

II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

**SERVICIOS DE LA COMARCA
DE PAMPLONA SA
(AÑOS 2017-2020)**

Boletín Oficial de Navarra número 116, de 16 de junio de 2017

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL II PLAN DE IGUALDAD	3
2.1. Objetivos del II Plan de Igualdad	3
2.2. Metodología y proceso de elaboración del II Plan de Igualdad	4
3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	4
4. OBJETIVOS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN	13
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	25

II PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA SERVICIOS DE LA COMARCA DE PAMPLONA SA, PARA LOS AÑOS 2017 A 2020

1. INTRODUCCIÓN

EQUALA INICIATIVAS SL, Consultora Social especializada en Igualdad de Género, ha elaborado en base a un Diagnóstico previo, el II Plan de Igualdad en la empresa SCPSA a través del Procedimiento para la integración de la Igualdad de Género en las empresas, Procedimiento IGE, homologado por el Instituto Navarro para la Igualdad-Gobierno de Navarra.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL II PLAN DE IGUALDAD

2.1. Objetivos del II Plan de Igualdad.

Objetivo general.

Continuar el proceso para la integración y la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización, entre los años 2017 y 2020.

Objetivos específicos.

- Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional.
- Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación interna de la empresa.
- Aumentar la presencia de mujeres en la empresa y en los puestos en los que están menos representadas.
- Incorporar el criterio de “mujeres y diversidad” en la gestión de recursos humanos.
- Formar a la plantilla en materia de género.
- Fomentar el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa.
- Eliminar la brecha salarial de género.
- Reconocer y dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo diferentes entre mujeres y hombres.
- Establecer un modelo de conciliación en la empresa corresponsable que vincule a ambos sexos.
- Incrementar la presencia de mujeres en la negociación colectiva e incluir la perspectiva de género en el convenio.
- Integrar la igualdad de género en todos los documentos y procedimientos administrativos.
- Eliminación de posibles sesgos de género en los procesos de trabajo de la empresa.
- Incorporar la igualdad de género en todos los procesos y proyectos relacionados con la Innovación en la empresa.
- Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la empresa en su imagen externa.

2.2. Metodología y proceso de elaboración del II Plan de Igualdad.

A continuación se incluyen las **dos fases** que se han seguido para la elaboración del II Plan de Igualdad:

1) FASE preparatoria y de diagnóstico
1.1. Reuniones informativas con el área de RRHH
1.2. Diseño y aprobación del programa de trabajo
1.3. Planificación del diagnóstico
1.4. Recogida de información
1.5. Análisis de género
1.6. Áreas de mejora
1.7. Elaboración del Informe de Diagnóstico

2) FASE programación
2.1. Definir prioridades, objetivos, medidas y acciones
2.2. Estrategia de implantación
2.3. Elaboración del II Plan de Igualdad

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Como resultado del diagnóstico, se han identificado los puntos fuertes y los puntos de mejora, dando paso a la elaboración del II Plan de Igualdad, estructurado en ejes, áreas de actuación, objetivos específicos y medidas concretas a realizar en los próximos cuatro años.

Las conclusiones se han enmarcado en las **áreas** del Procedimiento IGE-Igualdad de Género en las Empresas.



ÁREA 1. POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Observar la política empresarial nos sirve para comprobar el **compromiso y grado de prioridad que las empresas otorgan a la igualdad**. Cuanto más explícito aparece ese compromiso en los diversos documentos, el grado de garantía de cumplimiento es mayor.

En SCPSA no se ha encontrado una mención especial o una comunicación específica con relación al compromiso de la empresa con la igualdad o su inclusión dentro de los valores de la misma, de los ejes y retos para los próximos años, etc.

Por otro lado, la existencia de una **cultura organizacional “moderna”** en cuanto a la definición de estrategias a medio-largo plazo y el control de resultados, y que cuenta con sistemas para su gestión, –como es el Plan Estratégico SCPSA– suele ser un factor favorecedor del compromiso con la igualdad de género, y un elemento que facilita la transversalización de las actuaciones que se realicen en este sentido.

Tras un análisis de la **cultura organizacional** de SPCSA, es necesario –más allá de si se trata de una empresa masculinizada o feminizada– avanzar sobre todo, en que la igualdad entre sexos ocupe un lugar más central en la filosofía de la empresa.

La igualdad es uno de los criterios a tener en cuenta en la **gestión de la calidad** y la búsqueda de la **excelencia empresarial**. Es importante introducir indicadores y registros que nos permitan medir la incorporación de la igualdad en los procesos, y en la satisfacción de la clientela, contemplando la posibilidad de establecer no conformidades en materia de Igualdad, acordes con la definición de calidad total.

La **Administración y las empresas públicas** tienen la responsabilidad de dar ejemplo sobre las empresas de capital privado, en diferentes materias, también en cuanto a sus políticas de igualdad.

ÁREA 2. COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN

Se ha analizado la información acerca de los canales y formas en que se da la **comunicación y participación interna**, así como sobre el lenguaje, tanto escrito como audiovisual, que se utiliza en las mismas.

En la empresa, el **uso del lenguaje inclusivo** es incipiente, y la mayoría de los términos aparecen mencionados en masculino.

Los **canales de comunicación** son accesibles y utilizados de forma equitativa por ambos sexos.

Con relación a los **canales de participación** existentes para introducir temáticas o líneas nuevas en la política y la cultura de la empresa, o para modificar el enfoque de las ya existentes o aportar sugerencias, es necesario seguir avanzando en los canales formales, ya que los informales no favorecen la participación de las mujeres.

