

# **RESUMEN ABREVIADO DEL III PLAN DE IGUALDAD DE LA AGENCIA VASCA DEL AGUA**

## **INTRODUCCIÓN**

La Agencia Vasca del Agua tiene el firme compromiso de tratar a mujeres y hombres por igual. Con ese fin impulsa la igualdad real en su organización. Esto incluye desde la selección hasta la promoción, salarios, formación, condiciones de trabajo, etc. También desea comunicarlo de manera justa, tanto dentro como fuera de la organización.

La Ley establece un principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por ese motivo, la Agencia desea evitar cualquier situación en la que una persona sea tratada de manera desventajosa por su género.

La Agencia Vasca del Agua es responsable de la política del agua en Euskadi. Esa responsabilidad afecta a diferentes áreas de trabajo, como prevenir inundaciones, mejorar la calidad del agua y garantizar el suministro de agua, entre otras, además de participar en proyectos internacionales sobre el agua.

En 2014-2015, La Agencia inició un proyecto para crear un Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Desde entonces, se ha trabajado en dos planes y bajo el principio de mejora continua, en 2023, se ha comenzado a trabajar en uno nuevo.

Para lograr esto, ha implicado a la plantilla en el proceso. La Agencia cuenta con una comisión para negociar y aprobar el Plan de Igualdad. También hay un grupo de trabajo que se encarga del seguimiento y evaluación de los planes de igualdad (Berdintasun taldea).

## **ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y PROCESO DE ELABORACIÓN**

Este Plan para la Igualdad se aplica a la Agencia Vasca del Agua y por tanto, a toda su plantilla, incluyendo el personal de dirección. La sede central de la Agencia está situada en Vitoria-Gasteiz. Además, se compone también de otros cuatro centros de trabajo en Bilbao, Donostia, Lasarte y Vitoria-Gasteiz.

**El objetivo del plan, elaborado en varias fases, es lograr una organización igualitaria donde se respete la diversidad y se evite la estereotipación de mujeres y hombres.** Este plan tiene una duración de cuatro años, desde 2023 hasta 2026, y busca alcanzar sus metas mediante medidas específicas.

## DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

La plantilla participó directamente de varias maneras, incluyendo una encuesta en febrero de 2023 que completaron 60 personas. También se hizo una encuesta similar a los cargos de dirección. Un grupo de trabajo y una comisión negociadora de igualdad, conformada por dirección y representantes de personal, participaron en el diagnóstico. Los datos de plantilla empleados son los correspondientes al 31 de diciembre del 2022 y se han comparado con datos de ejercicios anteriores.

Además, se colaboró con dos consultoras expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Oreka Sarea, S.L. ayudó en la elaboración del diagnóstico general, y la Fundación EDE realizó la auditoría retributiva extensa que consta en documento aparte.

## CONCLUSIONES SOBRE LA PLANTILLA

La plantilla es casi equitativa entre hombres y mujeres (48,7% mujeres y 51,3% hombres) y la edad media es de 45,8 años en 2022. Aunque está cerca de la paridad, en los últimos tres años entraron el doble de hombres que mujeres.

Responsabilidades familiares: El 62,5% tiene hijos/as; las mujeres tienen ligeramente menos hijos/as en promedio. En personas sin hijos/as hay más hombres que mujeres.

Ubicación en la Agencia: por oficina, la diferencia entre hombres y mujeres es equilibrada. Se necesita más esfuerzo para incluir mujeres en roles técnicos y de dirección. Se destaca el esfuerzo por romper estereotipos, como el video creado destacando el trabajo de inspectoras de aguas.

### **Análisis general del ámbito laboral en URA:**

**Contratación:** la mayoría de las contrataciones fueron para roles técnicos, inspección, analistas y técnico de medición, con más hombres que mujeres. Las convocatorias se ofrecen primero internamente. La cobertura de puestos se realiza principalmente mediante bolsas de trabajo preestablecidas, lo que dificulta la influencia directa de URA en la selección de personal.

Se aplica una cláusula de discriminación positiva a favor de las mujeres en caso de empate, priorizando su selección. Se garantiza paridad entre hombres y mujeres en los tribunales de selección y se utiliza lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo.

**Promoción:** en los últimos tres años, tanto hombres como mujeres se han beneficiado de procesos de promoción. En 2022, 2 mujeres de 4 personas promocionadas tenían responsabilidades familiares. Prácticamente hay paridad.

**Formación:** URA toma medidas para la formación en igualdad. Concretamente las nuevas incorporaciones deben realizar la formación en Igualdad al incorporarse. Además, cuenta con sensibilización, píldoras vía e-mail y Txokos lilas.

### Condiciones Laborales en la Agencia Vasca del Agua

**Relación Laboral, Contratos y horarios:** URA ofrece trabajo estable, con un 31% de personal fijo o funcionario/a actualmente. El horario continuo de mañana es más común entre mujeres, mientras que la jornada partida (mañana y tarde) es más común entre hombres. Ambas tipologías son escogidas por más del 70% del personal. La mixta es paritaria en género y es la escogida el resto de la plantilla.

**Conciliación y Flexibilidad:** las mujeres adoptan más medidas de conciliación con reducción de jornada, pero se observa un ligero aumento entre los hombres. Aumenta el uso del permiso de 50 horas para necesidades de cuidado entre hombres.

El teletrabajo durante la pandemia ayudó a la conciliación, pero generó tensiones, especialmente para las mujeres.

**Salud Laboral:** la entidad tiene muy en cuenta los riesgos en embarazo y lactancia, con medidas específicas para mujeres embarazadas y permisos de riesgo. Hay instalaciones y ropa de trabajo adecuadas para ambos géneros.

**Protocolo Contra el Acoso Sexual y Sexista:** no hay casos reportados que hayan activado el protocolo en los últimos años en un análisis referido hasta 2022. Algunos casos de menosprecio o paternalismo hacia inspectoras han sido identificados durante su trabajo en terreno.

**Auditoría Retributiva en la Agencia Vasca del Agua:** se llevó a cabo durante este año, estando disponibles sus conclusiones en documento aparte.

## III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URA 2023-2026

### ¿Qué es el III Plan para la Igualdad de URA?

- **Es un conjunto de medidas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.**
- Se basa en un diagnóstico de situación y tiene objetivos concretos.

### Estructura del III Plan:

- Se basa en cinco programas del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Los objetivos del III Plan se dividen en **cuatro áreas de intervención:**

1. **Buen gobierno:** integrar la igualdad en los procesos de gestión y promoverla en la administración.
2. **Transformar las economías y la organización social:** mejorar la calidad de empleo de las mujeres y fomentar una cultura organizacional igualitaria.
3. **Empoderamiento de las mujeres:** incrementar su presencia en roles de decisión y dirección.
4. **Entorno laboral saludable y libre de violencia:** garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

**Objetivos y Medidas:** se han definido **7** objetivos y **20** medidas para las áreas mencionadas.

**Indicadores de Diagnóstico:** proporcionan información sobre cada área de intervención. Ayudarán a **evaluar y medir** el progreso del III Plan.

### **Objetivos Priorizados:**

Después de estudiar cómo mujeres y hombres son tratados en la Agencia, se han seleccionado objetivos prioritarios para el próximo plan. Los más importantes son:

1. **Consolidar la Planificación y Colaboración:**
  - Fortalecer los planes y la colaboración en políticas de igualdad.
2. **Integrar la Igualdad en la Gestión:**
  - Asegurarse de que la igualdad sea parte de los procesos de gestión.
3. **Fomentar una Cultura Comprometida con la Igualdad:**
  - Estimular una cultura organizativa comprometida con la igualdad.
4. **Mejorar la Calidad del Empleo:**
  - Identificar y eliminar discriminación de género en salarios y procesos laborales.
5. **Apoyar una Conciliación Corresponsable:**
  - Ayudar a redistribuir la provisión de cuidados para una conciliación equitativa.
6. **Incrementar la Presencia de Mujeres en Puestos Subrepresentados:**
  - Aumentar la presencia de mujeres en roles donde son pocas.
7. **Garantizar un Ambiente Laboral Saludable:**
  - Asegurar que el lugar de trabajo sea seguro y saludable.

### **Desarrollo del III Plan para la Igualdad**

Para trabajar en las áreas identificadas, se establecieron **4 LÍNEAS DE ACTUACIÓN** con objetivos y medidas en el III Plan para la Igualdad:

### **Línea 1: BUEN GOBIERNO**

**Objetivo:1. Consolidar mecanismos de planificación y colaboración.**

Contiene **medidas** como comunicar el plan adecuadamente, presupuestos con perspectiva de género, fortalecer el Berdintasun Taldea, trabajar con otras entidades....

**Objetivo: 2. Integrar igualdad en procedimientos de gestión.**

Estadísticas con variable género, uso inclusivo del lenguaje, contratación pública con cláusulas de igualdad...

**Objetivo: 3. Impulsar una cultura comprometida con la igualdad.**

Itinerarios formativos en igualdad para el personal, píldoras informativas, divulgación...

### **Línea 2: TRANSFORMAR ECONOMÍAS Y ORGANIZACIÓN SOCIAL**

**Objetivo: 4. Mejorar la calidad del empleo, eliminando sesgos de género.**

Registro retributivo por género, indicadores de igualdad en acceso, provisión y promoción, teletrabajo con perspectiva de género, temarios con temas de igualdad...

**Objetivo: 5. Apoyar nueva organización social de cuidados y conciliación.**

Lograr que más hombre se acojan a los permisos de conciliación, concienciación a la Dirección sobre la relevancia del objetivo, identificar dificultades asociadas, fomento de corresponsabilidad, reuniones conciliables...

### **Línea 3: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

**Objetivo: 6. Incrementar presencia de mujeres en puestos infrarrepresentados.**

Estadísticas sobre mujeres y promoción profesional, visibilizar tales puestos entre mujeres, cláusulas de desempate, paridad en eventos de URA, mujeres referentes en el sector del agua...

### **Línea 4: ENTORNO LABORAL SALUDABLE Y LIBRE DE VIOLENCIA**

**Objetivo: 7. Garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.**

Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, prevención de acoso sexual y sexista, datos de absentismo, accidentes, etc. desagregados por sexo, tallas adecuadas, revisiones médicas específicas.

Como puede verse, cada objetivo tiene medidas específicas, como las citadas sin ánimo de exhaustividad. El plan aborda la igualdad desde distintos ángulos para crear un entorno laboral justo y equitativo.

## **ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD**

El grupo Berdintasun Taldea lidera la creación y seguimiento del III Plan para la Igualdad en URA. El grupo incluye personas de diferentes roles en la organización y se encarga de asegurar que se cumplan las medidas, dar asesoramiento, proponer cambios y evaluar el plan.

Se garantiza una comunicación abierta y transparente sobre el plan y su implementación en la organización.

### **Seguimiento y Evaluación del III Plan para la Igualdad (Impulsado por el Berdintasun Taldea).**

#### **Planificación Anual:**

- Se elaborarán planes operativos anuales para concretar medidas y acciones.
- Berdintasun Taldea propondrá la programación anual, que se aprobará en la reunión anual de la Comisión Negociadora de Igualdad, que se reunirá al menos dos veces al año.

#### **Seguimiento Trimestral:**

- El seguimiento se llevará a cabo a través de reuniones trimestrales del grupo/s de trabajo.
- Se utilizará un soporte para recoger indicadores y otra información relevante.

#### **Seguimiento Bienal:**

- Se realizará el seguimiento específico del III Plan para la Igualdad cada dos años.
- La Agencia informará a Emakunde sobre el grado de implantación del Plan.
- Berdintasun Taldea coordinará y desarrollará el Informe de Seguimiento.

#### **Evaluación Final:**

- Al finalizar el III Plan, se realizará una evaluación considerando el estado de ejecución, los indicadores de resultado y el impacto en la reducción de brechas de género.
- Se analizarán los avances hacia la igualdad de mujeres y hombres según lo detectado en el diagnóstico.