



# PLAN DE IGUALDAD 2019-2022

SERVICIOS ARGA VALDIZARBE /  
ARGA IZARBEIBARKO ZERBITUZAK S.L.

Para la elaboración de este Plan, se ha contado con subvención del Instituto Navarro para la Igualdad



## PLAN DE IGUALDAD

### Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak

#### 1. CONTEXTO:

##### 1.1. Descripción general de la organización

Servicios Arga Valdizarbe S.L. es una empresa creada en 1.992 cuyo objeto es la gestión de la prestación de diferentes servicios dentro del marco de competencias otorgadas por diferentes municipios de la zona a la Mancomunidad de Valdizarbe.

Cuenta con un consejo de administración formado por las mismas personas que componen la comisión permanente de la Mancomunidad de Valdizarbe. Son 13 personas integrantes, de las cuáles, 12 son hombres y 1 mujer, que es la presidenta. En la legislatura anterior (2015-2018), la componían 10 hombres y 3 mujeres.

La relación de Municipios que componen Mancomunidad es:

- Artajona	- Puente la Reina / Gares
- Artazu	- Larraga
- Guirguillano	- Guesalaz / Gesalatz
- Berbinzana	- Salinas de Oro / Jaitz
- Mendigorria	- Mañeru
- Miranda de Arga	- Cirauqui / Zirauki
- Obanos	

Una persona, cargo electo de cada municipio, forma parte del consejo de administración de la empresa.

Los servicios que ofrece, son los siguientes:

- Abastecimiento de agua, saneamiento, depuración del agua (ciclo integral del agua) y el mantenimiento y mejora de las infraestructuras que lo soportan.
- Recogida, transporte y tratamiento de los residuos sólidos urbanos RSU
- Educación y sensibilización ambiental
- Servicio de euskera (se ofrece desde Mancomunidad de Valdizarbe, pero ha sido materia de este diagnóstico también, lo correspondiente a dicho servicio)
- En febrero de 2019 se ha puesto en marcha el Servicio de igualdad.

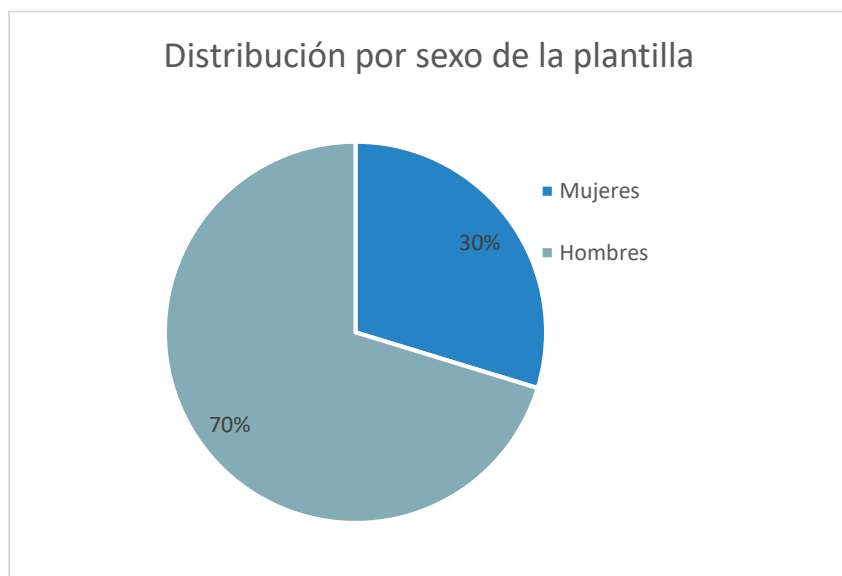
Los **valores fundamentales** de la entidad son ofrecer servicios a la ciudadanía en los ámbitos detallados anteriormente con criterios de calidad, sensibilización y cercanía.

Para elaborar este diagnóstico se han utilizado diferentes fuentes y herramientas de recogida de información:

- Recogida de datos cuantitativos
- Datos relativos a plantilla a fecha de 31 de diciembre 2018
- Recogida de datos cualitativos:
  - Cuestionarios a personal de la empresa
  - Entrevistas a personas clave
  - Análisis documental y estadístico

*\*Para elaborar este diagnóstico, además de analizar la plantilla de Servicios Arga Valdizarbe, hemos analizado también los puestos de trabajo del Servicio de euskera y de secretaría de Mancomunidad de Valdizarbe. Las personas que ocupan estos puestos, están directamente contratadas por Mancomunidad, pero comparten ámbito de trabajo con el personal de Servicios Arga Valdizarbe. Por ello, nos ha parecido conveniente incluirlos en este análisis.*

A diciembre de 2.018, la plantilla está compuesta por 11 mujeres (30%) y 26 hombres (70%)



En el nivel estratégico hay 1 mujer y ningún hombre. En el nivel de mandos intermedios hay 1 mujer y 5 hombres. En el nivel operativo hay 9 mujeres y 21 hombres.

En nivel operativo, 3 mujeres estarían dentro de personal técnico, 6 mujeres en personal administrativo y 0 mujeres en personal operario. En cuanto a hombres, estarían 1 hombre en personal técnico, 1 hombre en personal administrativo y 19 hombres en personal operario.

En cuanto a la edad media de las mujeres en plantilla es de 46 años y la de los hombres 49 años.