Por su parte, la **Encuesta de satisfacción de personal 2014**, hay que señalar que incluyó como aspecto positivo la “**variable sexo**” y entre sus apartados, el de “**Igualdad de género**”.

Con relación al **grado de satisfacción** con la “aplicación de la igualdad de género”, es el 4.º aspecto mejor valorado y a su vez, es el 4.º aspecto menos valorado con relación al **grado de importancia**. Por lo tanto, queda en el **ÁREA DE MANTENIMIENTO (Importancia Baja / Satisfacción Alta)**.

Son valoradas positivamente por la plantilla y en el siguiente orden, las actuaciones llevadas a cabo por la empresa para favorecer la **conciliación de la vida familiar, personal y laboral**, la **igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres; y el **esfuerzo por dar a conocer el I Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso**.

Sin embargo, hay un **aspecto menos valorado**, el que planteaba si *“se sabe que hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso en el lugar de trabajo”*.

RESIDUOS y GÓNGORA muestran un menor grado de satisfacción con el mismo y valoran peor, en general, todos los aspectos analizados, especialmente, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por su parte, las personas empleadas de **GÓNGORA** y de las plantas del **CICLO INTEGRAL DEL AGUA** valoran peor que otros centros de trabajo, las actuaciones para conciliar la vida familiar, personal y laboral.

ÁREA 3. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Una vez analizada la gestión del personal en la empresa, hay que destacar en este punto los cambios realizados, en el sentido de valorar las cualidades y capacidades reconocidas a las mujeres (trabajo en equipo, inteligencia emocional, empatía, creatividad) como un factor de éxito en la **dirección y el liderazgo de la empresa**.

No obstante, es necesario seguir trabajando para reducir la **segregación vertical y horizontal**.

Segregación vertical (distribución jerárquica de los puestos de responsabilidad en función del sexo. Habitualmente, hombres en cargos directivos y mujeres en puestos medios y plantilla de base).

Segregación horizontal (concentración de hombres y mujeres en las distintas áreas o tareas en función del rol de género).

En SCPSA las mujeres representan el **31% de la plantilla**, inferior al 51% actual de la población femenina.

La presencia de mujeres en los **órganos de dirección** es inferior al 40%, tanto en la Junta General como en el Consejo de Administración. Si bien al frente de la empresa se encuentra la Directora-Gerente y la presencia de mujeres en Personal Directivo es del 29%, en mandos intermedios se reduce al 17%.

El trabajo para reducir la segregación vertical en la empresa debería estar dirigido, principalmente, a equilibrar la presencia de mujeres en **mandos intermedios**.

Por su parte, con relación a la **segregación horizontal** es necesario incluir y/o equilibrar la presencia de mujeres en determinados **centros de trabajo, áreas y grupos profesionales**, en concreto y, principalmente, por este orden:

Centros de trabajo: TIEBAS, URTASUN, AGUSTINOS y GÓNGORA.

Áreas: TÉCNICA Y CIA; Y RESIDUOS URBANOS.

Grupos profesionales: PERSONAL ESPECIALISTA.

Cada vez hay menos diferencias significativas entre sexos con relación a las **franjas de edad y de antigüedad** en la empresa.

Es conveniente equilibrar la presencia de **personas con alguna discapacidad** –en la actualidad, 5 hombres, 0 mujeres–.

La **formación de las mujeres** de la plantilla es alta, el 80% tienen formación universitaria o FP2. Será necesario continuar trabajando en materia de promoción / movilidad para el desempeño de puestos acordes con su titulación.

Si bien no hay diferencias significativas entre sexos con relación a **contratos indefinidos y temporales**, con relación a las **jornadas parciales** de la empresa, son desempeñadas por las mujeres en un 51%, –solicitadas de forma voluntaria–.

Como dato positivo, hay que señalar que los **procedimientos de gestión de recursos humanos**, como son selección, formación, promoción y política salarial se encuentran por **escrito** y de forma detallada en el convenio colectivo de la empresa.

En los procesos de selección y promoción es conveniente reforzar el trabajo que se viene realizando con relación a **los estereotipos y los roles asignados a las personas en función del sexo**, sin presuponer que los hombres o las mujeres, por el hecho de serlo, van a desarrollar de forma más adecuada una serie de tareas, sin que realmente responda a un hecho objetivo, simplemente porque siempre se ha pensado y actuado así.

Es importante observar en materia **de selección y promoción** si hay algún elemento que favorezca a un sexo sobre otro, a través del lenguaje, del canal de difusión, de los requisitos establecidos, de las personas integrantes del tribunal, etc.

Es conveniente analizar los contenidos de las **pruebas realizadas para la selección y promoción** de cara a garantizar su neutralidad con relación al sexo de las personas participantes en los procesos.

Por su parte, no hay diferencias significativas entre sexos con relación a las **personas que han recibido formación** en 2014.

Con relación a la **formación realizada**, es necesario incluir y/o equilibrar el número de mujeres en determinados grupos profesionales y materias, en concreto y principalmente, por este orden:

Grupos profesionales: en “tituladas” y en “especialistas”.

Materias: en prevención y en habilidades directivas.

Asimismo, entre las indicaciones dirigidas a las **personas internas** o a las **entidades externas que imparten formación**, será conveniente incluir aquellas relacionadas con la igualdad entre sexos.

