

## ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA

Para cumplimentar la Asesoría Confidencial con la persona denunciante

FECHA:		CÓDIGO:	
<b>DENUNCIANTE:</b>			
Nombre y apellidos			
DNI			
Sexo	<input type="checkbox"/> Mujer	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Otros
En calidad de:	<input type="checkbox"/> Víctima. <input type="checkbox"/> Representación sindical. <input type="checkbox"/> Dirección del área donde presta sus servicios la presunta víctima. <input type="checkbox"/> Persona que ha presenciado la actuación denunciada. <input type="checkbox"/> Otra: .....		
Teléfono de contacto			
Email de contacto			
TIPO DE ACOSO:	<input type="checkbox"/> Acoso Sexual	<input type="checkbox"/> Acoso sexista o por razón de sexo	
<b>PRESUNTA VÍCTIMA (Completar si la presunta víctima es diferente a la persona denunciante):</b>			
Nombre y apellidos			
DNI			
Sexo	<input type="checkbox"/> Mujer	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Otros
Teléfono de contacto			
Email de contacto			
<b>PRESUNTA VÍCTIMA (En cualquier caso):</b>			
Oficina			
Dirección			
Puesto de trabajo			
<b>PERSONA DENUNCIADA*:</b>			
Nombre y apellidos			
DNI			
Sexo	<input type="checkbox"/> Mujer	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Otros
Oficina			
Dirección			
Puesto de trabajo			
Relación laboral con la presunta víctima	<input type="checkbox"/> Superior nivel jerárquico. <input type="checkbox"/> Mismo nivel jerárquico. <input type="checkbox"/> Inferior nivel jerárquico. <input type="checkbox"/> Clientela. <input type="checkbox"/> Entidad proveedora. <input type="checkbox"/> Otra: .....		
¿La persona denunciada trabaja directamente con la presunta víctima?	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	
¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico la situación que denuncia?	<input type="checkbox"/> Sí. <input type="checkbox"/> No. <input type="checkbox"/> La persona denunciada es su superior jerárquico.		

<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (fechas, lugares, horas...):</b>	
<b>PARA ACREDITAR LO ANTERIOR SE CUENTA CON:</b>	
<input type="checkbox"/> Ninguna prueba específica. <input type="checkbox"/> Pruebas documentales. <input type="checkbox"/> Personas que atestiguan la situación denunciada. <input type="checkbox"/> Otros: .....	
En su caso, señalar quiénes son las y los testigos:	
.....	
.....	
<b>¿EXISTEN OTRAS POSIBLES PERSONAS AFECTADAS?</b>	
<input type="checkbox"/> No. <input type="checkbox"/> Sí. Indicar quiénes (nombres y puestos): ..... ..... ..... .....	
<b>DOCUMENTACIÓN ANEXA</b>	
<input type="checkbox"/> No. <input type="checkbox"/> Sí. Enumerar cuál: ..... ..... ..... .....	
<b>FIRMAS</b>	
Persona denunciante	Asesoría confidencial

## ANEXO III:

### ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN

Dña./D. \_\_\_\_\_ D.N.I. \_\_\_\_\_

Dña./D. \_\_\_\_\_ D.N.I. \_\_\_\_\_

Como Asesoría Confidencial del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo

#### ACUERDAN

Y se comprometen a mantener una estricta confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de la denuncia presentada o del proceso de investigación de código \_\_\_\_\_.

Por lo que firman el presente documento,

En Vitoria-Gasteiz, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Nombres y Firmas:

## ANEXO IV:

### NOTIFICACIÓN DENUNCIA A PERSONA DENUNCIADA

A/A. D./Dña. \_\_\_\_\_

Mediante la presente, le notificamos que existe una denuncia interna presentada contra usted por (tipo de acoso) \_\_\_\_\_.

De acuerdo al Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo de URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA, aprobado en el año 2016, del que le adjuntamos copia para su información y referencia, se ha puesto en marcha el procedimiento de garantía correspondiente, y es como Asesoría Confidencial del protocolo que me pongo en contacto con usted.

Para ponerle en conocimiento de la denuncia recibida y del procedimiento con el código \_\_\_\_\_ que ponemos en marcha le citamos para que concurra a una reunión que tendrá lugar en (dirección) \_\_\_\_\_, el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_ a las \_\_\_\_ horas. Tanto para esta reunión como para el resto del procedimiento puede acudir, si así lo desea, junto con una persona que le asesore.

Le informamos que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

En Vitoria-Gasteiz, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Firmado:

(nombre y puesto)

RECIBÍ  
Fecha:  
Firmado:



