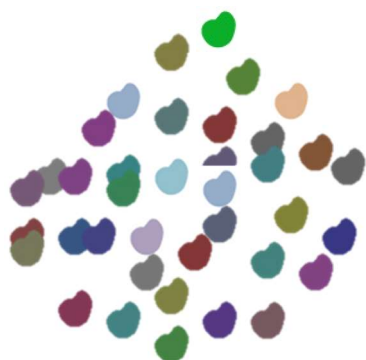




III PLAN PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES
DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-
AGENCIA VASCA DEL AGUA

2023-2026



**III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026**

PERSONAL DE LA AGENCIA VASCA DEL AGUA

Responsable del proyecto **BERDINTASUN TALDEA**

Asistencia Técnica **OREKA SAREA**

Fecha de aprobación del Plan: 6 de noviembre en la Comisión Técnica de Igualdad (Berdintasun Taldea). 13 de noviembre en la Comisión Negociadora.

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
1.1.	GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	4
1.2.	URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA	4
1.3.	PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD EN URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA	5
1.4.	MARCO JURÍDICO.....	6
1.5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	7
1.6.	PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL III PLAN DE IGUALDAD.....	8
2.	DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: CONCLUSIONES.....	9
2.1.	CONCLUSIONES RELATIVAS A LA COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA.....	10
	CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA	10
	UBICACIÓN EN LA AGENCIA VASCA DEL AGUA.....	12
2.2.	CONCLUSIONES RELATIVAS A LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	13
2.3.	CONCLUSIONES RELATIVAS A LAS CONDICIONES LABORALES.....	14
2.4.	CONCLUSIONES RELATIVAS A LA SALUD LABORAL Y LA POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA	16
2.5.	CONCLUSIONES RELATIVAS A LA VALORACIÓN DE LA PLANTILLA.....	17
3.	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	19
3.1.	CONCLUSIONES RELATIVAS A LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	19
4.	III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URA 2023-2026	19
4.1.	ESTRUCTURA.....	20
4.2.	OBJETIVOS PRIORIZADOS.....	21
4.3.	DESARROLLO DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD	22
4.4.	ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN	23
4.5.	COMUNICACIÓN	24
4.6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	24

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

1. INTRODUCCIÓN

1.1. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Agencia Vasca del Agua declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Dirección de la Agencia de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Agencia, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Agencia acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, definiendo los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Agencia y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, se ha contado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras no solo en el proceso de negociación colectiva, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, tal y como se establece en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

1.2. URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA

Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua es el organismo público responsable de la política del Agua en Euskadi. Es un ente público de derecho privado, con personalidad jurídica propia, creado en 2008. Con anterioridad existía como Dirección de Aguas del Departamento de Medio Ambiente del Gobierno Vasco.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

Las grandes áreas de actuación de Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua son:

- Actuaciones preventivas y correctoras frente al riesgo de inundaciones.
- Mejora el estado ecológico de las masas de agua de la CAE.
- Obtención del abastecimiento universal en cantidad y calidad suficiente.
- Culminación de los Planes de saneamiento de la CAE.
- Administración eficaz del agua.
- Investigación y aprovechamiento sostenible del recurso del agua.
- Promoción e impulso de la innovación tecnológica en el campo del agua.
- Información y formación para fomentar la capacitación de los resultados humanos implicados en la gestión del agua.
- Colaboración en iniciativas internacionales para la consecución de los objetivos del milenio en materia de aguas.

1.3. PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD EN URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA

Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua aborda en 2014-2015 el proyecto de elaboración de un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. URA había realizado hasta la fecha acciones puntuales relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, pero en ese momento se elaboró un diagnóstico y el primer Plan de Igualdad adecuado a las características de la entidad para el período 2015-2018.

En 2018 se obtuvo el reconocimiento como Entidad Colaboradora en Igualdad de Mujeres y Hombres por parte de Gobierno Vasco. El distintivo pretende reconocer la excelencia en materia de igualdad, así como el firme compromiso por mejorar la situación de mujeres y hombres en la organización. Asimismo, la Agencia Vasca del Agua participa en la Red BAI SAREA, muestra del alto compromiso de la organización por la igualdad de mujeres y hombres.

Con este objetivo, la Agencia Vasca del Agua ha desarrollado dos planes de igualdad y en 2023 la Agencia da comienzo a la realización de un nuevo diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres, al objeto de conocer en detalle el grado de igualdad de mujeres y hombres existente en la Agencia e identificar los puntos fuertes y áreas de mejora para definir el III Plan de Igualdad.

El proyecto se ha abordado desde el inicio garantizando la participación y representación de la plantilla mediante la constitución de dos estructuras:

- Comisión negociadora de igualdad, compuesta por 2 representantes de la Agencia y 2 representantes de la parte social (3 mujeres y 1 hombre). Esta Comisión se ha constituido al objeto de negociar y aprobar el III Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la Agencia, de acuerdo con lo establecido en la normativa al respecto.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

- Berdintasun Taldea, compuesto por 9 personas (5 mujeres y 4 hombres) representando a las distintas áreas y ámbitos. Este grupo de trabajo ha abordado desde el inicio los proyectos de realización de los sucesivos planes para la igualdad en la Agencia, y se encarga el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad vigente en cada momento.

Comisión Negociadora	Berdintasun Taldea
<p>María López de Heredia San Julián. Directora de Administración y Servicios.</p> <p>Lorena Baranda Gómez. Responsable de Recursos Generales.</p> <p>Alaitz Sobrón Vizan. Inspectora de Aguas.</p> <p>Francisco José Gonzalez Martín. Técnico de obras hidráulicas y restauración.</p>	<p>María López de Heredia San Julián. Directora de Administración y Servicios.</p> <p>Lorena Baranda Gómez. Responsable de Recursos Generales.</p> <p>Iraia San Saturnino Murua. Técnica de comunicación.</p> <p>Esther Bernedo Gómez. Técnica de evaluación y planificación.</p> <p>Amaya Gonzalez Arregui. Administrativa General.</p> <p>Iker Perez De Viñaspre Saez De Vicuña. Administrativo General.</p> <p>Ibai Begoña Goikoetxea. Inspector de Aguas.</p> <p>Josu Iglesias Cuadrado. Técnico de gestión de dominio público.</p> <p>Félix Cantero Palacios. Jefe de oficina territorial.</p>

1.4. MARCO JURÍDICO

La *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres* (Revisión vigente desde 18 de Marzo de 2022), así como la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* (Revisión vigente desde 07 de Octubre de 2022), establecen que, tanto las administraciones públicas como las empresas han de elaborar planes de igualdad de cara a conseguir los objetivos fijados en las diversas normativas existentes. Así mismo, estos mandatos legales tienen su reflejo en el Convenio Colectivo de aplicación. En concreto, en el artículo 83 del Convenio se prevé expresamente la obligación de elaborar un plan de igualdad: “Se realizará una labor de diagnóstico, análisis, y fijación de objetivos, estrategias, prácticas y el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación”.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

Otra normativa aplicable:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Revisión vigente desde 30 de Junio de 2023).
- Convenio Colectivo de colectivos laborales al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2010-2011
- Decreto 83/2010, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (Revisión vigente desde 01 de Junio de 2023).
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE orienta la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad. Para ello, señala los objetivos sobre los que se considera prioritario incidir en el periodo 2018-2021, por lo que respecta a los siguientes ámbitos:

- Buen Gobierno para integrar la igualdad en la organización y el funcionamiento de las administraciones públicas vascas.
- Empoderamiento de las mujeres para apoyar a que las mujeres y las niñas se empoderen a todos los niveles personal, colectivo, social y político.
- Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos y contribuir a un modelo social más sostenible.
- Vidas libres de violencia contra las mujeres, trabajando la prevención y la atención integral a las víctimas supervivientes hasta su completa recuperación.

1.5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

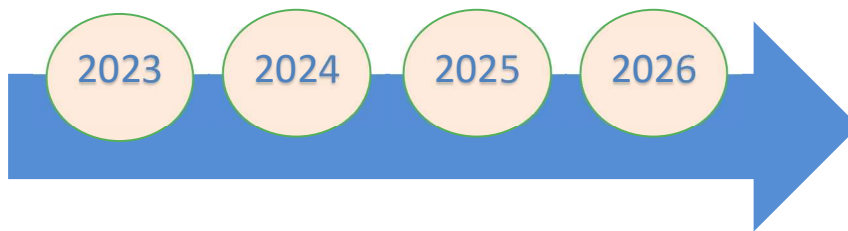
Este Plan para la Igualdad es de aplicación para URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA y por consiguiente **engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de dirección**. La Agencia tiene ubicada su sede central en Vitoria-Gasteiz y cuenta con otros tres centros de trabajo ubicados en Bilbao, Donostia y Lasarte.

Las personas destinatarias del Plan para la igualdad son tanto mujeres como hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización en la que se respete la diversidad, y se evite la estereotipación tanto de mujeres como de hombres, y en la que todas las personas que componen la plantilla puedan

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
 URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

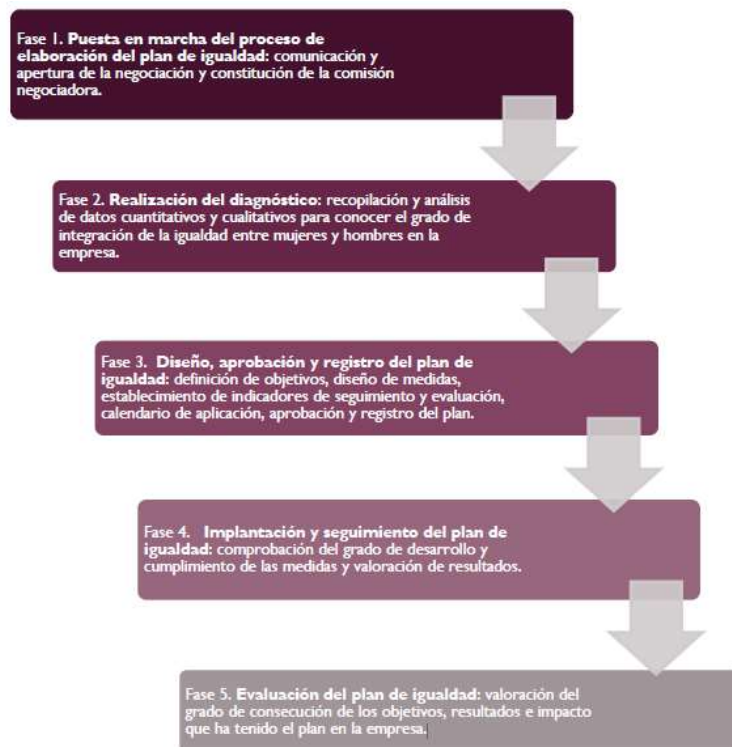
trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o género.

Para alcanzar los objetivos de este III Plan, por medio de las medidas acordadas, **se determina un plazo de vigencia de cuatro años, 2023-2026.**



El conjunto de acciones orientadas a alcanzar los objetivos que se encuentran en este Plan se realizará durante este período, entendiendo que es un plan dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

1.6. PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL III PLAN DE IGUALDAD



El proceso de diseño del plan se ha organizado en varias fases:

- Fase 1: Puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan de Igualdad.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

Compromiso de promoción de la negociación del III Plan de Igualdad de la Agencia Vasca del Agua. **(Anexo I)**

Constitución de la Comisión Negociadora. **(Anexo II)**

- Fase 2: Realización del diagnóstico.

Recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización. **(Anexo III)**

- Fase 3: Diseño, aprobación y registro del Plan de Igualdad.

En esta fase se han abordado los siguientes pasos:

- Priorización de puntos fuertes y áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
- Definición de objetivos y diseño de acciones para alcanzar los objetivos propuestos.
- Designación de responsables, acciones que contemplan las medidas, recursos, presupuesto e indicadores para cada objetivo.
- Redacción del III Plan para la Igualdad.
- Aprobación del III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA. Comunicación a toda la plantilla.
- Registro del plan.