## **1.2. Situación de partida en materia de igualdad**

- En la legislatura de 2015-2019, desde **Mancomunidad de Valdizarbe / Izarbeibarko Mankomunitatea**, se inicia un compromiso de trabajo en materia de igualdad.
- En 2015, el 19 de noviembre, la Junta General de Mancomunidad de Valdizarbe / Izarbeibarko Mankomunitatea, firmó la adhesión a la Campaña Ayuntamientos contra la Violencia de género.
- En 2.018, aprobado por el máximo órgano de la entidad, la JUNTA GENERAL, se sientan las bases para trabajar en materia de igualdad. Se elabora el estudio – diagnóstico de género de Mancomunidad de Valdizarbe / Izarbeibarko Mankomunitatea, se comprometen fondos en los presupuestos de 2.019 para trabajar en este ámbito y se inicia el proceso de contratación de una persona técnica de igualdad.
- En febrero de 2.019, con la contratación de una técnica de igualdad, se pone en marcha el servicio de igualdad y se elabora para 2.019 un Plan de Trabajo en materia de igualdad para 2019 donde entre otras acciones, se contempla, la elaboración de un Plan de Igualdad de la Empresa Servicios Arga Valdizarbe S.L.  
Este compromiso fue aprobado por Junta General, el día 6 de marzo de 2.019.
- Desde Servicios Arga Valdizarbe, se realiza un importante trabajo en materia de comunicación y también de participación ciudadana. Sobre este aspecto, se ha considerado importante comunicar con lenguaje inclusivo, por ello, algunas personas de la plantilla han participado en formaciones ofrecidas por otras entidades, sobre uso no sexista del lenguaje.

## 2. ESTRATEGIA

### 2.1. Momento actual

- En abril de 2019 se aprobó la Ley Foral 17/2019 de 4 de abril, de igualdad para mujeres y hombres. Dicha ley, en su art. 44 y 45 hace referencia a los planes de igualdad de empresas (públicas y privadas). Con el desarrollo de esta ley, se prevé un avance en materia de igualdad en las empresas.
- Los grupos de interés de empresa son los Ayuntamientos de la zona y la ciudadanía de estas localidades.
- En los últimos años, se está trabajando por la modernización de la gestión y organización de la empresa.
- La empresa no cuenta con plan estratégico y tampoco tiene definidas cuáles son su misión, visión y valores. En la documentación revisada, no hace referencia a la cuestión de igualdad en ningún documento escrito.
- La empresa cuenta con un **estudio organizativo** elaborado en 2.014 con una última revisión en 2.019. A partir de este estudio organizativo, se ha elaborado un **Plan de formación**, que no contempla acciones formativas sobre igualdad, aunque a lo largo de 2.019 se han realizado formaciones en este ámbito. Tanto el estudio como el plan formativo, no incluyen perspectiva de género y tampoco estaban redactados con lenguaje inclusivo. La redacción se ha ido revisando y modificando a lo largo de 2.019.
- Se trabaja por objetivos y en 2.019, se ha incluido el trabajo del servicio de igualdad. En el resto de áreas, no se contempla la perspectiva de género.
- Servicios Arga Valdizarbe - Arga Izarbeibarko Zerbitzuak S.L. dispone de fuentes de información relevantes sobre las personas abonadas a los servicios que ofrecen, desde una visión local, de su ámbito de intervención, siendo referente a nivel de Navarra, en materia de educación medioambiental y su trabajo en el ámbito de recogida selectiva de residuos.

- Toda la recogida de datos, altas, bajas del servicio, se hacen desde un programa de gestión electrónica ofrecido por **ANIMSA (Asociación Navarra de Informática Municipal)**
- Los presupuestos anuales y memorias económicas se desglosan por partidas. No hay ningún informe de impacto de género de los presupuestos.
- En general, **la recogida de información no está desagregada por sexo**. No existen datos del número de mujeres abonadas y de hombres abonados.

## **2.2. Fortalezas y oportunidades**

- Existe un compromiso por parte de la Junta General de Mancomunidad de Valdizarbe / Izarreibarko Mankomunitatea máximo órgano de decisión, para elaborar e implementar el Plan de Igualdad de Servicios Arga Valdizarbe / Izarreibarko Arga Zerbitzuak. Además, es objetivo de la entidad integrar el trabajo en igualdad en todos los ámbitos de la misma.
- Se incorporan cláusulas de género en los pliegos de contrataciones.
- El impacto de las estrategias y acciones en igualdad de género que se implementen en la empresa, tendrán un impacto a nivel interno, pero, al mismo tiempo, incidirá en la totalidad de las personas habitantes de los 13 pueblos a los que se ofrecen los diferentes servicios.
- **La comunicación** ha sido una de las claves para dar a conocer el trabajo que se desarrolla desde la entidad, por lo que será clave también de cara a trasladar a la ciudadanía el trabajo en materia de igualdad que se vaya desarrollando.

### **2.3. Debilidades y amenazas**

- A día de hoy, no se disponen en la empresa, de recursos específicos destinados a implementar estrategias y acciones vinculadas con la igualdad.
- Existe una necesidad, por parte del personal de la entidad de formación en materia de igualdad, en diferentes niveles.
- En la elaboración del diagnóstico se ha detectado como en algunas áreas de trabajo de la empresa, cuentan con una cultura organizacional basada en estereotipos y prejuicios por razón de género lo que deriva a que existan comportamientos sexistas. Esto queda reflejado en las encuestas realizadas a la plantilla, en las que un 13% de las mujeres y un 58% de los hombres afirma que son habituales en la empresa los chistes y comentarios sexistas. Además, un 12,5 % de las mujeres y el 42,10 % de hombres afirman conocer algún caso de acoso por razón de sexo en la empresa.

### **2.4. Retos posibles**

- Alcanzar un compromiso y participación en la puesta en marcha del Plan de Igualdad por parte de todas las personas de la plantilla de Servicios Arga Valdizarbe – Izarbeibarko Arga Zerbitzuak S.L.
- Comunicar, tanto a nivel interno, como externo utilizando un lenguaje y unas imágenes inclusivas.



### 3. CLIENTELA

#### 3.1. Momento actual

- Entendemos como clientela, todas las personas abonadas a los servicios que ofrece la empresa.
- En la **Ley Foral 17/2019, de 4 de Abril, de igualdad entre mujeres y hombres**, en su artículo 19, referente a estadística y estudios dice que las Administraciones Públicas deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.
- Se envía de manera trimestral el recibo a todas las personas abonadas. Esto ofrece un hilo directo de comunicación que normalmente es utilizado para hacer llegar a la clientela avisos, informaciones u otras cuestiones consideradas relevantes.
- En la comunicación externa hacia los diferentes grupos de interés y clientela se intentan utilizar algunos recursos del lenguaje inclusivo, aunque existen aspectos a mejorar.
- En cuanto a los servicios ofrecidos a las personas usuarias, no existe medición del impacto de género.
- Actualmente, en la empresa, no se dispone de una partida presupuestaria para invertir en igualdad.
- No contamos con datos desagregados por sexo de las personas usuarias de los servicios de la empresa, pero tenemos el dato de población total de los municipios de la zona.  
Son 11.678 personas de las cuáles, 5.620 son mujeres y 6.058 hombres
- El programa de gestión de personas abonadas no se contempla la variable sexo.

### **3.2. Fortalezas y oportunidades**

- Servicios Arga Valdizarbe – Izarbeibarko Arga Zerbitzuak S.L., ofrece unos servicios muy concretos, por lo que conoce las necesidades y expectativas de las personas usuarias sobre estos servicios. Esto permite incluir la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo.
- Contamos con una vía de comunicación directa con toda la clientela a través del recibo trimestral y que puede ser clave a la hora de ofrecer información u otras cuestiones que se consideren de relevancia en materia de igualdad.
- Además, contamos con otras vías de comunicación como pueden ser las redes sociales, la página web o la cobertura en materia comunicativa que nos ofrecen los ayuntamientos que forman parte de Mancomunidad.

### **3.3. Debilidades y amenazas**

- Dificultades a la hora de valorar el impacto de género que tiene la prestación de los servicios que se ofrecen desde la empresa.
- Actualmente, no se dispone de los recursos necesarios (formación, financiación, metodologías, herramientas...) para aplicar la perspectiva de género a la prestación de servicios.

### **3.4. Retos posibles**

- Visibilizar la igualdad como valor y compromiso de la empresa.
- Analizar con enfoque de género las necesidades y expectativas de las personas usuarias.
- Sensibilizar a las personas usuarias y a las personas trabajadoras de la empresa en materia de igualdad de género y violencia contra las mujeres.

## 4. PERSONAS

### 4.1. Momento actual

- Servicios Arga Valdizarbe / Izarbeibarko Arga Zerbitzuak S.L. cuenta con un estudio organizativo de los puestos de trabajo de la empresa, basado en un modelo de responsabilidades. Se recogen funciones, finalidad y modo de actuar. En función de este estudio organizativo se ha hecho una clasificación de puestos por niveles y rangos retributivos del personal que trabaja en la empresa.
- En este momento se está negociando el convenio colectivo de la empresa. El convenio en vigor es del año 2013.
- La política retributiva en la empresa, está basada en el estudio organizativo mencionado anteriormente y está basada en responsabilidades de modo que modifica en algunos casos lo que regula el convenio colectivo en vigor.
- Se establece un Plan anual de gestión por objetivos que se revisa semestralmente.
- La empresa no tiene Plan de Acogida.
- Existe un Plan de Prevención de riesgos laborales del año 2004.

### **Conciliación:**

- En la plantilla de Servicios Arga Valdizarbe / Izarbeibarko Arga Zerbitzuak, hay 6 mujeres y 16 hombres que tienen menores a su cargo. De estas personas, 1 hombre se configura como familia monoparental.
- En el último ejercicio, 1 mujer se ha acogido a medidas de flexibilidad de horarios por cuestiones de conciliación y 1 hombre ha solicitado puntualmente flexibilidad horaria por esta cuestión.
- 1 hombre tiene un contrato a jornada parcial por cuestiones de conciliación.
- El 75% de las mujeres y el 42% de los hombres indican que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal.