Es importante detectar las **necesidades de formación**, tanto de hombres como de mujeres de la plantilla y correspondientes a los tres programas; analizando si aquella formación que se realiza fuera del horario laboral es realizada en la misma medida por hombres y por mujeres; y si las posibles diferencias, pueden estar motivadas por ser incompatibles los horarios de la formación con las responsabilidades familiares.

Hay que destacar que en 2014, en desarrollo del I Plan de Igualdad se desplegó entre los diferentes grupos profesionales y en los diferentes centros de trabajo de la empresa un **primer programa de formación en conceptos básicos en materia de igualdad de género**, enfocado como formación continua para los próximos años, y así ir adquiriendo una mayor sensibilización y conocimientos en la materia.

Con relación a la política salarial es necesario continuar trabajando por un mayor equilibrio entre sexos en las diferentes **franjas salariales**, eliminado la **brecha salarial** en personal titulado –15%– y en personal técnico –5%–.

Con relación a los desequilibrios salariales entre sexos, algunos de los factores que explican esas diferencias están asociados a la **segregación horizontal y vertical**.

Asimismo, es conveniente analizar la **neutralidad de género** en la política salarial de la empresa, ya que las tareas o capacidades masculinas, en general, suelen valorarse más que las femeninas, aunque en muchas ocasiones no respondan a la realidad.

ÁREA 4. SALUD LABORAL

El procedimiento en materia de **salud laboral** se encuentra recogido por **escrito** y de forma detallada en el convenio.

No hay diferencias significativas entre sexos con relación al número de **bajas temporales por IT**.

No obstante, se debe continuar observando si los **riesgos** objetivos a los que están sometidas las mujeres y los hombres son valorados específicamente y con criterios no discriminatorios ya que, en ocasiones se tiende a considerar que las actividades que realizan las mujeres son de menor riesgo y no se introducen medidas protectoras.

En la actualidad existen **vestuarios** diferenciados en todas las plantas de la empresa. En cuanto al **uniforme** de trabajo y la **ergonomía** de las herramientas: existe disponibilidad de todas las tallas y medidas necesarias tanto para mujeres como para hombres en calzado, y guantes de trabajo.

Existe un protocolo para los casos de **acoso sexual o acoso por razón de sexo** que si bien ha sido difundido entre la plantilla a través de sesiones informativas, sería conveniente abordar en procedimientos y documentos diferenciados, así como continuar sensibilizando y formando en esta materia.

Además, se deberá prestar una especial atención a las problemáticas específicas que puedan darse de **violencia de género** en la empresa.

ÁREA 5. CONCILIACIÓN-CORRESPONSABILIDAD

Con relación a **las excedencias por cuidados y las reducciones de jornada**, si bien siguen siendo solicitadas principalmente por las mujeres, hay que señalar que han disminuido considerablemente en los últimos 4 años.

Hay que destacar que los hombres han solicitado, principalmente, las **licencias médicas** para acompañar a menores de un año o a menores con discapacidad. En la actualidad, se mantienen estables, si bien más repartidas entre hombres y mujeres que en 2010.

Con relación a **otras medidas de conciliación**, más allá de las establecidas en la legislación –Estatuto de los Trabajadores–, hay que señalar que SCPSA tiene incluidas en su convenio colectivo las siguientes:

- Horario flexible.
- Ampliación del horario flexible.
- Fecundación asistida.
- Adopción.
- Donación de sangre.

- Exámenes.
- Pruebas para la promoción.
- Excedencia para mayores de 3 y menores de 12 años.
- Excedencias especiales con reserva de puesto de hasta un año.
- Reducción de jornada para mayores de 8 y menores de 12 años.

En materia de conciliación, debido a los roles de género que asignan a las mujeres las tareas de cuidado, los hombres han estado tradicionalmente excluidos. Para romper esa inercia, es necesario fomentar la **corresponsabilidad de los hombres en las tareas reproductivas y de cuidado**.

Es importante considerar que en las empresas se suelen articular medidas de apoyo desde una óptica que prioriza a la familia, y no necesariamente a las mujeres para que puedan liberar tiempo, de forma que se consolida su rol de cuidadoras. Las medidas de conciliación deben incluir **permisos individuales**, que no queden a la libre elección de hombres o de mujeres –ej. permiso de paternidad y permiso de maternidad–.

Es conveniente analizar si las medidas de conciliación establecidas por la empresa –ampliando el Estatuto de los Trabajadores–, debido a su utilización mayoritariamente por las mujeres, contribuyen a **reproducir y perpetuar roles de género** entre la plantilla.

Se debe apostar por todo aquello que vaya dirigido a modificar los roles, y no a perpetuarlos. Es importante fomentar que **los trabajadores sean quienes utilicen las medidas**.

ÁREA 6. REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS – NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La representación de mujeres en el **Comité de Empresa** corresponde a su presencia actual en la plantilla –31%–.

Si bien las personas que representan a cada sindicato en la Comisión de Igualdad –en su mayoría, mujeres– muestran **interés** en las **cuestiones de género**, es incipiente la prioridad de las mismas para el **Comité de Empresa**, que puede trasladarse a la incidencia que tienen las mismas en los procesos de negociación colectiva, frente a otras tradicionalmente consideradas como importantes: salarios, jornada, vacaciones, etc.

Con relación a las cláusulas de género / otras cuestiones relacionadas e incluidas en el **convenio colectivo de SCPSA**, hay que señalar como dato positivo que incluye el **I Plan de igualdad y el Protocolo de actuación para supuestos de acoso**.