- Fase 4: Implantación y seguimiento del III Plan de Igualdad.

- Fase 5: Evaluación del III Plan de Igualdad.

2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: CONCLUSIONES.

Se ha seguido el proceso de elaboración del diagnóstico para la elaboración del III Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Agencia Vasca del Agua utilizando las herramientas y según lo establecido en la “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”, elaborada por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, del Instituto de Mujeres integrante del Ministerio de Igualdad. La fuente de la que se ha recibido esa información ha sido el área de personal de la Agencia Vasca del Agua.

El período de referencia de los datos utilizados es el ejercicio comprendido entre del 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022. En ocasiones, se han podido realizar comparaciones con años anteriores, en función de la información disponible en los anteriores diagnósticos de igualdad de la entidad.

La participación directa de la plantilla se ha canalizado de varias maneras. Asimismo, se ha administrado una encuesta a la plantilla en febrero de 2023, en la que han participado 60 personas (32 mujeres y 26 hombres). Una encuesta casi idéntica se ha administrado también a los cargos de dirección, respondiendo en este caso 2 de las 4 personas (1 mujer y 1 hombre). Además, varias personas de la plantilla han participado en las dos instancias impulsoras del presente diagnóstico:

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

- Por una parte, el grupo de trabajo BERDINTASUN TALDEA, integrado por 5 mujeres y 4 hombres, y que supervisa todo el trabajo de planificación y ejecución de los planes para la igualdad de URA.
- Por otra parte, la Comisión Negociadora de Igualdad de la Agencia Vasca del Agua, integrada de forma paritaria por la dirección y la RLT, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Finalmente, se ha contado con la colaboración externa de dos consultoras, que cuentan con formación y experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo. Oreka Sarea, S.L. ha participado en la elaboración de la parte general del presente diagnóstico, mientras que la Fundación EDE ha sido la entidad encargada de realizar el trabajo de auditoría retributiva.

2.1. CONCLUSIONES RELATIVAS A LA COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

Composición por sexo

- En el contexto de aumento del tamaño de la plantilla desde 2015, pasando de 159 personas (situación a 31 de diciembre) a 197 personas (nº total de personas contratadas durante el 2022), se nota una **oscilación de la distribución de hombres y mujeres**. Después de un aumento de 3,6 puntos entre finales de 2015 y finales 2019, cuando ellas alcanzaron el 52.1%, el porcentaje de mujeres ha bajado ligeramente en los últimos 4 años, para situarse ahora en el 48,7% (96M) frente al 51,3% (101H) de hombres sobre el periodo de todo el año 2022, lo que no deja de representar una paridad casi exacta, algo relativamente poco habitual en el ámbito científico (entendido como ámbito con predominio de titulaciones como ingenierías, ciencias -biología, ambientales, química-...) dónde se ubica una entidad como URA, dónde suelen prevaler plantillas mucho más masculinizadas.

Edad

- La **media de edad general** de URA ha bajado en los últimos años, pasando de 46,9 a 45,8 años en 2022. Ellas tienen una media de edad ligeramente más baja que ellos, con una diferencia de 1,3 puntos: es de 46,5 años para los hombres y 45,2 años para las mujeres. Desde el 2019, la distancia se ha acortado (era de 3 puntos en 2019), y es la media de edad de los hombres la que más ha bajado, ya que ha disminuido de 1,9 puntos frente a los 0,2 puntos de media para las mujeres.
- La **media de edad más alta de los hombres** es una herencia de la fuerte masculinización inicial de la entidad, y de la entrada más tardía de las mujeres. El hecho de que sean además mujeres más jóvenes las que hayan entrado en los últimos 4 años, ha contribuido a aumentar todavía más la diferencia.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

- Analizar la evolución de la edad media por sexo de forma global y por grupos de edad es una tarea indispensable a la hora de **diseñar medidas de conciliación y monitorear su uso**. Es importante también poner esta información en relación con el análisis de las responsabilidades familiares de la plantilla, como se explica más adelante.

Antigüedad

- El análisis de la antigüedad muestra que URA ha seguido un patrón habitual en el mundo empresarial: después de unos inicios con una mayor presencia de hombres, los años subsecuentes han visto la entrada acelerada de mujeres. Lo que ha contribuido a establecer la casi paridad que se conoce en la actualidad.
- Sin embargo, en los últimos 3 años ha entrado el doble de hombres que de mujeres en la entidad. Se mantiene la paridad en la plantilla, pero habrá que hacer un seguimiento de esta tendencia. Sabiendo que las contrataciones se realizan en su casi totalidad vía bolsas de trabajo, desgraciadamente URA no tiene capacidad directa de influencia sobre esta situación.

Puesto de trabajo y estudios

- Se observa un alto nivel formativo de la plantilla. Los puestos de dirección, responsables, asesoría jurídica y personal técnico están exclusivamente ocupados por personas con formación universitaria. Para el total de los puestos, el 65,6% de las mujeres y el 67,3% de los hombres tienen formación universitaria (diplomatura, licenciatura o doctorado).
- La mayor diversidad de perfiles formativos se encuentra entre el personal en puestos de administrativo/a.

Diversidad

- Se aprecia que entre 2019 y 2022 se mantiene la presencia de dos hombres migrados en la plantilla. En cambio, se ha pasado de 3 personas (2 mujeres y 1 hombre) con algún grado reconocido de discapacidad en 2019 a 2 mujeres en 2022.
- Aunque el grado global de diversidad haya disminuido en los últimos 4 años, se nota un ascenso en el nivel de responsabilidad. En 2022, los dos hombres de origen extranjero se ubican en el nivel de responsables (solo era el caso de uno de ellos en 2019), y las dos personas con diversidad funcional se encuentran entre el personal técnico, mientras que en 2019 las 3 personas se repartían entre puestos técnicos (1 mujer nivel 13) y puestos administrativos (1 mujer, 1 hombre).
- Parece más complejo lograr aumentar significativamente el grado global de diversidad de la plantilla, ya que las nuevas incorporaciones dependen de la composición de las bolsas de trabajo previamente constituidas, a las cuales acceden en general pocas personas con estos tipos de perfiles. Además, parte de los puestos de la entidad, en particular los de inspección, requieren un alto grado de movilidad en terrenos a veces difíciles, y no permiten la contratación de personas con necesidades especiales de accesibilidad.
- Asimismo, la Agencia tiene el compromiso de reservar un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad en las convocatorias de ingreso libre

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

previstas en las próximas ofertas de empleo público, de modo que progresivamente se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales de la organización.

Responsabilidades familiares

- En el 2022, un **62,5% de la plantilla tenía 1, 2 o 3 hijos o hijas**, lo que representa una proporción importante, y habla positivamente de la situación de estabilidad en el empleo existente en URA. De esas 127 personas, se puede apreciar que las mujeres tenían de media algo menos hijos/as que los hombres, una situación que pueden en parte explicarse por una media de edad más baja en su caso.
- **Entre las 74 personas que no tenían hijos o hijas**, un 37,5% del total de la plantilla, era mayor el porcentaje de hombres que de mujeres (42,6% del total de los hombres y 32,3% del total de las mujeres, respectivamente).
- A partir de los datos disponibles en el área de personal, no se puede conocer la proporción de **familias monoparentales o monomarentales** sobre el resto de las familias, y tampoco se puede valorar el número de personas que puedan tener **ascendientes mayores de 65 años, con necesidad regular o intensiva de cuidados**. Se consideran datos muy relevantes en los análisis de género de las plantillas, en la medida en que las situaciones de monoparentalidad o de atención a la dependencia de padres, madres u otros miembros de la familia conllevan a menudo responsabilidades adicionales en materia de cuidados.
- Asimismo, una entidad que tiene una plantilla con un porcentaje notable de personas de más de 55 años no tiene que pensar solamente en la conciliación corresponsable en materia de cuidado a la infancia, sino también en materia de atención a la dependencia de personas mayores. Las tendencias demográficas actuales, con un incremento de la diferencia de edades entre hijos/hijas y progenitores, lleva a que cada vez más personas se encuentren entre las **generaciones “sándwich”**, las que cuidan a la vez de hijos o hijas menores y de padres o madres ya dependientes.

UBICACIÓN EN LA AGENCIA VASCA DEL AGUA

Por oficina

- El reparto de los hombres y mujeres de la plantilla entre las 4 oficinas de URA es equilibrado: la oficina con la mayor diferencia es la de Bilbao, con un 62,5% de mujeres y 37,5% de hombres, pero en las demás oficinas, la diferencia es menor.

Por direcciones y niveles de responsabilidad

- Aunque la plantilla sea **casi paritaria a nivel global**, se manifiestan las **tendencias de segregación horizontal** habituales en el sector científico. Asimismo, existen grandes diferencias entre Administración y Servicios que es altamente feminizado (76%) y Planificación y Obras, altamente masculinizado (70,5%), mientras se mantiene un mayor equilibrio en el ámbito de Gestión Dominio Público Hidráulico (56,8%H / 43,2%M).

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

- Sin embargo, se nota una evolución positiva con relación a la **entrada progresiva de más mujeres en los puestos técnicos**, y este aumento refleja una evolución positiva a nivel global, ya que las contrataciones de URA dependen de la presencia de mujeres en las bolsas relevantes de trabajo. Pero también indica que la Agencia tiene que **seguir contribuyendo al trabajo de sensibilización** que permite dar visibilidad a referentes femeninos en carreras científicas, hacia las cuales las chicas jóvenes tienen todavía menos tendencia a orientarse.
- En este sentido, cabe destacar el excelente trabajo realizado por el Berdintasun Taldea para **poner en valor el trabajo de las inspectoras de agua de URA** mediante la elaboración de un vídeo que está teniendo una excelente acogida, y para el cual se está diseñando una amplia difusión (en redes sociales y centros educativos, en particular). Este tipo de iniciativas ayuda a romper moldes y genera un efecto tractor para superar las barreras subjetivas y objetivas que persisten en la sociedad en general.
- Otra recomendación sería la de fomentar la **presencia de mujeres en los espacios y eventos públicos en los que participa URA**, bien de manera directa a la hora de plantear representantes o ponentes de la entidad, bien de manera indirecta, recomendando a otras entidades la introducción de mujeres científicas en los paneles que organicen.
- Analizando ahora la **segregación vertical**, se aprecia que se mantiene una distribución algo más masculinizada del total de los puestos de responsabilidad (55,5% de hombres, frente al 44,6% de mujeres). Proporcionalmente, es mayor el porcentaje de hombres de la plantilla que acceden a dichos puestos, siendo la diferencia con las mujeres de 2,7 puntos.
- Un hecho positivo es que la distancia se ha acortado sensiblemente desde el 2015, sobre todo gracias al **aumento del número de mujeres en la categoría de responsables**, con ya 7 mujeres y 5 hombres.
- En cambio, el personal directivo y máximo cargo mantiene la misma proporción de 3 hombres y 1 mujer desde hace muchos años. De estos 4 puestos, en concreto el máximo cargo nunca ha sido ocupado por una mujer. Varios comentarios de la encuesta a la plantilla han hecho referencia a este hecho, deseando que sea una mujer quien pueda ocupar este puesto en un futuro próximo. Aunque URA no pueda influir directamente en la designación de este tipo de cargo (político), las tendencias actuales observadas hacia la feminización de puestos de alta dirección en las instituciones vascas van en la buena dirección. Asimismo existen 3 puestos de jefatura de oficina en la Agencia, de los cuales actualmente sólo está ocupado uno (por un hombre).

2.2. CONCLUSIONES RELATIVAS A LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

- No ha habido ningún nuevo proceso de **contratación para los cargos de responsabilidad** en el 2022, y todas las contrataciones se han desarrollado a nivel de **personal técnico, de inspección, analistas y técnico de medición**, con una **proporción mayor de hombres** (13 H), frente a 10 mujeres, 4 de las cuales forman ahora parte del personal administrativo (ya muy feminizado) y 6 de las demás áreas más técnicas.
- Las convocatorias para cobertura de puestos de trabajo se ofrecen en primer lugar a **nivel interno**.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

- Es muy relevante el hecho de que la cobertura de puestos se hace habitualmente mediante el **sistema de bolsas de trabajo ya preestablecidas**, lo que hace muy difícil que URA pueda incidir directamente sobre la selección de su personal.
- En cuanto a **procedimientos**, el informe de seguimiento del II Plan para la Igualdad indica que en el 2021 y 2022, se ha seguido haciendo el seguimiento de la correcta inclusión de la normativa de igualdad en los temarios de todos los procesos de selección convocados. También se ha mantenido la cláusula de discriminación positiva por la que, en caso de empate y existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos niveles y categorías en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo. Asimismo, se sigue garantizando que en los tribunales de selección se mantenga una paridad entre hombres y mujeres, además de revisar el lenguaje de las ofertas de empleo con el objeto de garantizar que aplican lenguaje inclusivo.
- Con relación a los **procesos de promoción**, se aprecia que en los últimos 3 años han beneficiado tanto a hombres (6) como a mujeres (5), con características diferentes de recorrido en la organización. En el 2022, 2 mujeres entre las 4 personas promocionadas tenían responsabilidades familiares. La casi paridad en las promociones, así como la diversidad de perfiles de las candidaturas y las características de los tribunales de selección –mixtos y con personas que tienen una formación básica o media en igualdad– apuntan a que la entidad genera buenas condiciones para fomentar la equidad en este ámbito.
- **En materia de formación**, URA busca garantizar buenas condiciones de participación en general, y toma además medidas específicas en materia de formación para la igualdad. Por ejemplo, generando un curso básico obligatorio para todas las nuevas incorporaciones o asegurando que la formación en igualdad no compute dentro de las 40 horas anuales estipuladas, para animar a las personas que no la consideran tan prioritaria como otras materias relacionadas con su puesto de trabajo. Desde Berdintasun Taldea, se informa regularmente de formaciones que se consideraban de interés, en particular las ofrecidas desde el IVAP, y sobre jornadas relevantes.
- Además de la modalidad clásica de cursos de formación, conviene poner en valor el gran esfuerzo realizado por los miembros del Berdintasun Taldea para **sensibilizar a la plantilla** mediante el envío de las “**Píldoras de Igualdad**” y la actualización trimestral de los **Txokos Lilas** en todas las oficinas, así como la realización de otras acciones con ocasión de los días internacionales, en particular.

2.3. CONCLUSIONES RELATIVAS A LAS CONDICIONES LABORALES

Relación laboral y tipo de contratos

- URA ofrece **condiciones de trabajo estable**, un hecho que confirman los datos relativos a los años de antigüedad de la plantilla.
- El 31% de la plantilla es **personal laboral fijo (contrato indefinido) o funcionarios/as** de carrera, y existe una diferencia entre mujeres y hombres de casi 18 puntos, ya que solo un 21,8% de ellas ha accedido a estos dos tipos de contratos frente al 39,6% de los hombres.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

- En cuanto al **personal laboral temporal (interinidad)** representa todavía el 58,4 % del total de la plantilla, siendo en este caso mayor la proporción de mujeres que los ostenta (64,6% frente al 52,5% de los hombres).
- Sin embargo, la situación se verá alterada en breve por el proceso de **Oferta de Empleo Público de consolidación**, que se ha iniciado en el 2023, precisamente al objeto de reducir la temporalidad en la organización, y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En este sentido, debería verse corregida también en gran parte la situación menos favorable de las mujeres actualmente existente.¹

Horarios y tipos de jornada

- En cuanto a horarios, se aplica un **horario flexible** de entrada y salida.
- También se aplican **horarios de verano** durante un periodo muy amplio de tiempo que va desde el 16 de mayo al 15 de octubre.
- El 44,3% de la plantilla tiene **horario continuo de mañana**, en su mayoría mujeres: son el 51,6% del total de las mujeres frente al 37,2% del total de los hombres.
- El segundo tipo de horarios más utilizado es el de **jornada partida mañana y tarde**: representan un 37,3% del total, con una proporción mayor entre los hombres de la plantilla (46,8%, frente a un 27,5% entre las mujeres).
- Finalmente, existe un tercer tipo de jornada, la **jornada mixta**, que se aplica al 18,4% del total de la plantilla, con una diferencia porcentual mucho menor entre hombres y mujeres (16% y 20,9% sobre los totales en cada caso).

Uso de las medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo

- Todas las mujeres y los hombres en situación de acogerse a permisos de paternidad o de maternidad durante el 2022 lo han hecho. Por otra parte, en el 2022, los dos hombres en situación de acogerse al permiso de lactancia también han optado por utilizar la medida.
- Sin embargo, en regla general, se aprecia que, en materia de conciliación, siguen siendo las mujeres quienes adoptan en mayor medida las medidas que suponen una disminución de salario, como es el caso de la reducción de jornada por guarda legal de menores de 12 años. Asimismo, durante el 2022, el 34,8% de las mujeres en situación de acogerse han hecho uso de las medidas (16 mujeres), mientras que solo el 14,3% de ellos han hecho lo mismo. Aun así es un dato positivo notar el ligero aumento de la proporción entre los hombres, comparado con la situación en 2019, cuando solamente 3 hombres de 25 en situación de acogerse lo hicieron, lo que representa un porcentaje del 12%.
- Con relación a las reducciones de jornada, también es positivo que desde Berdintasun Taldea se haya tomado la iniciativa de recomendar que se formalice un acuerdo entre la persona trabajadora y la persona responsable o de dirección, para abordar el reparto de cargas, la ampliación de plazos, otras consideraciones.
- La medida de excedencia por cuidado de menores no ha sido utilizada por los hombres de la plantilla: ninguno de los 7 hombres con posibilidad de acogerse lo hizo en el 2022, mientras

¹ Con posterioridad a la consolidación el porcentaje de fijos es del 93%.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

que 3 de las 5 mujeres sí lo hicieron. En este sentido, no hay ninguna evolución positiva desde el año 2019.

- En cambio, sí contribuye a un reparto más corresponsable el hecho de que haya aumentado el uso del permiso de 50 horas para necesidades de cuidado entre los hombres. Son ya 14 a utilizarlo frente a 24 mujeres en el 2022.
- Finalmente, desde 2022 existe asimismo la posibilidad, para la mayoría de la plantilla, de trabajar desde otra oficina que la de referencia para el puesto (pudiendo la persona trabajadora acudir 2/3 días a la semana a la oficina más cercana a su domicilio). Una posibilidad de la cual 3 hombres y 7 mujeres han hecho uso en el 2022.

Uso del teletrabajo

- En materia de teletrabajo, en una reunión de BT se realizó una primera valoración sobre el uso del teletrabajo **durante la pandemia** y el impacto en términos de género, destacándose el inestimable valor que tuvo el teletrabajo para ayudar a las familias a conciliar en condiciones inhabituales (periodos repetidos de confinamiento, cierre completo u ocasional del sistema educativo, nulo o menor acceso a los recursos que habitualmente se utilizaban, etc.). Sin embargo, compaginar el teletrabajo con la presencia de la progenitora y/o de personas adultas dependientes en casa puso una enorme tensión sobre los hogares en general, y las mujeres en particular. En la práctica, el nuevo reparto de tareas domésticas y de cuidado no se hizo siempre de forma equitativa y muchas mujeres tuvieron que realizar el teletrabajo en condiciones bastante precarias.
- Después de una segunda fase de uso mixto del trabajo, teletrabajo y presencial en el 2021, se ha formalizado en 2022 una convocatoria oficial de teletrabajo. En este sentido, se trata de una de las medidas estrellas en materia de conciliación, y una de las consecuencias casi inmediatas de la aplicación de las **nuevas medidas de teletrabajo** fue la disminución drástica del número de jornadas reducidas (solicitadas mayoritariamente por mujeres hasta entonces). Un dato muy positivo, ya que las reducciones de jornada suponen una merma en los ingresos familiares.
- De las 173 personas en plantilla en enero de 2022, el 51 % cumplía las condiciones para solicitar el teletrabajo. Lo hicieron 21 hombres y 31 mujeres, es decir, el 31 % de la plantilla.²
- Una encuesta de valoración administrada a las personas que han hecho teletrabajo confirma que el 100 % de las personas están satisfechas o muy satisfechas con este sistema de trabajo que permite evitar desplazamientos, facilita la conciliación y permite una mayor concentración, en opinión de las personas usuarias.
- Sin embargo, también se han mencionado algunas dudas o desventajas que conviene abordar y a las cuales hay que hacer seguimiento: el riesgo de obtener menor reconocimiento laboral, la sensación de estresarse más, y algunos problemas técnicos.

2.4. CONCLUSIONES RELATIVAS A LA SALUD LABORAL Y LA POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA

² En 2023 el porcentaje de plantilla que realiza teletrabajo asciende a 37% (65%M/35%H)

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

Salud laboral

- En la entidad se toman en consideración los riesgos relacionados con el embarazo y en periodo de lactancia con las siguientes medidas: las mujeres embarazadas no salen a obra o a hacer trabajo de campo, existe un permiso por embarazo de riesgo para el caso de las mujeres inspectoras y de las analistas de laboratorio, así como un permiso por lactancia de riesgo, para los mismos colectivos.
- Existen instalaciones adecuadas para hombres y mujeres, y modelos de ropa de trabajo diferenciados.
- Los accidentes laborales registrados se han producido sobre todo en situaciones de trabajo de campo o salida a obra.

Protocolo contra el acoso sexual y sexista

- No se han reportado casos que requieran la activación del protocolo en los últimos años.
- Se considera muy positivo el esfuerzo realizado desde Berdintasun Taldea para formar a las personas responsables de realizar el seguimiento del protocolo, en particular mediante ejercicios prácticos de simulacros, que se recomienda seguir utilizando en el futuro.
- Conviene seguir difundiendo información sobre la existencia del protocolo, ya que es importante que todas las nuevas incorporaciones conozcan su funcionamiento, a la vez que es imperativo legal organizar regularmente formaciones sobre este tema.
- Se recomienda también que la entidad realice en el futuro algún análisis más específico en materia de acoso sexual y sexista, para poder recoger la valoración de la plantilla sobre todo el abanico de conductas que pueden considerarse inapropiadas, teniendo en cuenta que en todas las organizaciones se pueden dar expresiones de micromachismos, que están relativamente normalizadas y pasan más desapercibidas. También conviene tomar en consideración las situaciones vividas con personas externas a URA. Asimismo, algunos ejemplos de cierto menosprecio o de paternalismo se han llegado a dar hacia inspectoras de URA durante su trabajo en terreno, por parte de hombres inspeccionados.

2.5. CONCLUSIONES RELATIVAS A LA VALORACIÓN DE LA PLANTILLA

- En cuanto a las características de las personas que han respondido a la encuesta, se aprecia que la proporción de mujeres es algo superior a su peso proporcional en la plantilla, aunque se ha obtenido un porcentaje también muy relevante de respuestas de hombres. Algo que no siempre ocurre en las organizaciones.
- Las mujeres que han respondido tienen más responsabilidades en temas de cuidado que los hombres respondientes, algo que se nota en la información recogida en la encuesta (en cuanto a las menciones a este tema en las preguntas abiertas).