- El 38% de las mujeres y el 53% de los hombres encuestados indican que acogerse a medidas de conciliación conlleva pérdidas de oportunidades profesionales.
- El grado de satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad de las mujeres es de 6,5 puntos y de los hombres de 5,84 (en una escala del 1 al 10)

#### **Jornada:**

- El tipo de jornada es diferente en función de la sección en que se trabaja.
- En la sección de residuos, las personas que realizan labores de recogida, trabajan de lunes a sábado (festivos incluidos) y también trabajan los domingos del periodo de verano. En horario de mañana.
- En la sección de aguas, trabajan de lunes a viernes en horario de mañana, pero tienen que hacer retenes y guardias de manera rotatoria durante 24 horas por temas de averías, etc.
- El resto de secciones y puestos, trabajan de lunes a viernes en horario de mañana. En algunos puestos de trabajo, puntualmente tienen que trabajar en horario de tarde o fines de semana, normalmente relacionado con reuniones, comisiones, eventos, etc.
- Existen un total de 5 mujeres con contrato indefinido, de las cuáles, 1 tiene jornada parcial y 3, jornada completa. Y un total de 21 hombres con contrato indefinido, de ellos 2 con jornada parcial y 19 con jornada completa.
- 9 personas tienen contrato eventual, de las cuáles, 4 son mujeres (1 de ellas con jornada parcial) y 5 son hombres, todos ellos con jornada completa.

#### **Contrataciones:**

- El 41% de las contrataciones de los últimos 4 años han sido de mujeres.
- A nivel táctico y estratégico ha habido una contratación y ha sido 1 mujer.
- Datos referidos a los últimos 4 años: Las contrataciones de personal técnico han sido de 4 mujeres y 1 hombre. En el nivel administrativo han sido 3 mujeres y 0 hombres. En cuanto a personal operario han sido 2 mujeres contratadas y 18 hombres.

- El 50% de las mujeres y el 68% de los hombres afirma que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
- El 50% de las mujeres y el 79% de los hombres indica que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

**Promociones:**

- En los últimos 4 años, 1 mujer y 2 hombres han promocionado internamente.

**Salidas:**

- 7 mujeres y 11 hombres han finalizado su relación laboral con la empresa por finalización de contrato, por salida voluntaria y por despido.

**Representación sindical:**

- En la actualidad, la representación sindical recae en 3 hombres, dos de la sección de aguas y uno de la sección de residuos.

**Acoso por razón de sexo y acoso sexual:**

- El 13% de las mujeres y el 58% de los hombres afirma que son habituales en la empresa los chistes y comentarios sexistas
- El 25% de las mujeres y el 0% de los hombres que han respondido la encuesta, se han sentido alguna vez discriminada o discriminado por razón de sexo en la entidad.
- El 12,5 % de las mujeres afirma conocer algún caso de acoso por razón de sexo en la empresa y el 12,5 % de las mujeres no contesta. El 42,10 % de los hombres dice que
- conoce algún caso de acoso por razón de sexo en la empresa y el 10,52 % no contesta a esta pregunta.

- El 0% de las mujeres afirma no conocer algún caso de acoso sexual en la entidad. El 10,52 % de los hombres si conoce, el 84,51 % de los hombres dice que no conoce y el 5,26 % de hombres no contesta a esta cuestión.

**Condiciones de trabajo:**

- El 50% de las mujeres y el 42% de los hombres encuestados indica que la carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales.
- El 25% de las mujeres y el 68% de los hombres afirman tener estabilidad en su puesto de trabajo.
- Por último, la motivación con el trabajo es de 6,62 puntos en las mujeres y de 6,42 en los hombres.

**Otras cuestiones:**

- El 50% de las mujeres y el 58% de los hombres indica que la entidad exige disponibilidad fuera del horario laboral.
- El 13% de las mujeres y el 32% de los hombres afirma que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en la entidad.
- Por último, el 88% de las mujeres y el 74% de los hombres encuestados están de acuerdo en la puesta en marcha de un Plan para la igualdad de mujeres y hombres.

#### **4.2. Fortalezas y oportunidades**

- Junta General, consejo de administración y dirección están plenamente de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y en subsanar posibles brechas relacionadas con cuestiones de género.
- Un porcentaje alto de la plantilla de Servicios Arga Valdizarbe / Izarbeibarko Arga Zerbitzuak S.L. está de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la igualdad de mujeres y hombres.
- Los puestos de trabajo están definidos en un modelo de responsabilidades, lo cual facilita a la hora de organizar el organigrama de la entidad, así como la política retributiva.

#### **4.3. Debilidades y amenazas**

- Se trata de una empresa en la que existe segregación horizontal. En la sección de aguas no hay ninguna mujer. En residuos hay dos mujeres en puestos técnicos.
- Por otro lado, en administración hay 1 hombre y 6 mujeres
- También existe segregación vertical, y esta se detecta en cargos intermedios, donde encontramos 5 hombres y 1 mujer
- En las respuestas de la encuesta, se percibe que son habituales los chistes y comentarios lo cual indica necesario trabajar en cambio de valores y del mismo modo, en los resultados de la encuesta se recoge que existen casos de acoso sexual y sexista, por lo que es necesario valorar la implementación de medidas preventivas.

#### **4.4. Retos posibles**

- Formación y sensibilización a todo el personal en cuestiones relacionadas con la igualdad, acoso sexual y sexista.

## 5. SOCIEDAD

### 5.1. Momento actual

- Servicios Arga Valdizarbe – Izarbeibarko Arga Zerbitzuak tiene influencia e impacto en el tejido social, entre otras relaciones se definen las siguientes:
  - Ayuntamientos.
  - Asociaciones, sociedades, colectivos.
  - Centros educativos de la zona.
  - Empresas de la zona

### 5.2. Fortalezas y oportunidades

- Servicios Arga Valdizarbe / Izarbeibarko Arga Zerbitzuak es una empresa que gestiona los servicios públicos detallados anteriormente. Al ser servicios dirigidos a toda la ciudadanía permite que el contacto con las personas abonadas sea directo y permanente.
- Desde la sección de educación medioambiental, se ha venido haciendo un importante trabajo de relación con los ayuntamientos, asociaciones, ámbito educativo y ciudadanía en general lo que nos permite contar con una amplia red de trabajo en la comarca. Esto nos ofrece un escenario favorable a la hora de incorporar el principio de igualdad como uno de los objetivos a trabajar por la entidad de manera transversal.
- Gerencia y dirección apuestan y desean trabajar para influir en el entorno social desde la igualdad de género.
- Se está negociando un nuevo convenio de trabajo, siendo este un momento clave para poder incorporar en el mismo cuestiones de igualdad.