Asimismo, se incluyen diferentes **pluses**, algunos de ellos son de aplicación en puestos desempeñados en su totalidad o mayoritariamente por hombres y los **grupos profesionales y puestos son nombrados** mayoritariamente en masculino.

ÁREA 7. GESTIÓN ADMINISTRATIVO- FINANCIERA

Con relación a la **administración de la empresa, generación de informes y memorias, procedimientos administrativos, sancionadores**, etc. es incipiente el uso inclusivo del lenguaje y no se encuentra incluida específicamente la perspectiva de género (criterios de elaboración de

informes que den cuenta de la evolución de la igualdad en la empresa, segregación de los datos por sexo, etc.).

No se incluye el enfoque de género en los **indicadores de procesos y resultados** de la empresa.

Es incipiente el conocimiento por parte del personal jurídico sobre la **legislación vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres**.

Con relación a la gestión de los **recursos económicos** de la empresa, desde la óptica de la igualdad, es reciente la creación de un presupuesto específico destinado por la empresa a la promoción de la igualdad y se dirige a formación, así como a la contratación de empresas expertas en igualdad.

En los **procesos de auditoría** no se incluye la comprobación de la existencia de pautas para el logro de la igualdad de género.

Por último, en cuanto a la **obtención de financiación y recursos**, la empresa no recibe recursos públicos para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres; no se prevé el impacto de género cuando se realizan inversiones, y la empresa no financia o colabora en proyectos o actividades para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

ÁREA 8. GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN/PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Con respecto a la **actividad productiva** de la empresa sería interesante analizar el posible impacto diferenciado en la prestación de servicios sobre los hombres y sobre las mujeres en cada uno de ellos: transporte en autobús, taxi, agua, residuos, parque fluvial, programas de sensibilización, etc.

Asimismo, en las **actividades con esfuerzo físico** o condiciones de peligrosidad o relacionada con uso de maquinaria, herramientas o nuevas tecnologías, hay más presencia de hombres que de mujeres, ya que este tipo de procesos de trabajo se asocian con el rol y los estereotipos de género masculinos.

ÁREA 9. GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN. INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN (I+D+I)

La incorporación de **contenidos de igualdad** en los proyectos innovadores, así como la **participación de mujeres** en todos los niveles de los mismos, es un indicador del grado de integración de la igualdad en el desarrollo futuro de la empresa.

Tradicionalmente, y debido a los estereotipos de género, las mujeres han estado excluidas de **la innovación y la tecnología**, por no responder a su rol de cuidadoras y prestadoras de servicios, y sí a una percepción de que los hombres poseen una mayor habilidad para lo relacionado con la investigación y el desarrollo.

En SCPSA se han creado **equipos de innovación** internos con presencia de personas de los diferentes grupos profesionales de la empresa, hombres y mujeres indistintamente.

No obstante, es conveniente tener muy presentes las cuestiones de género que se encuentran muy próximas –igualdad-innovación–, para su inclusión en cada uno de los **proyectos de innovación**: composición de equipos, entidades colaboradoras, sectores de investigación, etc.

ÁREA 10. RELACIÓN CON LA CLIENTELA, IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA

El Departamento de Comunicación y Relaciones Externas muestra una **gran predisposición** por la incorporación del lenguaje inclusivo.

El análisis se ha centrado en la **forma** (lenguaje escrito y audiovisual) y en el **contenido** de los mensajes que lanza la empresa hacia el exterior.

Tanto **Mancoeduca**, Programa de Educación Ambiental Escolar como las Actividades de sensibilización, de **Manconecta** permitirán introducir cuestiones de género de gran interés (reparto de roles en ámbito público y privado, en las tareas de reciclaje, entre otros).

Se han realizado **acciones específicas en materia de igualdad de género**: jornada sobre pautas para la actuación ante un servicio de taxi solicitado por mujeres que han sufrido violencia de género, campañas de sensibilización utilizando como soporte las perchas en los autobuses urbanos, etc.

El estudio de las acciones publicitarias y promocionales da cuenta de si la imagen que la empresa lanza al exterior **contribuye a visibilizar y promover roles y actitudes igualitarios** o, por el contrario, se perpetúa la desigualdad.

En los **elementos de comunicación externa**, podemos concluir que:

Tal y como se indicaba en la comunicación interna, con relación al **lenguaje inclusivo, su uso es incipiente**, y la mayoría de los términos aparecen mencionados en masculino.

La **igualdad** no aparece apenas mencionada, y en todo caso como valor general, sin referencias específicas a la igualdad entre mujeres y hombres.

En las **imágenes utilizadas** se observa, en general, una presencia repartida y equilibrada de mujeres y hombres. No obstante, en algunas de ellas se siguen reproduciendo los roles de género. No se observan imágenes de mujeres y hombres que rompan con el estereotipo de las funciones y las posiciones tradicionalmente asignadas a cada sexo.

Ofrecer hacia el exterior una imagen de **empresa comprometida con el logro de la igualdad entre mujeres y hombres** supone renunciar a la vinculación, en las campañas y productos, de las mujeres a su rol de cuidadoras y proveedoras de servicios, y a los hombres al ámbito profesional y tecnológico.

ÁREA 11. CONTRATACIÓN EXTERNA Y COMPRAS

La exigencia de criterios **de igualdad en las entidades proveedoras y colaboradoras** es un elemento fundamental para testar el grado de coherencia en todos los aspectos de la actividad empresarial.