De las **valoraciones otorgadas** a las diferentes afirmaciones planteadas en la encuesta, se pueden destacar los siguientes aspectos:

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

- Por regla general, las mujeres se muestran algo más exigentes o con dudas en sus valoraciones. Se aprecia un mayor número de “No” o de “NS/NC” entre ellas, lo que denota más cautela a la hora de otorgar una respuesta totalmente positiva de “Sí”.
- Entre los ámbitos que les generan más dudas están los relativos al grado de sensibilización de la Dirección, al impacto de los temas de conciliación, y la información recibida en materia de acoso sexual y sexista. Su valoración de si se consigue la igualdad en el avance de las carreras es más pesimista que la de los hombres. En cambio, se muestran muy satisfechas sobre la accesibilidad a la formación para ambos sexos, y están 100% de acuerdo con la necesidad de seguir implementando planes de igualdad.
- En el caso de los hombres, el 100% considera que existe igualdad de trato en la organización (3 mujeres lo ponen más en duda). Las opiniones sobre las políticas de conciliación también trasladan algunas dudas u opiniones negativas, y llama la atención el número de hombres (8) que respondan “No” o “NS/NC” a la pregunta sobre si existen las mismas oportunidades de conciliación para hombres y mujeres.
- Tanto para hombres como mujeres, las valoraciones relativas a la información sobre medidas de conciliación, el protocolo contra el acoso y el Plan de Igualdad indican que convendría reforzar todavía más los esfuerzos de difusión en el futuro.
- La casi totalidad de las personas encuestadas se ha mostrado de acuerdo con la necesidad de poner en marcha un nuevo plan de igualdad en URA. Las razones ofrecidas para ello se han agrupado en las siguientes categorías:
 - Acuerdo genérico.
 - Como contribución al esfuerzo general de concienciación de la sociedad.
 - Para generar un instrumento aprobado colectivamente.
 - Para detectar las desigualdades más sutiles.
 - Para fomentar la conciliación.
 - Para trabajar en diferentes ámbitos de mejora.
 - Necesidad de establecer metas y medir los resultados obtenidos.
 - Como contribución a un buen clima laboral.
 - Por imperativo legal.
 - En cuanto a las menciones a la acción positiva, se han dado un par de comentarios contradictorios: uno a favor (una mujer), y otro poniendo en cuestión su idoneidad (un hombre).
- Las **necesidades expresadas y las medidas propuestas** tanto por hombres como mujeres se tomarán en consideración a la hora de elaborar el III Plan para la Igualdad. Para facilitar la tarea, se han organizado en este documento según las siguientes categorías:
 - Sensibilización del personal.
 - Formación en igualdad.
 - Comunicación.
 - Conciliación.
 - Condiciones laborales.
 - Segregación horizontal y vertical.
 - Salud laboral / clima laboral / protocolo contra el acoso.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

- Las aportaciones más numerosas han sido sobre los temas de conciliación (en particular el teletrabajo), la formación y sensibilización, y la segregación vertical y horizontal.
- Un par de comentarios (de una mujer y un hombre) han puesto en duda la idoneidad de la acción positiva o del análisis de género.

3. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

3.1. CONCLUSIONES RELATIVAS A LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- Las **fortalezas** comentadas han sido, por ejemplo: la transparencia y objetividad en los procesos por ser Administración pública (y esto da garantía de derechos), el desarrollo del teletrabajo que ha permitido mejorar la conciliación y ha impactado en una disminución de las reducciones de jornada al reducirse los desplazamientos o el disponer de un Plan de Igualdad. En general, no se detectan desigualdades por razón de sexo.
- Como **debilidades**, se recogen aspectos relativos a: la necesidad de disponer de sistemas para incorporar los resultados de esta auditoría en las monografías de puesto y la poca movilidad a la hora de modificar condiciones laborales o medidas de conciliación, como recortes de horarios, tipos de jornada o permisos, por ejemplo, por tener que acogerse a las normativas del Gobierno Vasco; algunas medidas como el teletrabajo que no se aplican a todos los tipos de puestos de trabajo; o que en el equipo de dirección son mayoría de hombres con el sesgo que esto podría suponer a la hora de implantar modelos de gestión igualitarios.
- Algunos de los **retos futuros** presentados tienen que ver con el avance en las medidas de conciliación corresponsable, mayor presencia de mujeres en dirección, visibilización de las mujeres en URA, requerimientos de igualdad en servicios subcontratados, avance en la evaluación del desempeño, y desarrollo del III Plan de igualdad de la entidad.
- Con este análisis retributivo, se ha dado un primer paso. A partir de aquí, seguir vigilando y profundizando en las causas de aquellas brechas retributivas según sexo identificadas, tanto en los diferentes tipos de puestos, como en las escalas de los puestos de igual valor, así como tener en cuenta los resultados de la valoración en las relaciones de puestos de trabajo y monografías futuras.

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

El III Plan para la Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

El III Plan para la Igualdad fija objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

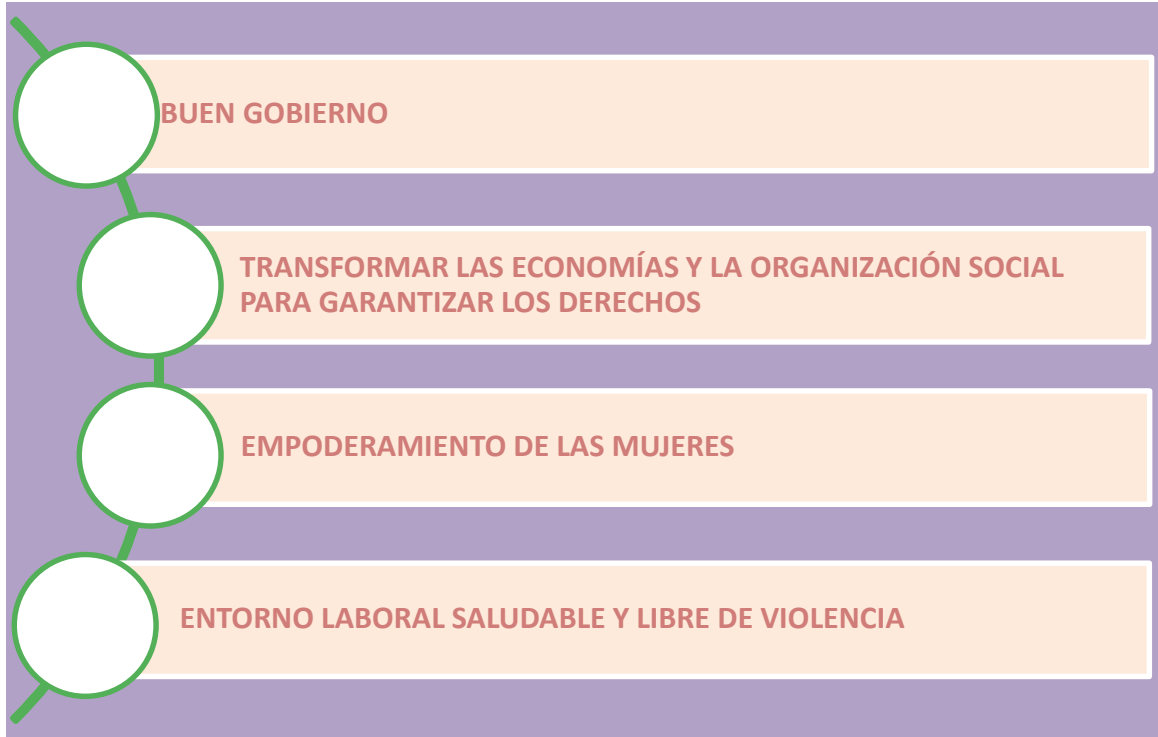
4.1. ESTRUCTURA

Al objeto de definir la estructura del III Plan se han tenido en cuenta los objetivos recogidos en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, agrupados en cinco programas.

El III Plan para la Igualdad de URA recoge los objetivos a alcanzar y medidas a implantar en el periodo de vigencia del mismo, clasificados en los siguientes ejes de intervención, directamente relacionados con los ámbitos trabajados en el diagnóstico:

- **Buen gobierno:** al objeto de integrar la igualdad en los procedimientos de gestión, trabajar conjuntamente con otras organizaciones y estructuras de la administración para avanzar en materia de igualdad e integrar la igualdad en los procesos selectivos de acceso, provisión, promoción interna y formación.
- **Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos:** con el objetivo de contribuir a la mejora de la calidad de empleo de las mujeres e impulsar una cultura organizacional comprometida con la igualdad.
- **Empoderamiento de las mujeres:** con el fin de incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.
- **Entorno laboral saludable y libre de violencia:** para garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026



Además, para estas líneas de intervención se han definido objetivos y medidas asociadas a los mismos, hasta un total de 7 objetivos y 20 medidas.

En las siguientes páginas se detallan los indicadores de diagnóstico relacionados con cada línea de intervención, así como las fichas descriptivas de las medidas que incluyen tiempos, responsables, recursos necesarios e indicadores de ejecución.

4.2. OBJETIVOS PRIORIZADOS

Una vez finalizado el diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en la Agencia, con la identificación de posibles líneas de actuación, se ha trabajado en una sesión de Berdintasun Taldea en la priorización de las líneas de actuación para este segundo ciclo de planificación, considerando como prioritarias las siguientes:

1. Consolidar los mecanismos de planificación y colaboración en materia de políticas de igualdad.
2. Integrar la igualdad en los procedimientos de gestión.
3. Impulsar una cultura organizativa y empresarial comprometida con la igualdad.
4. Mejorar la calidad del empleo, detectando sesgos de género y eliminando posibles factores discriminatorios en las retribuciones y los procesos de acceso, provisión, promoción interna y formación.
5. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión mediante la promoción de una conciliación corresponsable.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

6. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas.
7. Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable

4.3. DESARROLLO DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD

Para abordar las líneas de actuación señaladas en el apartado 3.1., se han definido 4 líneas de actuación, en cada línea los objetivos propuestos, y se han planteado las siguientes medidas a implantar en el periodo de vigencia del presente Plan:

Línea 1: BUEN GOBIERNO	
Objetivo 1. Consolidar los mecanismos de planificación y colaboración en materia de políticas de igualdad	
1.1.	Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación del III Plan para la Igualdad
1.2.	Avanzar hacia la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos anuales
1.3.	Crear, fortalecer y dotar los grupos de trabajo para la igualdad
1.4.	Trabajar conjuntamente con otras organizaciones y estructuras de la administración para avanzar en materia de igualdad
Objetivo 2. Integrar la igualdad en los procedimientos de gestión	
2.1.	Participar en estructuras de coordinación para la igualdad. URA como entidad colaboradora para la igualdad
2.2.	Garantizar la incorporación y explotación de la variable sexo en estadísticas y estudios
2.3.	Consolidar y sistematizar el uso inclusivo del lenguaje y las imágenes
2.4.	Mejorar la incorporación de las cláusulas para la igualdad en contratos, encargos y convenios
2.5.	Establecer mecanismos para garantizar el correcto cumplimiento de las cláusulas para la igualdad incluidas en contratos, encargos y convenios
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
Línea 2: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS	
Objetivo 4. Mejorar la calidad del empleo, detectando sesgos de género y eliminando posibles factores discriminatorios en las retribuciones y los procesos de acceso, provisión, promoción interna y formación	
4.1.	Monitorizar la evolución de los datos retributivos para detectar posibles brechas de género
4.2.	Analizar los procesos de acceso, provisión, promoción interna y formación (Sistema de vigilancia)
4.3.	Establecer las medidas preventivas y correctivas relevantes para eliminar posibles sesgos de género y factores discriminatorios en los procesos de acceso, provisión, promoción interna y formación
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
5.2.	Promover la adopción de medidas de conciliación corresponsable complementarias a las obligaciones que legalmente existen, incidiendo en diferentes mecanismos de organización del trabajo
Línea 3: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

Objetivo 6. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas	
6.1.	Identificar los factores que pueden dificultar el acceso de las mujeres a puestos de decisión y dirección (segregación vertical), impulsando así la reflexión sobre modelos de liderazgo y género
6.2.	Recoger buenas prácticas y aplicar acciones positivas para promover la presencia de mujeres en los ámbitos de actividad donde están infrarrepresentadas (segregación horizontal), generando referentes femeninos y visibilizando adecuadamente a mujeres y hombres en la comunicación de URA
Línea 4: ENTORNO LABORAL SALUDABLE Y LIBRE DE VIOLENCIA	
Objetivo 7. Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable	
7.1.	Incorporar la perspectiva de género en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollando las actuaciones preventivas y correctoras relevantes, y articulándolas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales
7.2.	Actualizar el protocolo específico de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, velando por su correcta implementación.
7.3.	Garantizar la difusión necesaria del protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4.4. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN

El grupo de trabajo **BERDINTASUN TALDEA**, lidera el proyecto de elaboración y seguimiento del segundo Plan y es responsable de la organización y coordinación de su implantación.