### **5.3. Debilidades y amenazas**

- En la actualidad, no se dispone de formación en empoderamiento, competitividad o formación para el empleo con perspectiva de género.
- En las escuelas de formación profesional donde se imparten los estudios de fontanería, hay muy poca presencia de mujeres, lo cual deriva en que en los procesos de contratación para esta sección no se presenten mujeres.
- Tanto la sección de aguas como la sección de residuos son ámbitos laborales muy masculinizados, lo cual supone un freno para el acceso de las mujeres a este tipo de puestos de trabajo. Esto nos lleva a una perpetuación de roles de género y a un fomento de la división sexual del trabajo. Puesto que la empresa forma parte del tejido social y es además un referente para la ciudadanía, lo detallado anteriormente es una cuestión a tener en cuenta por el impacto que pueda tener a nivel social.
- En los trabajos administrativos, nos encontramos con un mayor número de mujeres debido a la feminización de estos puestos de trabajo y como consecuencia, es menor el número de hombres que optan por este tipo de trabajo.

### **5.4. Retos posibles**

- Poder entrar a formar parte del registro de Gobierno de Navarra de entidades que trabajan en favor de la igualdad.
- Establecer medidas encaminadas a ir rompiendo la segregación horizontal.

## 6. INNOVACIÓN

### 6.1. Momento actual

- Servicios Arga Valdizarbe / Izarbeibarko Arga Zerbitzuak está en proceso de cambio de forma de trabajo administrativo a lo largo de 2.019, con la puesta en marcha de un nuevo programa de gestión.
- Existen objetivos para acercar la Mancomunidad de Valdizarbe a la ciudadanía, quedando implícito, por tanto, acercar la empresa a la ciudadanía.

### 6.2. Fortalezas y oportunidades

- Desde Mancomunidad de Valdizarbe / Izarbeibarko Mankomunitatea, en su objetivo por lograr que la entidad sea más cercana a la ciudadanía, tiene como objetivo también, ser más cercana a las personas trabajadoras de su empresa (Servicios Arga Valdizarbe / Izarbibarko Arga Zerbitzuak)
- Por ello se celebran reuniones periódicas de toda la plantilla, para explicar los diferentes proyectos de la entidad y al mismo tiempo, las comisiones de cada sección, dentro de mancomunidad, se celebran dotándolas de contenido que sea de interés para el personal político de los ayuntamientos miembros y al mismo tiempo para el personal que trabaja en la empresa. De esta manera se crean espacios comunes que pueden servir para mejorar en la prestación de los servicios.

### 6.3. Debilidades y amenazas

- Actualmente, no se dispone de los recursos necesarios (formación, financiación, metodologías, herramientas...) para aplicar la perspectiva de género.

### 6.4. Retos posibles

- Visibilizar la igualdad como valor y compromiso de la empresa en la zona.
- Incorporar la perspectiva de género en su gestión diaria.

## 7. PARTICIPANTES Y MÉTODO DE PARTICIPACIÓN EN LA REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

El grupo de igualdad ha estado y está compuesto por las siguientes personas:

Jaione Mariezkurrena Baleztina → Directora  
Rubén Sola Pérez → Responsable administración  
Juan Antonio Urra Caro → Encargado sección aguas  
Silvia Ruiz de Larramendi Casademon → Sección residuos y educación medioambiental  
Eduardo Fernandez Jimenez → Representante de los trabajadores y de las trabajadoras.  
Estrella Jimeno Vidaurre → Sección Oficina Técnica  
Rosi Jimeno Berastegui → Oficial administrativa RRHH

De las personas que forman el grupo, todas excepto 1 han participado de manera activa en la sesión formativa realizada al comienzo del proceso.

Tanto la sesión formativa de 3 horas como el asesoramiento a lo largo del proceso ha sido realizada por Equala Iniciativas, Asistencia técnica especializada en Igualdad en Empresas.

En la fase del diagnóstico cada una de estas personas han ido aportando documentación e información necesarias para la elaboración del mismo, especialmente desde dirección y desde RRHH.

Además de estas personas, el resto del personal de la empresa ha ido aportando datos e información fundamental para la elaboración del diagnóstico.

Un borrador de este documento ha sido presentado en sesión informativa al grupo de igualdad el día 7 de octubre de 2019, y ha sido revisado y modificado por las y los participantes previo a su redacción definitiva.

## **8. PARTICIPANTES Y MÉTODO DE SEGUIMIENTO DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará por el Grupo de Igualdad una vez cada seis meses a través de reuniones de seguimiento, en las que se revisarán y se valorarán las medidas, con objeto de analizar las medidas llevadas a cabo, su cumplimiento, así como impulsar el resto de medidas, si se estima necesario, modificarlas.

En estas reuniones de seguimiento, participarán las personas componentes del Grupo de Igualdad y, además, aquellas personas que se considere necesario por ser responsables de determinadas medidas incluidas en el II Plan de Igualdad.