Si **son inexistentes o aparecen de manera insuficiente**, será necesario señalar este punto como déficit de la empresa en el terreno de la igualdad. Incorporar criterios como el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, la necesidad de tener planes de igualdad o distintivos de igualdad a las empresas proveedoras, o primar la contratación de servicios con empresas de mujeres, ayudará a crear redes de colaboración y negocio entre organizaciones que trabajan por la igualdad, con el consiguiente impacto en el entorno.

Visualizar el **compromiso con la igualdad, de cara a la clientela** refuerza dicho compromiso, y tiene un efecto multiplicador del mensaje de avanzar en igualdad en un ejercicio de responsabilidad con el entorno y de innovación y mejora de la gestión empresarial en la satisfacción de la clientela.

En definitiva, incide en el cambio de la **percepción social de la empresa**, proyectando una **imagen positiva hacia el exterior**.

SCPSA externaliza **200 contratos** al año aproximadamente, bajo la normativa de la Ley de Contratos. Se inicia un nuevo ciclo en la empresa de cara a incorporar posibles cláusulas de género y un lenguaje inclusivo en los contratos.

4. OBJETIVOS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN

EJE	ÁREA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA	1. Política y cultura de la organización	OE 1.1. Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional
		OE 2.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación interna de la empresa
	2. Comunicación interna	OE 3.1. Aumentar la presencia de mujeres en la empresa y en los puestos en los que están menos representadas
		OE 3.2. Incorporar el criterio de "mujeres y diversidad" en la gestión de recursos humanos
		OE 3.3. Formar a la plantilla en materia de género
		OE 3.4. Fomentar el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa
		OE 3.5. Eliminar la brecha salarial de género
	3. Gestión de Recursos Humanos	OE 4.1. Reconocer y dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo diferentes entre mujeres y hombres
		OE 5.1. Establecer un modelo de conciliación en la empresa corresponsable que vincule a ambos sexos
	4. Salud Laboral	OE 6.1. Incrementar la presencia de mujeres en la negociación colectiva e incluir la perspectiva de género en el convenio
		OE 7.1. Integrar la igualdad de género en todos los documentos y procedimientos administrativos
OE 8.1. Eliminación de posibles sesgos de género en los procesos de trabajo de la empresa		
OE 9.1. Incorporar la igualdad de género en todos los procesos y proyectos relacionados con la Innovación en la empresa		
5. Conciliación y corresponsabilidad	OE 10.1. Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la empresa en su imagen externa	
	OE 11.1. Incorporar la perspectiva de género en el trabajo realizado por las entidades proveedoras	
PERSONAS	3. Gestión de Recursos Humanos	OE 1.1. Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional
		OE 2.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación interna de la empresa
		OE 3.1. Aumentar la presencia de mujeres en la empresa y en los puestos en los que están menos representadas
		OE 3.2. Incorporar el criterio de "mujeres y diversidad" en la gestión de recursos humanos
		OE 3.3. Formar a la plantilla en materia de género
		OE 3.4. Fomentar el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa
		OE 3.5. Eliminar la brecha salarial de género
		OE 4.1. Reconocer y dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo diferentes entre mujeres y hombres
		OE 5.1. Establecer un modelo de conciliación en la empresa corresponsable que vincule a ambos sexos
		OE 6.1. Incrementar la presencia de mujeres en la negociación colectiva e incluir la perspectiva de género en el convenio
		OE 7.1. Integrar la igualdad de género en todos los documentos y procedimientos administrativos
PROCESOS	7. Gestión administrativa	OE 8.1. Eliminación de posibles sesgos de género en los procesos de trabajo de la empresa
		OE 9.1. Incorporar la igualdad de género en todos los procesos y proyectos relacionados con la Innovación en la empresa
		OE 10.1. Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la empresa en su imagen externa
ENTORNO	11. Contratación externa y compras	OE 11.1. Incorporar la perspectiva de género en el trabajo realizado por las entidades proveedoras

II PLAN DE IGUALDAD SCPSA (2017-2020)						
ÁREA 1. Política cultura de la organización						
OE 1.1. Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional						
	Indicadores de seguimiento	Responsable	2017	2018	2019	2020
1.1.1. Establecer un compromiso de la Dirección de SCPSA con la Igualdad de Género a través de la elaboración, firma y difusión de un documento específico	1 documento difundido	Dirección Gerencia				
1.1.2. Inclusión de la igualdad de mujeres y hombres en los documentos estratégicos de la empresa (Plan Estratégico, Plan de gestión, otros)	N.º menciones en documentos estratégicos	Dirección Gerencia / Equipo directivo				
1.1.3. Establecer una recomendación desde la Comisión de Igualdad para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la Junta General y en el Consejo de Administración , teniendo como objetivo final (40%-60%, ningún sexo estará por debajo del 40% ni por encima del 60%)	Evaluación anual del % de mujeres y hombres	Comisión de Igualdad				
1.1.4. Formación continua en materia de género dirigida al equipo directivo (<i>Se integrará la acción en el Plan de Formación de la entidad, en el que se detallarán contenidos / horas y personas a las que va dirigida</i>)	N.º acciones; Asistencia N.º mujeres / N.º de hombres; N.º horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregada por sexos	Responsables de Igualdad / RRHH (Formación)				
1.1.5. Incorporación de la perspectiva de género en las acciones de RSE, Responsabilidad Social Empresarial	1 informe elaborado / N.º y tipo de acciones de mejora	Dirección Organización				
1.1.6. Integración del principio de igualdad como criterio de control de la calidad en las "cartas de servicios" de la empresa	1 informe elaborado / N.º y tipo de acciones de mejora	Direcciones Áreas / Organización				