Este grupo está integrado por las siguientes personas de la organización:

- María López de Heredia San Julián, Directora de Administración y Servicios.
- Lorena Baranda Gómez, Responsable de Recursos Generales.
- Iraia San Saturnino Murua, Técnica de Comunicación.
- Esther Bernedo, Técnica de Planificación y Evaluación.
- Josu Iglesias, Técnico de gestión de dominio público.
- Ibai Begoña, Inspector de Aguas.
- Iker Pérez de Viñaspre, Administrativo General.
- Amaya González, Administrativa General.
- Félix Cantero, Jefe de la Oficina de Cuencas Cantábricas Orientales.

Las funciones que tiene el Grupo de Igualdad son:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan para la Igualdad.
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surjan en la plantilla en relación con el Plan para la Igualdad.
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al Plan para la Igualdad.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

En el seno de este grupo de trabajo, **la Responsable de Recursos Generales será quien realice las funciones de coordinación.**

Para la implantación del III Plan, el Grupo de Igualdad seguirá las pautas descritas en las fichas de medidas recogidas en el **Anexo IV**, así como la planificación temporal marcada en el cronograma (**Anexo V**).

4.5. COMUNICACIÓN

El III Plan para la Igualdad de URA se comunicará a toda la plantilla. En este apartado se recogen los momentos e hitos claves:

- **Comunicación del III Plan para la Igualdad aprobado a toda la plantilla.**

Una vez que III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se haya aprobado en Berdintasun taldea, éste será llevado a la Comisión Negociadora para su aprobación. A continuación, se divulgará a todo el personal:

- Se remitirá una nota informativa a toda la plantilla, con un resumen de las principales características del Plan y el enlace donde pueden disponer del documento completo.
- Una vez aprobado el III Plan para la Igualdad se comunicarán los objetivos y líneas de actuación principales, en presentaciones al personal de cada una de las oficinas y a través de diferentes elementos comunicativos que se difundirán durante los seis meses posteriores a la aprobación del III Plan.

- **Comunicación anual del grado de avance en la implantación del III Plan para la Igualdad, y de las nuevas medidas a abordar en el año siguiente.**

Anualmente, una vez realizado el seguimiento del III Plan para la Igualdad, se informará de las principales acciones desarrolladas. (de acuerdo con lo recogido en la medida 1.1.)

- **Comunicación de la evaluación del III Plan para la Igualdad de URA.**

Finalizada la vigencia del III Plan para la Igualdad 2023-2026, se comunicarán los avances realizados en igualdad, así como las principales líneas de actuación a trabajar en el próximo Plan para la Igualdad.

4.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Berdintasun Taldea es el órgano que asumirá la labor principal de impulso del proyecto en su conjunto, aunque como se detalla en la descripción del plan, esta función se comparte con las diferentes direcciones y áreas que se encargarán de las medidas en las que específicamente se les nombra. Las funciones de Berdintasun Taldea serán las siguientes:

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

1. Impulsar la difusión y conocimiento del Plan para la Igualdad dentro de la organización y promover su implantación.
2. Establecer los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos y de las medidas incorporadas en el Plan para la Igualdad.
3. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad para:
 - Verificar que los objetivos y medidas se están implantando en la forma incluida en el Plan y según el calendario previsto.
 - Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

A lo largo de cada uno de los años de vigencia del plan, se elaborarán planes operativos o programaciones de carácter anual que permitirán ir concretando las medidas y acciones que se van a abordar. La propuesta de programación anual, de acuerdo con la planificación temporal recogida en este documento, las elaborará Berdintasun Taldea y se aprobarán en la reunión inicial anual de la Comisión Negociadora de Igualdad. Dicha Comisión se reunirá un mínimo de dos veces al año.

Así, el seguimiento de este plan se canalizará a través de reuniones trimestrales del grupo/s de trabajo. Para ello, se utilizará un soporte que facilite la recogida de los indicadores definidos y otra información de interés (dificultades, nuevas necesidades detectadas...).

Bianualmente se realizará el **seguimiento específico del III Plan para la Igualdad**. La Agencia, como Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, habrá de informar a Emakunde bianualmente sobre el grado de implantación del Plan. Se prevé coincidir el seguimiento del Plan con el cumplimiento de este compromiso, mediante la elaboración de un Informe de Seguimiento cada dos años. **Berdintasun Taldea asumirá la labor de coordinación y desarrollo del Informe de Seguimiento.**

Finalizada la vigencia del III Plan para la Igualdad, se realizará **la evaluación** de este, analizando el estado de ejecución del Plan, en base al seguimiento bianual realizado y haciendo hincapié en los indicadores de resultado, y en el impacto del mismo en cuanto a reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico y avances logrados hacia la igualdad de mujeres y hombres.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

ANEXO IV

DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URA

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

LÍNEA 1. BUEN GOBIERNO

Objetivo 1. Consolidar los mecanismos de planificación y colaboración en materia de políticas de igualdad

MEDIDA 1.1.	Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación del III Plan para la Igualdad	
ACCIONES		RESPONSABLE/S
<p><u>Comunicación del III Plan dentro de la organización:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar reuniones en todas las oficinas para comunicar la aprobación del III Plan para la Igualdad y presentar los principales objetivos y medidas de éste. Diseñar elementos comunicativos para remitir por mail, colgar en tablones o lugares estratégicos de la organización durante los meses siguientes a la presentación del III Plan. Enviar comunicados internos en relación con medidas que vayan desarrollándose. Enviar a la plantilla los informes de seguimiento bienales elaborados. <p><u>Comunicación del III Plan al exterior:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Ampliar el espacio de planes transversales en la web. Generar material (en papel y/o formato electrónico) para dar a conocer el Plan a entidades colaboradoras y proveedoras, así como al personal externo a la Agencia. Buscar oportunidades de comunicación con otros entes del Departamento en el marco del III Plan de Igualdad, colaborando en acciones conjuntas como la exposición MUJER Y AGUA. <p><u>Seguimiento y evaluación del III Plan para la Igualdad:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborar un informe de seguimiento intermedio y final. Celebrar reuniones por oficina para poder realizar el seguimiento del III Plan, en base al programa operativo anual elaborado. Al finalizar la vigencia del III Plan, realizar la evaluación de éste, analizando el grado de ejecución y los resultados alcanzados, como primer paso hacia la definición del siguiente Plan para la Igualdad. 		<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Taldea Área de comunicación Dirección General
INDICADORES DE EJECUCIÓN		RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> N.º noticias, comunicados internos/externos relacionadas con el III Plan para la Igualdad. N.º Informes de Seguimiento. Grado de conocimiento del compromiso con la igualdad de URA por las entidades e instituciones con las que colaboramos. 		<p>Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción.</p> <p>Coste de la empresa externa sobre la exposición "Mujer y Agua".</p>

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

MEDIDA 1.2.	Avanzar hacia incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos anuales	
ACCIONES		RESPONSABLE/S
<ul style="list-style-type: none"> • Seguir destinando una partida presupuestaria específica para el desarrollo de las políticas de igualdad. • Seleccionar dos áreas pilotos para analizar sus presupuestos anuales desde la perspectiva de género. • Impartir formación y establecer pautas para la incorporación de la perspectiva de género en los objetivos presupuestarios considerados más relevantes al género. • Elaboración del informe de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos anuales. 		<ul style="list-style-type: none"> • Responsables de Presupuestos. • Berdintasun taldea.
INDICADORES DE EJECUCIÓN		RECURSOS
<p>Valoración cualitativa anual del proceso de elaboración de los presupuestos con perspectiva de género.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción. • Presupuesto.

MEDIDA 1.3.	Crear, fortalecer y dotar los grupos de trabajo para la igualdad.	
ACCIONES		RESPONSABLE/S
<ul style="list-style-type: none"> • Seguir consolidando Berdintasun Taldea , identificando y atendiendo las necesidades de personal, medios y material necesario para la correcta labor del grupo. • Dar activamente a conocer la existencia del Berdintasun Taldea a las nuevas incorporaciones, ofreciéndoles, cuando sea necesario, la posibilidad de formar parte del mismo. • Transversalizar la responsabilidad de la implementación del III Plan y reforzar el compromiso de la plantilla mediante la creación de grupos adhoc de trabajo, integrados por una persona de BT y otras personas externas al mismo, ubicadas en diferentes departamentos. • Ofrecer formación especializada a los miembros de Berdintasun Taldea y de los grupos adhoc de trabajo. 		<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Taldea • Todas las áreas
INDICADORES DE EJECUCIÓN		RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones llevadas a cabo en cada ejercicio. • Participación de la plantilla en los actos organizados. • Informe anual sobre necesidades satisfechas y no satisfechas. 		<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

MEDIDA 1.4.	Trabajar conjuntamente con otras organizaciones y estructuras de la administración para avanzar en materia de igualdad		
ACCIONES		RESPONSABLE/S	
<p>Seguir participando en dos estructuras de coordinación para la Igualdad de la Administración Pública del País Vasco:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comisión intradepartamental del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Gobierno Vasco: esta participación supone la asunción de compromisos para el desarrollo de medidas del Plan Departamental en el primero de los casos, compartir la experiencia de URA en la gestión para la igualdad, etc. • BAI SAREA (como “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”), asumiendo los siguientes compromisos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de una buena práctica anual. ✓ Asistencia a las dos asambleas anuales. ✓ Informes de seguimiento bienales. ✓ Formar parte de grupo de trabajo en BAI SAREA (Espacios Sostenibles). ✓ Aportar medidas de BAI SAREA en la organización. 		<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Taldea • Responsable de Recursos Generales 	
INDICADORES DE EJECUCIÓN		RECURSOS	
<ul style="list-style-type: none"> • N.º comisiones o redes en las que participa. • N.º reuniones/año en las que se participa. • N.º compromisos adquiridos/año. 		<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción 	

Objetivo 2. Integrar la igualdad en los procedimientos de gestión

MEDIDA 2.1.	Garantizar la incorporación y explotación de la variable sexo en estadísticas y estudios.	
ACCIONES		RESPONSABLE/S
<ul style="list-style-type: none"> • Seguir incluyendo la variable sexo de forma sistemática en las estadísticas, encuestas, recogida de datos, estudios y planes que se lleven a cabo. • Realizar todos los análisis referidos a la plantilla de URA desagregando los datos por sexo. • Incluir la variable sexo en los formularios de la Agencia en el caso de personas físicas. 		<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Taldea
INDICADORES DE EJECUCIÓN		RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • % de indicadores de gestión desagregados por sexo. • Análisis de las necesidades de Berdintasun Taldea. • Informe anual sobre necesidades satisfechas y no satisfechas. 		<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción • Aplicaciones informáticas adecuadas

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

MEDIDA 2.2.	Consolidar y sistematizar el uso inclusivo del lenguaje y las imágenes	
ACCIONES		RESPONSABLE/S
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y divulgar pautas sobre el uso inclusivo de imágenes en espacios comunes. • Revisar la nueva página web de la Agencia desde la perspectiva de género, implementando las mejoras que se acuerden como necesarias. • Realizar revisiones periódicas y aleatorias de diferentes canales y soportes de comunicación, reconociendo las buenas prácticas y ofreciendo alternativas para propuestas de mejora, cuando se vea necesario. • Elaborar una guía interna de uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes, e impartir la formación relevante en todos los niveles de responsabilidad de la Agencia. 		<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Taldea
INDICADORES DE EJECUCIÓN		RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • Materiales con comunicación inclusiva. • % de conforme en revisiones realizadas. 		<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción

MEDIDA 2.3.	Mejorar la incorporación de las cláusulas para la igualdad en contratos, encargos y convenios	
ACCIONES		RESPONSABLE/S
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la incorporación en los contratos de cláusulas de igualdad: fomento e inclusión en los pliegos de contratación, que no sean de contratos menores, de criterios con la perspectiva de género en aplicación del artículo 1.3 de la LCSP. • Crear un recurso (web o guía) donde queden recogidas las indicaciones básicas, modelos de cláusulas (organizadas, por ejemplo, por tipología: obras, servicios, suministros), pautas comunes de selección según las prioridades de intervención, e indicadores para el seguimiento. • Ofrecer formación especializada al personal responsable en materia de contratación de obras y servicios. 		<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Taldea • Personal de contratación de obras y servicios
INDICADORES DE EJECUCIÓN		RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis anual de las normas vigentes aplicables y de buenas prácticas de otras instituciones. 		<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción

MEDIDA 2.4.	Establecer mecanismos para garantizar el correcto cumplimiento de las cláusulas para la igualdad incluidas en contratos, encargos y convenios	
-------------	---	--

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

ACCIONES	RESPONSABLE/S
<p>- Establecer mecanismos de control del cumplimiento de las cláusulas de igualdad:</p> <p>Antes de finalizar el contrato la empresa adjudicataria deberá entregar al responsable del contrato un informe detallado relativo al cumplimiento de cada una de las cláusulas o requisitos sociales.</p> <p>En el caso de contratación de nuevo personal para la ejecución del contrato, la empresa adjudicataria deberá presentar los correspondientes contratos de trabajo y resto de documentación establecida en la normativa.</p> <p>Subcontratación de empresas de inserción o Centros Especiales de Empleo.</p> <p>- Establecer penalidades para garantizar el cumplimiento de las cláusulas sociales (artículo 202.3 Ley de contratos estatal).</p> <p>- Establecer causas de resolución (artículo 211.1 Ley de contratos estatal).</p> <p>- A la finalización del contrato: con la factura final, el contratista deberá presentar una declaración responsable de haber cumplido con todas las obligaciones que le fueran exigibles en materia social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Taldea Personal de contratación de obras y servicios
INDICADORES DE EJECUCIÓN	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> Análisis anual de las normas vigentes aplicables y de buenas prácticas de otras instituciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción

LÍNEA 2. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

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

MEDIDA 3.1.	Aumentar la sensibilización y formación transversal en igualdad del personal de la Agencia	
ACCIONES	RESPONSABLE/S	
<ul style="list-style-type: none"> Diseñar itinerarios formativos en igualdad adaptados a las características de los puestos y niveles, y con un presupuesto asignado. Potenciar las píldoras formativas breves. Ofrecer información sobre resultados de la formación impartida a las personas participantes: nivel de satisfacción, grado de consecución de los objetivos, etc... Integrar la perspectiva de género de forma transversal en otras formaciones que se impartan internamente. 	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun taldea Área de personal 	
INDICADORES DE EJECUCIÓN	RECURSOS	
<ul style="list-style-type: none"> N.º de itinerarios diseñados. N.º de píldoras formativas publicadas. % de formaciones no específicas de igualdad que incorporan la perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción Presupuesto para formación 	

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

<ul style="list-style-type: none"> • Publicación realizada sobre la valoración de la formación (nivel de satisfacción del alumnado, grado de cumplimiento, etc.). • N.º personas trabajadoras que acuden a formación en igualdad al año, desagregado por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción. • Presupuesto para formación • IVAP • EMAKUNDE • Ministerio de Igualdad • Consultorías y Expertas en género
--	--

Objetivo 4. Mejorar la calidad del empleo, detectando sesgos de género y eliminando posibles factores discriminatorios en las retribuciones y los procesos de acceso, provisión, promoción interna y formación

MEDIDA 4.1.	Monitorear la evolución de los datos retributivos para detectar posibles brechas de género	
	ACCIONES	RESPONSABLE/S
	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar anualmente el registro retributivo desagregado según sexo de toda la plantilla, incluyendo al personal funcionario a partir de 2024, según herramienta del Ministerio de Igualdad. • Analizar bienalmente las diferencias retributivas generales según sexo y por tipo de puesto-categoría profesional, e identificar las causas de las brechas retributivas de género (efectivas y equiparadas, medias y medianas) que se detecten, tanto favorables a los hombres como a las mujeres, prestando especial atención al impacto de los complementos salariales en las mismas. • Ofrecer una formación especializada de género en materia de retribución dirigida a los equipos directamente implicados, así como los miembros de Berdintasun Taldea y de la Comisión Negociadora del III Plan para la Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de Recursos Generales • Berdintasun Taldea • Comisión Negociadora
	INDICADORES DE EJECUCIÓN	RECURSOS
	<ul style="list-style-type: none"> • Evolución de las brechas efectivas y equiparadas totales y según tipo de puesto-categoría profesional medias y medianas. • Análisis de las brechas retributivas anuales según sexo realizado. • N.º y tipo de causas identificadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción • Herramienta de Registro retributivo del Ministerio de Igualdad

MEDIDA 4.2.	Analizar los procesos de acceso, provisión, promoción interna y formación (Sistema de vigilancia).	
	ACCIONES	RESPONSABLE/S
	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un registro de indicadores de igualdad de las diferentes fases de los procesos de acceso, provisión, y promoción en el empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Taldea

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un registro anual de las formaciones recibidas por la plantilla y analizar los resultados desagregados por sexo. • Analizar desde la perspectiva de género los resultados de los procesos de consolidación de plazas teniendo en cuenta a las personas participantes y adjudicatarias, así como la composición por sexo de las bolsas de trabajo resultantes. • Analizar el impacto del teletrabajo en los procesos de promoción en el empleo. 	
INDICADORES DE EJECUCIÓN	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • Informes y registros de datos desagregados según sexo de estos procesos. • N.º y % de mujeres y hombres que acceden a URA en total y según puesto. • N.º y % de mujeres y hombres que promocionan en URA en total y según puesto. • N.º y % de mujeres y hombres que se forman en URA en total y según curso realizado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción

MEDIDA 4.3.	Establecer las medidas preventivas y correctivas relevantes para eliminar posibles sesgos de género y factores discriminatorios en los procesos de acceso, provisión, promoción interna y formación	
ACCIONES	RESPONSABLE/S	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar listas de control con criterios de igualdad para los procesos de selección, provisión, promoción, formación, con el fin de sistematizar y evaluar su aplicación en dichos procesos (sistema de vigilancia). • Revisar la formulación de las ofertas de empleo con el objeto de garantizar que aplican un lenguaje inclusivo. • Garantizar la inclusión de contenidos de igualdad en los temarios de los procesos selectivos de acceso y promoción (Ley 4/2005. Artículo 17.4). • Garantizar que en los tribunales de selección se mantenga una paridad entre los miembros. • Ofrecer una formación especializada de género en materia de acceso, provisión y promoción interna, dirigida a los equipos directamente implicados y al área de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Taldea • Área de personal 	
INDICADORES DE EJECUCIÓN	RECURSOS	
<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de listas de control elaboradas y aplicadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción 	

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

MEDIDA 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.	
ACCIONES	RESPONSABLE/S	

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

<ul style="list-style-type: none"> Educar y concienciar a la Dirección sobre la importancia de la corresponsabilidad y sobre los beneficios que genera en la organización. Difundir activamente hacia la plantilla en general, y las nuevas incorporaciones en particular, las medidas de conciliación existentes en URA y las ayudas públicas disponibles. Mantener la recogida y análisis de género de los datos de uso de las medidas de conciliación en URA, difundiendo los resultados entre la plantilla. Identificar cuáles son las dificultades percibidas por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación. Adoptar medidas que permitan equiparar el grado de acogimiento a las medidas de conciliación corresponsable de URA por parte de mujeres y hombres, como pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> Difundir buenas prácticas en materia de uso de medidas de conciliación por los hombres de la plantilla de URA hacia nuevas incorporaciones, mediante el manual de acogida y las sesiones de presentación de Berdintasun Taldea. Organizar un taller sobre corresponsabilidad dirigido a los hombres de la plantilla. Organizar un taller sobre la carga mental. Difundir los beneficios de una responsabilidad equilibrada en el disfrute de los permisos parentales entre la plantilla mediante diferentes canales de sensibilización (píldoras de igualdad, txokos lilas, web, etc.). Promover la equiparación de los permisos para cualquier persona progenitora, sin distinción de sexo o tipo de familia. (Nota: respetando así la formulación de Emakunde) 	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun taldea
INDICADORES DE EJECUCIÓN	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> N.º y tipo de listas de control elaboradas y aplicadas. N.º de hombres participantes según tipo de puesto u otras unidades convivenciales. Grado de acogimiento a medidas de conciliación según sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción. Metodología y Red Kontzilia Programa Gizonduz de Emakunde Encuestas a plantear Espacio en el txoko lila Guía de buenas prácticas en la corresponsabilidad

MEDIDA 5.2.	Promover la adopción de medidas de conciliación corresponsable complementarias a las obligaciones que legalmente existen, incidiendo en diferentes mecanismos de organización del trabajo
ACCIONES	RESPONSABLE/S

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y difundir un documento tipo check list, que recoja los pautas a seguir para agendar las reuniones en base a criterios alineados con el derecho a la conciliación de la plantilla. • Incorporar la opción de utilizar TEAMS en todas las convocatorias de reunión. • Integrar medidas de flexibilidad espacial, como la movilidad geográfica. • Impulsar la polivalencia del personal, de manera que se facilite servicio y conciliación. • Buscar y conocer experiencias innovadoras o de especial interés, para valorar su futura implantación en URA, tales como: <ul style="list-style-type: none"> - Documentar el “salario emocional” que ofrece la Agencia al personal empleado, poniendo en valor los factores no monetarios (flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos, etc.) que contribuyen al bienestar psicológico y disfrute de todas las facetas de la vida. - Identificar medidas que mejoran los permisos legales (bolsa 50 horas, etc.) . - Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales (Fondo Social). - Reorganizar los tiempos de trabajo mediante un sistema de semana de cuatro días. • Articular un plan de conciliación corresponsable de la Agencia, que incorpore la aplicación de buenas prácticas en esta materia y se integre en el próximo Plan para la igualdad de URA 	<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun taldea
INDICADORES DE EJECUCIÓN	RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de nuevas medidas identificadas y aplicadas. • N.º de reuniones que incluyen el check list cumplimentado en el acta / total de reuniones. • N.º de reuniones efectuadas vía TEAMS sobre el total de reuniones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción. • Metodología y Red Kontzilia • Guía de buenas prácticas en la corresponsabilidad

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

LÍNEA 3. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Objetivo 6: Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas.

MEDIDA 6.1.	Identificar los factores que pueden dificultar el acceso de las mujeres a puestos de decisión y dirección (segregación vertical), impulsando así la reflexión sobre modelos de liderazgo y género	
<p style="text-align: center;">ACCIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obtener estadísticas de tasas de éxito de las mujeres que se presentan a puestos de promoción. • Identificar las razones por las cuales mujeres que cumplen con los requisitos deciden no presentarse a puestos de decisión y dirección (carga de trabajo, dedicación requerida, etc.). • Publicar la información obtenida mediante diversos canales (píldoras, manuales de acogida, etc.) para darle visibilidad e incentivar así el acceso de las mujeres a dichos puestos. • Realizar un estudio sobre percepción de los puestos de responsabilidad (carga de trabajo, dedicación, perfil) y contrastar con la descripción del puesto. • Estudiar las alternativas posibles para que la formación en Igualdad se valore como un mérito para las promociones. • Se garantizará la inclusión de cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas en los procesos selectivos de promoción. (Ley 4/2005. Artículo 20. 4.a) 	<p style="text-align: center;">RESPONSABLE/S</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun taldea • Dirección • Área de personal 	
<p style="text-align: center;">INDICADORES DE EJECUCIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe/s datos obtenidos. • Estudio/s realizados. • Preparación de la encuesta con acuerdo de las preguntas. • Valoración cualitativa anual del estudio de alternativas para la inclusión de la formación en igualdad como mérito. 	<p style="text-align: center;">RECURSOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción. 	