Se realizará una evaluación final en el último año de implementación del Plan en 2022.

## **9. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

En la actualidad, empresa Servicios Arga Valdizarbe / Izarbeibarko Arga Zerbitzuak, no cuenta con ningún tipo de medida destinada a la prevención y actuación ante situaciones de violencia contra las mujeres, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

## 10. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### OBJETIVOS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN

EJE	AREA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<b>ESTRATÉGICO</b>	<b>1. Política y cultura de la organización</b>	OE 1.1. Fomentar una cultura participativa de las mujeres en la política de la empresa OE 1.2 Incorporar la transversalidad de género en la organización
	<b>2. Gestión empresarial</b>	OE 2.1. Integrar la igualdad de género en todos los documentos y procedimientos administrativos y de selección de personal
	<b>3. Comunicación interna</b>	OE 3.1 Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación interna de la empresa
	<b>4. Comunicación externa con personas usuarias</b>	OE 4.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación de la empresa a la ciudadanía.
<b>CLIENTELA</b>	<b>5. Comunicación externa con personas usuarias</b>	OE 5.1. Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la empresa en su imagen hacia las personas usuarias.
<b>PERSONAS</b>	<b>6. Gestión recursos humanos</b>	OE 6.1 Asegurar la aplicación de la política de igualdad de la empresa en la gestión de RRHH
		OE 6.2 Incrementar la presencia de mujeres en la empresa y en los puestos en los que están menos representadas.
		OE 6.3 Formar a la plantilla en materia de igualdad de género
		OE 6.4 Mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras
		OE 6.5 Garantizar igualdad de posibilidades de promoción a hombres y a mujeres de la empresa
		OE 6.6 Garantizar la igualdad en los procesos de selección de la entidad
		OE 6.7 Analizar la política salarial de la empresa
	<b>7. Salud laboral</b>	OE 7.1 Reconocer y dar una respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo diferentes entre mujeres y hombres
<b>8. Conciliación y corresponsabilidad</b>	OE 8.1. establecer un modelo de conciliación corresponsable en la empresa que vincule a ambos sexos.	

	<b>9. Representación sindical y negociación colectiva</b>	OE 9.1. Incluir la perspectiva de género en las negociaciones colectivas
<b>SOCIEDAD</b>	<b>10. Comunicación externa con instituciones, entidades colaboradoras, personas usuarias y ciudadanía en general</b>	OE 10.1. Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la empresa en su imagen externa
		OE 10.2. Incorporar la perspectiva de género en el trabajo realizado por las entidades proveedoras
<b>INNOVACIÓN</b>	<b>11. Propuestas innovadoras en materia igualdad</b>	OE 11.1. Inclusión de criterios innovadores en materia de género en los procesos de trabajo de la empresa

## EJE 1. ESTRATEGIA

### AREA 1. Política y cultura de la organización

OE 1.1. Fomentar una cultura participativa de las mujeres en la política de la empresa

OE 1.2. Incorporar la transversalidad de género en la organización

MEDIDAS	BRECHA A LA QUE OBEDECE	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
1. Establecimiento de un compromiso por parte de la dirección / gerencia de Servicios Arga Valdizarbe/ Izarbeibarko Arga Zerbitzuak S.L., a través de la elaboración, firma y difusión de un documento específico, para avanzar en la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres	Ausencia de compromiso visible de la empresa, de trabajo en favor de la igualdad	Documento elaborado y difundido	Dirección / Gerencia	2019
2. Hacer difusión del plan de igualdad a toda la plantilla con un comunicado de dirección y una presentación	Difundir el plan de igualdad a nivel interno	Número de comunicaciones y canales de difusión	Dirección / Gerencia y Gigualdad	2020
3. Hacer visible en Página Web, de la entidad, el compromiso por parte de Mancomunidad de Valdizarbe / Izarbibarko Mankomunitatea y por parte de la empresa Servicios Arga Valdizarbe / Izarbeibarko Arga Zerbitzuak S.L. de trabajo en favor de la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres	Ausencia de compromiso público de la empresa, de trabajo en favor de la igualdad	Página web	Dirección / Gerencia e igualdad	2020

<p><b>4. Incorporar a la misión, visión y valores de la empresa, el compromiso de trabajo en favor de la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres</b></p>	<p>Ausencia de compromiso público de la empresa, de trabajo en favor de la igualdad</p>	<p>Documentos empresa</p>	<p>Dirección / gerencia</p>	<p>2020</p>
<p><b>5. Desagregar los datos por sexo en toda la documentación que genere la empresa a nivel interno y externo</b></p>	<p>Ausencia de datos desagregados por sexo en toda la documentación</p>	<p>Documentos, fichas, formularios desagregados por sexo</p>	<p>Dirección / Gerencia y Iguualdad</p>	<p>2020, 2021, 2022</p>
<p><b>6. Reservar desde dirección y gerencia un % de presupuesto para acciones en igualdad</b></p>	<p>No existen partidas presupuestarias dirigidas a acciones de igualdad</p>	<p>% presupuesto total destinado a igualdad</p>	<p>Dirección / Gerencia</p>	<p>Anualmente</p>
<p><b>7. Formación en materia de género dirigida a gerencia, dirección y grupo trabajo igualdad</b></p>	<p>Ausencia de formación en igualdad de género</p>	<p>Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregada por sexos</p>	<p>Dirección / Gerencia e igualdad</p>	<p>Anualmente</p>
<p><b>8. Consolidar la figura de agente de igualdad de oportunidades en Mancomunidad de Valdizarbe / Izarbeibarko Mankomunitatea</b></p>	<p>Incipiente estructura para implementar la igualdad de género en la organización</p>	<p>Contrato trabajo Técnica igualdad</p>	<p>RRHH / Junta General</p>	<p>2020-2021</p>
<p><b>9. Complimentación de la encuesta realizada dentro del Diagnóstico de Igualdad cada 4 años por toda la plantilla en relación a la implementación de la igualdad en la empresa y nivel de satisfacción con la misma</b></p>	<p>Ausencia de herramientas para medir la igualdad de mujeres y hombres en la entidad</p>	<p>1 encuesta realizada</p>	<p>Dirección / Gerencia</p>	<p>2022</p>