ÁREA 2. Comunicación interna					
OE 2.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación interna de la empresa					
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2017	2018	2019 2020
<p>2.1.1. Difusión del II Plan de Igualdad / Formación en la aplicación de la igualdad en la empresa (adaptada la temática en función de los grupos) a toda la plantilla</p> <p><i>(Se integrará la acción en el Plan de Formación de la entidad, en el que se detallarán contenidos / horas y personas a las que va dirigida)</i></p>	<p>N.º acciones; Asistencia N.º mujeres / N.º de hombres; N.º horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregada por sexos</p>	<p>Responsables de Igualdad / RRHH (Formación)</p>			
<p>2.1.2. Formación en lenguaje inclusivo y no sexista al personal administrativo y/o de atención al cliente, en la que se elaborará y difundirá un protocolo de lenguaje para la utilización por la plantilla como herramienta de consulta</p> <p><i>(Se integrará la acción en el Plan de Formación de la entidad, en el que se detallarán contenidos / horas y personas a las que va dirigida)</i></p>	<p>-N.º acciones; Asistencia N.º mujeres / N.º de hombres; N.º horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregada por sexos -1 documento difundido</p>	<p>Responsables de Igualdad</p>			

ÁREA 3. Gestión de Recursos Humanos						
OE 3.1. Aumentar la presencia de mujeres en la empresa y en los puestos en los que están menos representadas						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2017	2018	2019	2020
<p>3.1.1. Formación en materia de “Recursos humanos con perspectiva de género” a las personas integrantes de los equipos de selección y promoción (Se integrará la acción en el Plan de Formación de la entidad, en el que se detallarán contenidos / horas y personas a las que va dirigida)</p> <p>3.1.2. Revisión de los procesos de selección y promoción con perspectiva de género analizando los criterios y elementos valorados, la definición de perfiles, las herramientas y las pruebas realizadas</p> <p>3.1.3. Priorizar la contratación de mujeres a igualdad de mérito y capacidad en los que están menos representadas, con la finalidad de equilibrar la presencia de hombres y mujeres, en los diferentes centros de trabajo, áreas y grupos profesionales de la empresa</p> <p>Especialmente en: –Mandos intermedios –Centros de trabajo: TIEBAS, URTASUN, AGUSTINOS y GÓNGORA –Áreas: TÉCNICA Y CIA; Y RESIDUOS URBANOS –Grupos profesionales: PERSONAL ESPECIALISTA</p>	<p>N.º acciones; Asistencia N.º mujeres / N.º de hombres; N.º horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregada por sexos</p> <p>1 informe elaborado / N.º y tipo de acciones de mejora</p> <p>N.º de nuevas contrataciones desagregadas por sexos / por centros de trabajo, áreas y grupos profesionales</p>	<p>Responsables de Igualdad / RRHH (Formación)</p> <p>RRHH</p> <p>Dirección Gerencia / Equipo directivo / Direcciones de Área / RRHH</p>				
OE 3.2. Incorporar el criterio de “mujeres y diversidad” en la gestión de recursos humanos						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2017	2018	2019	2020
<p>3.2.1. Difundir entre las entidades y recursos que trabajan con mujeres en situación anterior o actual de violencia las ofertas de empleo de la empresa</p>	<p>Evaluación anual del % de mujeres</p>	<p>RRHH</p>				
OE 3.3. Formar a la plantilla en materia de género						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2017	2018	2019	2020
<p>3.3.1. Formación continua en materia de género a todas las personas de la plantilla que han recibido la formación inicial en conceptos básicos (Se integrará la acción en el Plan de Formación de la entidad, en el que se detallarán contenidos / horas y personas a las que va dirigida)</p>	<p>N.º acciones; Asistencia N.º mujeres / N.º de hombres; N.º horas impartidas; Evaluación de satisfacción por sexos</p>	<p>Responsables de Igualdad / RRHH (Formación)</p>				

OE 3.4. Fomentar el desarrollo profesional de las mujeres en la empresa						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2017	2018	2019	2020
3.4.1. Análisis de la asistencia de hombres y mujeres a cada uno de los tres programas de formación, y en su caso, puesta en marcha de acciones para conseguir una representación equilibrada de ambos sexos	1 informe elaborado / N.º y tipo de acciones de mejora	RRHH (Formación)				
3.4.2. Establecer en un documento los criterios de género a seguir por las personas y entidades que imparten formación (interna y externa) en la empresa	1 documento elaborado	RRHH (Formación)				
OE 3.5. Eliminar la brecha salarial de género						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2017	2018	2019	2020
3.5.1. Analizar la brecha salarial en los niveles de responsabilidad: directivo/a y mandos intermedios	1 informe elaborado	RRHH				
3.5.2. Analizar aquellas variables que están afectando en la brecha salarial en 2 de los grupos profesionales y en los 2 niveles de responsabilidad –directivo/a y mandos intermedios–	1 informe elaborado	RRHH				
3.5.3. Analizar la neutralidad de género en la política salarial de la empresa y, en su caso, realizar los ajustes necesarios	1 informe elaborado / N.º y tipo de acciones de mejora	RRHH/ Dirección Gerencia/				