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

MEDIDA 6.2.	Recoger buenas prácticas y aplicar acciones positivas para promover la presencia de mujeres en los ámbitos de actividad donde están infrarrepresentadas (segregación horizontal), generando referentes femeninos y visibilizando adecuadamente a mujeres y hombres en la comunicación de URA	
ACCIONES		RESPONSABLE/S
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la inclusión de cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas en los procesos selectivos de acceso (Ley 4/2005. Artículo 20. 4.a). • Fomentar portavocías femeninas. • Fomentar la paridad en los actos y eventos organizados por URA. • Realizar un seguimiento anual de la presencia de personal de URA en los medios o en eventos públicos: análisis de la presencia equitativa de mujeres y hombres. • Promover el acceso de las mujeres de URA a formaciones sobre habilidades para hablar en público desde la perspectiva de género (Por ejemplo, en las Escuelas de Empoderamiento). • Ampliar la difusión hacia el exterior del vídeo del colectivo de las inspectoras de agua de la Agencia. • Buscar ponencias de mujeres referentes, para hablar de temas que no sean específicamente de género, sino del sector AGUA (investigación, AAPP, empresa, ONGs), para su difusión en diferentes formatos. 		<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Taldea • Área de Comunicación
INDICADORES DE EJECUCIÓN		RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • N.º y tipo de acciones positivas seleccionadas y aplicadas. • Evolución del nº y % de mujeres y hombres en los puestos de dirección, personal de inspección de aguas y asistente técnico/a de medición en URA. • % de mujeres representantes de URA en eventos o medios. • Formaciones realizadas. 		<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de la persona responsables de la acción • Guías y catálogos de buenas prácticas de acciones positivas para la promoción de mujeres a puestos de decisión. • Red Bai Sarea • Presupuestos formación • Recursos propios de personas encargadas

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

LÍNEA 4. ENTORNO LABORAL SALUDABLE Y LIBRE DE VIOLENCIA

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

MEDIDA 7.1.	Incorporar la perspectiva de género en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollando las actuaciones preventivas y correctoras relevantes, y articulándolas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales	
ACCIONES		RESPONSABLE/S
<ul style="list-style-type: none"> • Formar a los integrantes del Comité de Seguridad y Salud en igualdad de oportunidades y violencia machista, para poder introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral del ente. • Incluir la prevención del acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo entre las acciones de mejora identificadas en relación con la Política de Salud Laboral. • Reforzar la introducción de la perspectiva de género en la evaluación general de los riesgos psicosociales, prestando especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras durante el embarazo y la lactancia. • Realizar encuestas anuales para determinar el grado de satisfacción en el trabajo, teniendo en consideración, entre otros, los elementos siguientes: <ul style="list-style-type: none"> - Valoración de la satisfacción con el teletrabajo. - Análisis de las tipologías del trabajo en relación con el estrés percibido y al clima de trabajo . • Recoger sistemáticamente los datos relativos a las causas de absentismo y causas de accidentes, desagregadas por sexo, para su posterior análisis de género. • Garantizar las tallas adecuadas para cada diseño (mujer/hombre) en aquellos puestos que requieran ropa de trabajo. • Incluir revisiones ginecológicas anuales en las revisiones médicas en el ámbito de vigilancia de la salud. • Incluir productos de higiene femenina en baños o en botiquines. 		<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Prevención y CSS
INDICADORES DE EJECUCIÓN		RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • % de integrantes del Servicio de Prevención que participan en la formación. • N.º de mejoras incorporadas en el Servicio de Prevención. • Grado de satisfacción del trabajo realizado. 		<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción. • Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo aprobado. • Documentación de Prevención de Riesgos Laborales (evaluación de riesgos).

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

MEDIDA 7.2.	Actualizar el protocolo específico de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, velando por su correcta implementación.	
ACCIONES		RESPONSABLE/S
<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar el protocolo existente dirigido a prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que garantice la confidencialidad, a partir de las directrices marcadas por Emakunde y de acuerdo con la normativa vigente. • Realizar un seguimiento continuo a lo largo de los siguientes años adecuando el protocolo a las posibles nuevas normas o modificaciones de las actualmente vigentes. • Seguir realizando cada dos años ejercicios de simulacro de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, que permitan testear el protocolo actualizado e incluyan en su ejecución a miembros de la Asesoría Confidencial, así como a personal externo a la misma. • Ofrecer anualmente formación especializada en materia de prevención y atención antes casos de acoso sexual y por razón de sexo a las personas que tendrán competencias directas en la materia (Asesoría Confidencial, Berdintasun Taldea, Comité de Seguridad y Salud, etc.). • Elaborar un informe anual de seguimiento del uso del protocolo, que recoja información no confidencial sobre el número y tipo de quejas registradas, así como tipo de medidas adoptadas ante las mismas. • Realizar un seguimiento de los efectos que pueda tener en mujeres y hombres la aplicación de este protocolo. 		<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Taldea • Comité de Seguridad y Salud
INDICADORES DE EJECUCIÓN		RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo actualizado. • Sistema de seguimiento del protocolo establecido y operativo. • N.º personas formadas. • Análisis anual de las normas vigentes aplicables y de la última actualización del protocolo. 		<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción • Publicaciones en el BOE • Suscripciones al BOE específicas en materia de igualdad

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

MEDIDA 7.3.	Garantizar la difusión necesaria del protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
ACCIONES		RESPONSABLE/S
<ul style="list-style-type: none"> • Incluir en el Plan de Acogida información sobre el mismo, así como los datos de contacto de las personas responsables de la atención a los casos señalados. • Comunicar el protocolo a toda la plantilla a través de los siguientes medios: <ul style="list-style-type: none"> - Envío de una circular. - Publicación del protocolo completo en la intranet. - Incorporación de información relevante en los txokos lilas. - Elaboración de una cartelería sencilla explicando el protocolo, que pueda colgarse en todos los centros de trabajo. • Organizar un encuentro de reflexión o taller sobre la violencia machista para toda la plantilla, aprovechando este espacio para recordar la existencia del protocolo. 		<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Taldea y CSS
INDICADORES DE EJECUCIÓN		RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • N.º de solicitudes de asesoramiento atendidas. • N.º de factores detectados. • Se ha ejecutado la formación y grado de satisfacción del personal. • N.º de personas formadas. 		<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios: horas de trabajo de las personas responsables de la acción • Presupuesto de empresa/asociación externa para la jornada o taller

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

ANEXO V: CRONOGRAMA PARA ELABORACIÓN DE PROGRAMAS OPERATIVOS ANUALES

Línea 1: BUEN GOBIERNO		2023	2024	2025	2026
Objetivo 1. Consolidar los mecanismos de planificación y colaboración en materia de políticas de igualdad					
1.1.	Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación del III Plan para la Igualdad.				
	Realizar reuniones en todas las oficinas para comunicar la aprobación del III Plan para la Igualdad y presentar los principales objetivos y medidas de este.				
	Diseñar elementos comunicativos para remitir por mail, colgar en tabloneros o lugares estratégicos de la organización durante los meses siguientes a la presentación del III Plan.				
	Enviar comunicados internos en relación con medidas que vayan desarrollándose.				
	Enviar a la plantilla los informes de seguimiento bienales elaborados.				
	Ampliar el espacio de planes transversales en la web, con la incorporación completa del III Plan de Igualdad, en vez de solo mencionar su existencia.				
	Generar material (en papel y/o formato electrónico) para dar a conocer el Plan a entidades colaboradoras y proveedoras, así como al personal externo a la Agencia.				
	Buscar oportunidades de comunicación con otros entes del Departamento en el marco del III Plan de Igualdad, colaborando en acciones conjuntas como la exposición plurianual MUJER Y AGUA.				
	Elaborar un informe de seguimiento intermedio y final.				
	Celebrar reuniones por oficina para poder realizar el seguimiento del III Plan, en base al programa operativo anual elaborado.				
	Al finalizar la vigencia del III Plan, realizar la evaluación de este, analizando el grado de ejecución y los resultados alcanzados, como primer paso hacia la definición del siguiente Plan para la Igualdad.				
1.2.	Avanzar hacia la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos anuales				
	Seguir destinando una partida presupuestaria específica para el desarrollo de las políticas de igualdad.				
	Seleccionar dos departamentos pilotos para analizar sus presupuestos anuales desde la perspectiva de género.				
	Impartir formación y establecer pautas para la incorporación de la perspectiva de género en los objetivos presupuestarios considerados más relevantes al género.				
	Elaboración del informe de análisis desde la perspectiva de género de los presupuestos anuales.				

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

1.3.	Crear, fortalecer y dotar los grupos de trabajo para la igualdad.				
	Seguir consolidando Berdintasun Taldea , identificando y atendiendo las necesidades de personal, medios y material necesario para la correcta labor del grupo.				
	Dar activamente a conocer la existencia del Berdintasun Taldea a las nuevas incorporaciones, ofreciéndoles, cuando necesario, la posibilidad de formar parte de este.				
	Transversalizar la responsabilidad de la implementación del III Plan y reforzar el compromiso de la plantilla mediante la creación de grupos adhoc de trabajo, integrados por una persona de BT y otras personas externas al mismo, ubicadas en diferentes departamentos.				
	Ofrecer formación especializada a los miembros de Berdintasun Taldea y de los grupos adhoc de trabajo.				
1.4.	Trabajar conjuntamente con otras organizaciones y estructuras de la administración para avanzar en materia de igualdad				
	Comisión intradepartamental del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Gobierno Vasco: Esta participación supone la asunción de compromisos para el desarrollo de medidas del Plan Departamental en el primero de los casos, compartir la experiencia de URA en la gestión para la igualdad, etc.				
	BAI SAREA (como "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres"), asumiendo los siguientes compromisos: <ul style="list-style-type: none"> • Realización de una buena práctica anual • Asistencia a las dos asambleas anuales • Informes de seguimiento bienales • Formar parte de grupo de trabajo en BAI SAREA (Espacios Sostenibles) • Aportar medidas de BAI SAREA en la organización 				
Objetivo 2. Integrar la igualdad en los procedimientos de gestión					
2.1.	Garantizar la incorporación y explotación de la variable sexo en estadísticas y estudios.				
	Seguir incluyendo la variable sexo de forma sistemática en las estadísticas, encuestas, recogida de datos, estudios y planes que se lleven a cabo.				
	Realizar todos los análisis referidos a la plantilla de URA desagregando los datos por sexo.				
	Incluir la variable sexo en los formularios de la Agencia en el caso de personas físicas.				
2.2.	Consolidar y sistematizar el uso inclusivo del lenguaje y las imágenes				
	Diseñar y divulgar pautas sobre el uso inclusivo de imágenes en espacios comunes.				

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

	Revisar la nueva página web de la Agencia desde la perspectiva de género, implementando las mejoras que se acuerden como necesarias.				
	Realizar revisiones periódicas y aleatorias de diferentes canales y soportes de comunicación, reconociendo las buenas prácticas y ofreciendo alternativas para propuestas de mejora, cuando se vea necesario.				
	Elaborar una guía interna de uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes, e impartirá la formación relevante en todos los niveles de responsabilidad de la Agencia.				
2.3.	Mejorar la incorporación de las cláusulas para la igualdad en contratos, encargos y convenios.				
	Garantizar la incorporación en los contratos de cláusulas de igualdad: Fomento e inclusión en los pliegos de contratación, que no sean de contratos menores, de criterios con la perspectiva de género en aplicación del artículo 1.3 de la LCSP.				
	Crearé un recurso (web o guía) donde queden recogidas las indicaciones básicas, modelos de cláusulas (organizadas, por ejemplo, por tipología: obras, servicios, suministros), pautas comunes de selección según las prioridades de intervención, e indicadores para el seguimiento.				
	Ofrecer formación especializada al personal responsable en materia de contratación de obras y servicios.				
2.4.	Establecer mecanismos para garantizar el correcto cumplimiento de las cláusulas para la igualdad incluidas en contratos, encargos y convenios				
	1.- Establecer mecanismos de control del cumplimiento de las cláusulas de igualdad: Antes de finalizar el contrato la empresa adjudicataria deberá entregar al responsable del contrato un informe detallado relativo al cumplimiento de cada una de las cláusulas o requisitos sociales. En el caso de contratación de nuevo personal para la ejecución del contrato, la empresa adjudicataria deberá presentar los correspondientes contratos de trabajo y resto de documentación establecida en la normativa. Subcontratación de empresas de inserción o Centros Especiales de Empleo.				
	2.- Establecer penalidades para garantizar el cumplimiento de las cláusulas sociales. (artículo 202.3 Ley de contratos estatal).				
	3.- Establecer causas de resolución (artículo 211.1 Ley de contratos estatal).				
	4.- A la finalización del contrato: Con la factura final, el contratista deberá presentar una declaración responsable de haber cumplido con todas las obligaciones que le fueran exigibles en materia social.				
Línea 2: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS					
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.				