<b>AREA 2. Gestión empresarial</b>				
<b>OE 2.1. Integrar la igualdad de género en todos los documentos y procedimientos administrativos y de selección de personal</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>BRECHA A LA QUE OBEDECE</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FECHA</b>
<b>10. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en todos los documentos y procedimientos de la empresa, como uno de los valores centrales de la misma</b>	Ausencia de perspectiva de género en la entidad	Documentos y Procedimientos con perspectiva de género incorporada	Dirección / Gerencia	2019-2020
<b>AREA 3. Comunicación interna y AREA 4 Comunicación externa</b>				
<b>OE 3.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación interna de la empresa y OE 4.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación externa de la empresa</b>				
<b>11. Formación en comunicación inclusiva y no sexista a toda la plantilla</b>	Ausencia de conocimientos y herramientas para una comunicación inclusiva y no sexista	Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregada por sexos	Igualdad	2019
<b>12. Elaboración de una Guía de Comunicación Inclusiva para todo el personal</b>	Ausencia de conocimientos y herramientas para una comunicación inclusiva y no sexista	1 guía de Comunicación Inclusiva elaborada	Igualdad	2019

## EJE 2. CLIENTELA

### AREA 5. Comunicación externa con personas usuarias

#### OE 5.1. Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la empresa en su imagen hacia las personas usuarias

MEDIDAS	BRECHA A LA QUE OBEDECE	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
1. Obtener datos desagregados por sexo de las personas abonadas	Obtener información actualizada desagregada por sexo de las personas abonadas a los servicios de la empresa	Documentos, fichas recogida información	Igualdad	2019-2022
2. Aprobación de las instrucciones para la utilización de un lenguaje y uso de imágenes inclusivas y no sexista en toda la comunicación externa de la empresa	En la comunicación externa no está sistematizado el uso del lenguaje inclusivo y no sexista	Documentos con lenguaje inclusivo y no sexista	Dirección / Gerencia / ElComunicación	2020
3. Campañas de sensibilización dirigidas a las personas usuarias de los servicios que ofrece Servicios Arga Valdizarbe / Izarbeibarko Arga Zerbitzuak S.L., dirigidas a cuestiones relacionadas con igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres	Difundir el compromiso con la igualdad a la clientela y configurarse como referente en el sector	1 tríptico creado, folleto, cartel	Igualdad	2020
4. Comunicación del compromiso de la empresa con la igualdad a todos los grupos de interés	No existe comunicación externa del principio de igualdad	Nº de comunicaciones realizadas	Dirección / Gerencia	2019-2020
5. Establecimiento de un trabajo en red con entidades colaboradoras, administraciones y demás entidades del entorno	Ausencia de trabajo relacionado con la igualdad en red con el entorno	Nº y tipo de acciones implementadas	Dirección / Igualdad	2021

### EJE 3. PERSONAS

#### AREA 6. Gestión de Recursos Humanos

**OE 6.1. Asegurar la aplicación de la política de igualdad de la empresa en la gestión de RRHH y OE 6.3. Formar a la plantilla en materia de igualdad de género**

MEDIDAS	BRECHA A LA QUE OBEDECE	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
1. Formación anual en materia de género a todas las personas de la plantilla y nuevas incorporaciones	Ausencia de la formación en igualdad dentro del Plan formativo de la entidad	Nº acciones; Asistencia Nº mujeres y Nº hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción por sexos	Igualdad / RRHH	Anualmente
2. Creación dossier recogiendo materiales, contenidos correspondientes a formaciones sobre igualdad realizadas para posterior consulta	Falta de materiales de referencia para consulta	Nº dossieres creados	Igualdad / RRHH	Anualmente
3. Presentación del plan a toda la plantilla, incorporando además acciones de sensibilización a nivel interno, asegurando la presencia de todo el personal	Ausencia de propuesta y acciones encaminadas hacia la igualdad en la empresa	Nº sesiones realizadas. Asistencia: nº mujeres y nº de hombres.	Dirección gerencia / igualdad	2019
<b>OE 6.2. Incrementar la presencia de mujeres en la empresa y en los puestos en los que están menos representadas</b>				
4. Elaboración y difusión de un informe anual que recoja la distribución por sexo de la plantilla	No existencia de este tipo de informes. Segregación horizontal y vertical	Documento informe	Igualdad Y RRHH	Anualmente
5. Adecuar instalaciones para igualar condiciones entre hombres y mujeres (vestuarios sección residuos y aguas)	Instalaciones inadecuadas en algunos casos	Adecuación instalación	Dirección	2021