ÁREA 4. Salud Laboral						
OE 4.1. Reconocer y dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo diferentes entre mujeres y hombres						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2017	2018	2019	2020
4.1.1. Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de los riesgos psicosociales , abordando aquellos a los que están más expuestas las trabajadoras en determinados centros de trabajo y áreas	1 informe elaborado / N.º y tipo de acciones de mejora	Responsables Prevención Riesgos				
4.1.2. Formación específica en salud laboral-riesgos psicosociales a las personas que se encuentran en atención al público , que mayoritariamente son mujeres.	N.º acciones; Asistencia N.º mujeres / N.º de hombres; N.º horas impartidas; Evaluación de satisfacción por sexos	Responsables Prevención Riesgos				
4.1.3. Revisión del actual protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, desligándolo del acoso laboral	1 documento elaborado	Comisión de Igualdad				
4.1.4. Elaboración de un informe y revisión anual del protocolo de acoso sexual y el acoso por razón de sexo	1 informe anual elaborado / N.º y tipo de acciones de mejora	Comisión de Igualdad				

ÁREA 5. Conciliación y corresponsabilidad						
OE 5.1. Establecer un modelo de conciliación en la empresa corresponsable que vincule a ambos sexos						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2017	2018	2019	2020
5.1.1. Incluir dentro de la negociación colectiva la reformulación de aquellas medidas de conciliación, para evitar impactos negativos en las mujeres: ej. excedencia para menores desde 3 a 12 años (establecer esta medida exclusivamente para los trabajadores varones)	1 informe elaborado / N.º y tipo de acciones de mejora	Comisión de Igualdad				
5.1.2. Incluir dentro de la negociación colectiva la creación de medidas de conciliación que fomenten el cambio de roles tradicionales de hombres y mujeres: ej. permisos individuales e intransferibles para los trabajadores varones relacionados con la paternidad o el cuidado de personas dependientes	N.º y tipo de acciones de mejora	Comisión de Igualdad				
5.1.3. Sensibilizar a través de formación, a la organización, a los trabajadores y a las trabajadoras en un nuevo modelo corresponsable que va a facilitar el ejercicio de la conciliación en la empresa, potenciando el papel de los hombres en la misma, e informando a las mujeres sobre el impacto de las medidas de conciliación en perpetuar roles, efectos económicos actuales y de futuro, etc.	N.º de acciones de sensibilización y tipología N.º mujeres / N.º de hombres destinatarios	Comisión de Igualdad				

ÁREA 6. Representación sindical y negociación colectiva						
OE 6.1. Incrementar la presencia de mujeres e incluir la perspectiva de género en el convenio colectivo						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2017	2018	2019	2020
6.1.1. Incrementar el número de mujeres que participan en la negociación colectiva por la parte de los sindicatos	% de mujeres y hombres participantes	Comité de Empresa				
6.1.2. Formación en género a las personas que participan en la negociación colectiva por la parte de los sindicatos	N.º acciones; Asistencia N.º mujeres / N.º de hombres; N.º horas impartidas; Evaluación de satisfacción por sexos	Comité de Empresa				
6.1.3. Inclusión de cláusulas de género –más allá de las relacionadas con la conciliación– en el próximo convenio colectivo	N.º de cláusulas incluidas y tipología	Comisión de Igualdad				
6.1.4. Redacción del convenio colectivo con lenguaje inclusivo , especialmente en la denominación de los grupos profesionales y los puestos	100% Convenio redactado con lenguaje inclusivo	Comisión de Igualdad				

ÁREA 7. Gestión administrativa						
OE 7.1. Integrar la igualdad de género en todos los documentos y procedimientos administrativos						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2017	2018	2019	2020
7.1.1. Utilización del lenguaje no sexista e inclusión del desglose por sexos, la variable sexo en toda la documentación elaborada por el área de administración de la empresa	100% Documentación redactada con lenguaje inclusivo	Dirección Admón.				
7.1.2. Difusión de la normativa de igualdad aplicable a la empresa	1 documento resumen elaborado / difundido	Dirección Admón.				
7.1.3. Creación de la figura profesional de Asesora / Defensora en Igualdad de Género	N.º de peticiones recibidas y tipología	Comisión de Igualdad				
7.1.4. Reserva de % del presupuesto total de la empresa para el trabajo específico en igualdad	% del presupuesto total para Igualdad	Dirección Financiera				
7.1.5. Información y sensibilización en género al personal del departamento administrativo-financiero sobre igualdad y recursos existentes para favorecerla	N.º de acciones de sensibilización y tipología N.º mujeres / N.º de hombres des-tinatarios	RRHH (Formación)				
7.1.6. Incorporación de indicadores de igualdad en todas las auditorías	N.º y tipología de nuevos indicadores	Dirección Admón.				
7.1.7. Evaluación del impacto de género de los servicios prestados y proyectos desarrollados por la empresa, así como del presupuesto empleado en los mismos	1 informe elaborado / N.º y tipo de acciones de mejora	Comisión de Igualdad				

ÁREA 8. Gestión de la prestación de servicios	
OE 8.1. Eliminación de posibles sesgos de género en los procesos de trabajo de la empresa	
No se incluyen medidas específicas al estar vinculado al OE 3.1. Aumentar la presencia de mujeres en la empresa y en los puestos en los que están menos representadas	

ÁREA 9. Gestión de la Innovación						
OE 9.1. Eliminación de posibles sesgos de género en los procesos de trabajo de la empresa						
MEDIDAS						
9.1.1. Asegurar la presencia de mujeres en los grupos participativos creados en materia de innovación, tanto a nivel técnico como en los puestos de toma de decisiones y dirección de proyectos	Indicadores de seguimiento	Responsable	2017	2018	2019	2020
	% de mujeres y hombres participantes / por nivel de responsabilidad	Dirección Innovación				
9.1.2. Incorporación de objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en el área y en los programas de I+D+i, así como en las alianzas con entidades y empresas colaboradoras participantes	1 informe elaborado / N.º y tipo de acciones de mejora	Dirección Innovación				