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

	Diseñar itinerarios formativos en igualdad adaptados a las características de los puestos y niveles, y con un presupuesto asignado.				
	Potenciar las píldoras formativas breves.				
	Ofrecer información sobre resultados de la formación impartida a las personas participantes: nivel de satisfacción, grado de consecución de los objetivos, etc...				
	Integrar la perspectiva de género de forma transversal en otras formaciones que se impartan internamente.				
Objetivo 4. Mejorar la calidad del empleo, detectando sesgos de género y eliminando posibles factores discriminatorios en las retribuciones y los procesos de acceso, provisión, promoción interna y formación					
4.1.	Monitorear la evolución de los datos retributivos para detectar posibles brechas de género				
	Actualizar anualmente el registro retributivo desagregado según sexo de toda la plantilla, incluyendo al personal funcionario a partir de 2024, según herramienta del Ministerio de Igualdad.				
	Analizar bienalmente las diferencias retributivas generales según sexo y por tipo de puesto-categoría profesional, e identificar las causas de las brechas retributivas de género (efectivas y equiparadas, medias y medianas) que se detecten, tanto favorables a los hombres como a las mujeres, prestando especial atención al impacto de los complementos salariales en las mismas.				
	Ofrecer una formación especializada de género en materia de retribución dirigida a los equipos directamente implicados, así como los miembros de Berdintasun Taldea y de la Comisión Negociadora del III Plan para la Igualdad.				
4.2.	Analizar los procesos de acceso, provisión, promoción interna y formación (Sistema de vigilancia).				
	Elaborar un registro de indicadores de igualdad de las diferentes fases de los procesos de acceso, provisión, y promoción en el empleo.				
	Elaborar un registro anual de las formaciones recibidas por la plantilla y analizar los resultados desagregados por sexo.				
	Analizar desde la perspectiva de género los resultados de los procesos de consolidación de plazas teniendo en cuenta a las personas participantes y adjudicatarias, así como la composición por sexo de las bolsas de trabajo resultantes.				
	Analizar el impacto del teletrabajo en los procesos de promoción en el empleo.				
4.3.	Establecer las medidas preventivas y correctivas relevantes para eliminar posibles sesgos de género y factores discriminatorios en los procesos de acceso, provisión, promoción interna y formación				
	Elaborar listas de control con criterios de igualdad para los procesos de selección, provisión, promoción, formación, con el fin de sistematizar y evaluar su aplicación en dichos procesos (Sistema de vigilancia).				

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

	Revisar la formulación de las ofertas de empleo con el objeto de garantizar que aplican un lenguaje inclusivo.				
	Garantizar la inclusión de contenidos de igualdad en los temarios de los procesos selectivos de acceso y promoción (Ley 4/2005. Artículo 17.4).				
	Garantizar que en los tribunales de selección se mantenga una paridad entre los miembros.				
	Ofrecer una formación especializada de género en materia de acceso, provisión y promoción interna, dirigida a los equipos directamente implicados y al área de personal.				
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.				
	Educar y concienciar a la Dirección sobre la importancia de la corresponsabilidad y sobre los beneficios que genera en la organización.				
	Difundir activamente hacia la plantilla en general, y las nuevas incorporaciones en particular, las medidas de conciliación existentes en URA y las ayudas públicas disponibles.				
	Mantener la recogida y análisis de género de los datos de uso de las medidas de conciliación en URA, difundiendo los resultados entre la plantilla.				
	Identificar cuáles son las dificultades percibidas por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación.				
	Adoptar medidas que permitan equiparar el grado de acogimiento a las medidas de conciliación corresponsable de URA por parte de mujeres y hombres, como pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> • Difundir buenas prácticas en materia de uso de medidas de conciliación por los hombres de la plantilla de URA hacia nuevas incorporaciones, mediante el manual de acogida y las sesiones de presentación de Berdintasun Taldea. • Organizar un taller sobre corresponsabilidad dirigido a los hombres de la plantilla. • Organizar un taller sobre la carga mental. • Difundir los beneficios de una responsabilidad equilibrada en el disfrute de los permisos parentales entre la plantilla mediante diferentes canales de sensibilización (píldoras de igualdad, txokos lilas, web, etc.). • Promover la equiparación de los permisos para cualquier persona progenitora, sin distinción de sexo o tipo de familia. (Nota: respetando así la formulación de Emakunde) 				

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

5.2.	Promover la adopción de medidas de conciliación corresponsable complementarias a las obligaciones que legalmente existen, incidiendo en diferentes mecanismos de organización del trabajo.				
	Elaborar y difundir un documento tipo check list, que recoja los pautas a seguir para agendar las reuniones en base a criterios alineados con el derecho a la conciliación de la plantilla.				
	Incorporar la opción de utilizar TEAMS en todas las convocatorias de reunión.				
	Integrar medidas de flexibilidad espacial, como la movilidad geográfica.				
	Impulsar la polivalencia del personal, de manera que se facilite servicio y conciliación				
	<p>Buscar y conocer experiencias innovadoras o de especial interés, para valorar su futura implantación en URA, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documentar el “salario emocional” que ofrece la Agencia al personal empleado, poniendo en valor los factores no monetarios (flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos, etc.) que contribuyen al bienestar psicológico y disfrute de todas las facetas de la vida. • Identificar medidas que mejoran los permisos legales (bolsa 50 horas, etc.) . • Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales (Fondo Social). • Reorganizar los tiempos de trabajo mediante un sistema de semana de cuatro días. 				
	Articular un plan de conciliación corresponsable de la Agencia, que incorpore la aplicación de buenas prácticas en esta materia y se integre en el próximo Plan para la igualad de URA				
Línea 3: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES					
Objetivo 6. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas.					
6.1.	Identificar los factores que pueden dificultar el acceso de las mujeres a puestos de decisión y dirección (segregación vertical), impulsando así la reflexión sobre modelos de liderazgo y género				
	Obtener estadísticas de tasas de éxito de las mujeres que se presentan a puestos de promoción.				
	Identificar las razones por las cuales mujeres que cumplen con los requisitos deciden no presentarse a puestos de decisión y dirección (carga de trabajo, dedicación requerida, etc.).				
	Publicar la información obtenida mediante diversos canales (píldoras, manuales de acogida, etc.) para darle visibilidad e incentivar así el acceso de las mujeres a dichos puestos.				
	Realizar un estudio sobre percepción de los puestos de responsabilidad (carga de trabajo, dedicación, perfil) y contrastar con la descripción del puesto.				

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

	Estudiar las alternativas posibles para que la formación en Igualdad se valore como un mérito para las promociones.				
	Se garantizará la inclusión de cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas en los procesos selectivos de promoción (Ley 4/2005. Artículo 20. 4.a).				
6.2.	Recoger buenas prácticas y aplicar acciones positivas para promover la presencia de mujeres en los ámbitos de actividad donde están infrarrepresentadas (segregación horizontal), generando referentes femeninos y visibilizando adecuadamente a mujeres y hombres en la comunicación de URA				
	Garantizar la inclusión de cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas en los procesos selectivos de acceso (Ley 4/2005. Artículo 20. 4.a).				
	Fomentar portavocías femeninas.				
	Fomentar la paridad en los actos y eventos organizados por URA.				
	Realizar un seguimiento anual de la presencia de personal de URA en los medios o en eventos públicos: análisis de la presencia equitativa de mujeres y hombres.				
	Promover el acceso de las mujeres de URA a formaciones sobre habilidades para hablar en público desde la perspectiva de género (Por ejemplo, en las Escuelas de Empoderamiento).				
	Ampliar la difusión hacia el exterior del vídeo del colectivo de las inspectoras de agua de la Agencia.				
	Buscar ponencias de mujeres referentes, para hablar de temas que no sean específicamente de género, sino del sector AGUA (investigación, AAPP, empresa, ONGs), para su difusión en diferentes formatos.				
Línea 4: ENTORNO LABORAL SALUDABLE Y LIBRE DE VIOLENCIA					
Objetivo 7. Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable					
7.1.	Incorporar la perspectiva de género en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollando las actuaciones preventivas y correctoras relevantes, y articulándolas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales				
	Formar a los integrantes del Comité de Seguridad y Salud en igualdad de oportunidades y violencia machista, para poder introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral del ente.				
	Incluir la prevención del acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo entre las acciones de mejora identificadas en relación con la Política de Salud Laboral.				
	Reforzar la introducción de la perspectiva de género en la evaluación general de los riesgos psicosociales, prestando especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras durante el embarazo y la lactancia.				

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

	Realizar encuestas anuales para determinar el grado de satisfacción en el trabajo, teniendo en consideración, entre otros, los elementos siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Valoración de la satisfacción con el teletrabajo. • Análisis de las tipologías del trabajo en relación con el estrés percibido y al clima de trabajo. 				
	Recoger sistemáticamente los datos relativos a las causas de absentismo y causas de accidentes, desagregadas por sexo, para su posterior análisis de género.				
	Garantizar las tallas adecuadas para cada diseño (mujer/hombre) en aquellos puestos que requieran ropa de trabajo.				
	Incluir revisiones ginecológicas anuales en las revisiones médicas en el ámbito de vigilancia de la salud.				
	Incluir productos de higiene femenina en baños o en botiquines.				
7.2.	Actualizar el protocolo específico de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, velando por su correcta implementación.				
	Actualizar el protocolo existente dirigido a prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que garantice la confidencialidad, a partir de las directrices marcadas por Emakunde y de acuerdo con la normativa vigente.				
	Realizar un seguimiento continuo a lo largo de los siguientes años adecuando el protocolo a las posibles nuevas normas o modificaciones de las actualmente vigentes.				
	Seguir realizando cada dos años ejercicios de simulacro de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, que permitan testear el protocolo actualizado e incluyan en su ejecución a miembros de la Asesoría Confidencial, así como a personal externo a la misma.				
	Ofrecer anualmente formación especializada en materia de prevención y atención antes casos de acoso sexual y por razón de sexo a las personas que tendrán competencias directas en la materia (Asesoría Confidencial, Berdintasun Taldea, Comité de Riesgos Laborales, etc.).				
	Elaborar un informe anual de seguimiento del uso del protocolo, que recoja información no confidencial sobre el número y tipo de quejas registradas, así como tipo de medidas adoptadas ante las mismas.				
	Realizar un seguimiento de los efectos que pueda tener en mujeres y hombres la aplicación de este protocolo.				
7.3.	Garantizar la difusión necesaria del protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.				

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA 2023-2026

	Incluir en el Plan de Acogida información sobre el mismo, así como los datos de contacto de las personas responsables de la atención a los casos señalados.				
	<p>Comunicar el protocolo a toda la plantilla a través de los siguientes medios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Envío de una circular. • Publicación del protocolo completo en la intranet. • Incorporación de información relevante en los txokos lilas. • Elaboración de una cartelera sencilla explicando el protocolo, que pueda colgarse en todos los centros de trabajo. 				
	Organizar un encuentro de reflexión o taller sobre la violencia machista para toda la plantilla, aprovechando este espacio para recordar la existencia del protocolo.				