### OE 6.4. Analizar la política salarial de la empresa

6. Elaboración de análisis e informe sobre la brecha salarial existente en la empresa	Brecha salarial	Documento informe	Prevención de Riesgos / RRHH	2021
---	-----------------	-------------------	------------------------------	------

### AREA 7. Salud laboral

#### OE 7.1. Reconocer y dar una respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo diferentes entre mujeres y hombres

MEDIDAS	BRECHA A LA QUE OBEDECE	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
7. Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de los riesgos laborales	Falta de análisis de género en el plan de riesgos	Informe	Prevención / Igualdad	2020
8. Análisis con perspectiva de género de las altas y bajas que se dan en la empresa	Ausencia de perspectiva de género en los análisis que se hacen en la empresa	Informe	Igualdad	2021
9. Redactar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Ausencia de medidas dirigidas a prevenir y/o abordar los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad	Documento protocolo	Dirección gerencia. Igualdad Representantes sindicales	2019-2020
10. Formación para todo el personal de la empresa sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo	Ausencia de formación sobre este tema	Asistencia, nº mujeres, nº hombres. Horas formación	Dirección, RRHH, igualdad	2019-2020

## AREA 8. Conciliación y corresponsabilidad

### OE 8.1. Establecer un modelo de conciliación corresponsable en la empresa que vincule a ambos sexos

MEDIDAS	BRECHA A LA QUE OBEDECE	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
11. Estudio cuantitativo y cualitativo sobre las responsabilidades de cuidado de la plantilla - número, perfil, edades, monomarentalidad, alguna dependencia, etc.-	Conocer la situación de las personas que componen la plantilla en torno a las necesidades de conciliación	1 estudio realizado	Igualdad	2021
12. Sensibilización en un nuevo modelo corresponsable potenciando el papel de los hombres en la misma, e informando a las mujeres sobre el impacto de las medidas de conciliación	Sensibilizar sobre las medias de conciliación, los beneficios y los impactos	Nº acciones de sensibilización y tipología. Nº mujeres/ Nº hombres destinatarios	Igualdad	2019 a 2022
13. Elaboración y difusión de un documento con las medidas de conciliación existentes en la empresa	Ausencia de documento escrito, definitorio del tipo de medidas de conciliación a las que se pueden acoger las personas de la entidad	Documento medidas y recogida de modo difusión de las mismas.	Igualdad	2020

## AREA 9. Representación sindical y negociación colectiva

### OE 9.1. Incluir la perspectiva de género en las negociaciones colectivas

MEDIDAS	BRECHA A LA QUE OBEDECE	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
14. Análisis con enfoque de género el convenio laboral en proceso de negociación	Convenio anterior no incluye perspectiva género	Documento convenio	Dirección gerencia / igualdad/ representantes sindicales	2019-2020
15. Fomento e incremento de la presencia de mujeres en el comité de empresa y/o ético	En la actualidad el comité de empresa está formado solo por hombres	Evaluación del % de mujeres	Repr. Sindical / Dirección	2021

## EJE 4. SOCIEDAD

### AREA 10. Comunicación externa con instituciones, entidades colaboradoras, personas usuarias y ciudadanía en general

OE 10.1. Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la empresa en su imagen externa y  
OE 10.2 Incorporar la perspectiva de género en el trabajo realizado por las entidades proveedoras

MEDIDAS	BRECHA A LA QUE OBEDECE	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
1. Realización de campañas externas relacionadas con la igualdad	Difusión del compromiso con la igualdad y ser referente en el sector	Nº de campañas / Canales utilizados / Impacto	ElComunicacion / Gigualdad	2019 al 2022
2. Elaboración de informes de impacto de género en las medidas de la empresa en materia de gestión de recursos para la ciudadanía	Ausencia de enfoque de género en la actividad de la empresa	Informes	Dirección gerencia / igualdad	2021
3. Estudiar posibilidad de Trabajar en red, establecer lazos, contactos con otras empresas, entidades del sector que también trabajan por la igualdad.	Falta de trabajo en red de empresas del sector en favor de la igualdad	Nº contactos, nº acciones puestas en marcha	Dirección gerencia / igualdad	2021
4. Difusión de las acciones y medidas implementadas relacionadas con la igualdad (apartado en la web, folletos RRSS...)	Difusión del compromiso con la igualdad y ser referente en el sector	Nº de comunicaciones realizadas / Canales utilizados / Impacto	ElComunicacion / Gigualdad	2019 al 2022
5. Participación en proyectos sociales relacionados con la igualdad de la Administración Pública	Implementar una línea de proyectos relacionada con la igualdad	Nº de proyectos relacionados con la igualdad	Dirección / Gerencia	2020

## EJE 4. INNOVACIÓN

### AREA 11. Propuestas innovadoras en materia de igualdad

#### OE 11.1. Inclusión de criterios innovadores en materia de género en los procesos de trabajo de la empresa

MEDIDAS	BRECHA A LA QUE OBEDECE	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
1. Incorporar la perspectiva ecofeminista al quehacer diario de la entidad.	No se contempla este enfoque	Documentos donde se recoge dicho enfoque	Dirección / Gerencia / Equipo de Innovación	Anualmente
2. Participación en jornadas, simposios... relacionados con la igualdad y aguas / gestión residuos / medioambiente	Generar prácticas innovadoras de implementar la igualdad y constituirse como referente en el sector	Nº de participaciones / Nº de mujeres y hombres que participan	Dirección / Gerencia / Igualdad	2020