ÁREA 10. Comunicación externa con instituciones, entidades colaboradoras y entidades clientes						
OE 10.1. Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la empresa en su imagen externa						
MEDIDAS						
	Indicadores de seguimiento	Responsable	2017	2018	2019	2020
10.1.1. Comunicar el compromiso con la igualdad de la empresa a instituciones, entidades clientes y entidades colaboradoras	N.º comunicaciones realizadas	Dirección Gerencia				
10.1.2. Formación específica en materia de comunicación externa con perspectiva de género al Departamento de Relaciones Externas <i>(Se integrará la acción en el Plan de Formación de la entidad, en el que se detallarán contenidos / horas y personas a las que va dirigida)</i>	N.º acciones; Asistencia N.º mujeres / N.º de hombres; N.º horas impartidas; Evaluación de satisfacción por sexos	Dirección Comunicación Externa				
10.1.2 bis. Formación específica en materia de comunicación externa con perspectiva de género a las personas que imparten formación externa, realizan presentaciones, en representación de SCPSA <i>(Se integrará la acción en el Plan de Formación de la entidad, en el que se detallarán contenidos / horas y personas a las que va dirigida)</i>	N.º acciones; Asistencia N.º mujeres / N.º de hombres; N.º horas impartidas; Evaluación de satisfacción por sexos	Todas las Áreas				
10.1.3. Inclusión del enfoque de género en la comunicación externa de la empresa, conforme a las recomendaciones del estudio específico realizado (Ver Anexo 1 del Diagnóstico)	N.º y tipo de acciones de mejora	Dirección Comunicación Externa				
10.1.4. Definición de elementos innovadores desde la óptica de la igualdad para ser incorporados en la investigación de nuevos segmentos de mercado	1 informe elaborado / N.º y tipo de acciones de mejora	Dirección Comunicación Externa / Innovación				
10.1.5. Continuar con las campañas específicas en materia de igualdad de género, vinculadas a los servicios prestados por la empresa	N.º y tipo de acciones	Dirección Comunicación Externa				
10.1.6. Apoyo a iniciativas y proyectos en materia de igualdad de género	N.º y tipología de nuevos proyectos apoyados	Comisión de Igualdad				

ÁREA 11. Contratación externa y compras						
OE 11.1. Incorporar la perspectiva de género en el trabajo realizado por las entidades proveedoras						
MEDIDAS	Indicadores de seguimiento	Responsable	2017	2018	2019	2020
11.1.1. Comunicar el compromiso con la igualdad de la empresa a empresas proveedoras	N.º comunicaciones realizadas	Dirección Gerencia				
11.1.2. Redacción de toda la documentación relacionada con los concursos públicos utilizando un lenguaje inclusivo	N.º de cambios incluidos y tipología	Dirección Financiera				
11.1.3. Análisis de cláusulas de género en las contrataciones externas, en fases y por tipología / temática de los diferentes concursos	1 informe elaborado					
11.1.4. Formación específica en incorporación de la perspectiva de género en contratos y concursos públicos <i>(Se integrará la acción en el Plan de Formación de la entidad, en el que se detallarán contenidos / horas y personas a las que va dirigida)</i>	N.º acciones; Asistencia N.º mujeres / N.º de hombres; N.º horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregado por sexos	Responsables de Igualdad / RRRH (Formación)				
11.1.5. Impulso de un grupo de trabajo técnico , integrado por la Comisión de Contratación, para abordar la incorporación del enfoque de género en la materia y elaboración de un procedimiento específico para incorporar cláusulas de género en contratos	-Número de reuniones realizadas por el grupo técnico, desglosadas por personas asistentes por área y sexo -1 procedimiento elaborado					

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Cada seis meses se realizarán por parte de la Comisión de Igualdad, reuniones de seguimiento, en las que serán revisadas y valoradas las medidas con objeto de analizar su cumplimiento, impulsarlas y, en su caso, modificarlas.

En las reuniones de seguimiento participarán, además, aquellas personas que se considere necesario, por ser responsables de la implantación de determinadas medidas incluidas en el II Plan de Igualdad. Las fechas de las reuniones de seguimiento serán las siguientes:

- Junio de 2017 / Diciembre de 2017.
- Junio de 2018 / Diciembre de 2018.
- Junio de 2019 / Diciembre de 2019.
- Junio de 2020 / Diciembre de 2020.

La evaluación se llevará a cabo durante el desarrollo del II Plan y a su término, por la Comisión de Igualdad. Las evaluaciones tendrán lugar en las siguientes fechas:

- Evaluación intermedia: Diciembre de 2018.
- Evaluación final: Diciembre de 2020.

La evaluación será cuantitativa y cualitativa. Las técnicas utilizadas serán análisis de la evolución de los indicadores de género, cuestionarios y/o entrevistas grupales o individuales para analizar los siguientes aspectos:

Cumplimiento y evolución de los indicadores de género iniciales (Diagnóstico de situación), el método utilizado en la realización de las medidas, el nivel de satisfacción, el nivel de información obtenido, la programación realizada, la organización de las acciones, el nivel de aceptación y el nivel de consecución de los resultados previstos.