

# PLAN DE IGUALDAD



**Servitec**  
medioambiente

HISTORIAL DEL DOCUMENTO		
Fecha	Revisión	Motivo de la actualización
31/01/2024	00	Emisión Inicial
24/06/2024	01	En el punto 6, se ha especificado los miembros de la comisión y sus funciones dentro del plan de igualdad. En el punto 8 se ha recogido la infrarrepresentación de la mujer y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En el punto 10 se modifica su denominación, seguimiento y medición. Se revisa el punto 13 para inclusión del procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan.

**SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L.** 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 nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, 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, así como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, 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, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose 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 empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

## **ÍNDICE GENERAL**

**1.- INTRODUCCIÓN**

**2.- PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN**

**3.- ESTRUCTURA**

**4.- DEFINICIONES**

**5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**6.- COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA / PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN**

**7.- VIGENCIA**

**8.- DIAGNÓSTICO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA**

**9.- OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS**

**10.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

1. ACCESO Y SELECCIÓN

2. CONTRATACIÓN

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

4. FORMACIÓN

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

6. CONDICIONES DE TRABAJO

7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

9. RETRIBUCIONES

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

12. COMUNICACIÓN

**11.- PRESUPUESTO**

**12.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

**13.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN**

## 1.- INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo **transversal** que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Esta ley se ha visto modificada por el 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. Esta ley establece que las empresas de más de cien trabajadores y hasta ciento cincuenta dispondrán de un plazo de dos años para la aprobación de sus planes de igualdad desde la publicación del RD en el BOE.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L.** tiene como fin dar cumplimiento a la normativa existente en esa materia, en especial a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y -en su caso- acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. El objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la Empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Las características que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Empresa como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT y conjunto de la plantilla).
- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.
- Ser dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

El papel que va a jugar el Plan de igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la organización va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

Históricamente, desde sus inicios el sector en el que se encuadra **SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L.** era eminentemente masculino. Sin embargo, la propia evolución de la sociedad ha ido incorporando a la mujer en todos los eslabones de la cadena de trabajo, siendo las áreas de corte, administración y selección de material son las de mayor presencia femenina. La incorporación de la mujer dentro del sector es una constante desde finales de los años 70, coincidiendo con la entrada en vigor de una legislación que permitió la incorporación al sector.

Hoy en día, es necesaria una política que aleje y erradique el fantasma de la desigualdad por razón de género, siendo este Plan de Igualdad el mecanismo necesario para ello. **SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L.** ha apostado por incorporar a mujeres en igualdad de condiciones respecto

a los hombres, aún siendo conscientes del desequilibrio existente numéricamente en el sector entre hombres y mujeres.

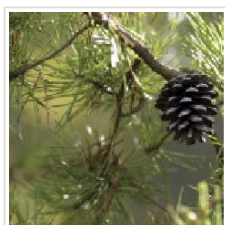
## 2.- PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Servitec Medioambiente, fundada en 1997, se destaca en el panorama de la ingeniería con un enfoque especializado en el ámbito forestal, medioambiental y civil. Esta empresa, que se extiende a nivel nacional e internacional, nace de la unión de profesionales experimentados en la ingeniería y la gestión integral sostenible, especialmente en entornos rurales y naturales.

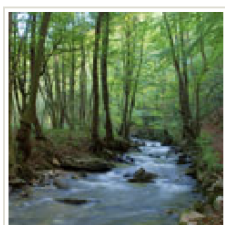
Áreas de Actuación:

- **Forestal:** Aquí, Servitec brilla con su ingeniería aplicada a la producción y gestión sostenible de bosques, marcando la diferencia en la valorización forestal.
- **Medioambiental:** La empresa se involucra profundamente en la preservación del medio natural, trabajando en la conservación y mejora del hábitat y promoviendo el uso racional de los recursos.
- **Civil:** En el área civil, Servitec contribuye significativamente al desarrollo rural a través de la ejecución de diversas infraestructuras, mejorando la calidad de vida de las comunidades.
- **Mantenimiento de Infraestructuras:** Se enfoca en la conservación y mejora de infraestructuras lineales, utilizando recursos propios para garantizar su durabilidad y funcionalidad.
- **Consultoría y Proyectos:** Un equipo multidisciplinar se dedica a identificar problemas, analizarlos y buscar soluciones innovadoras y eficientes.

Área Forestal



Área Medioambiental



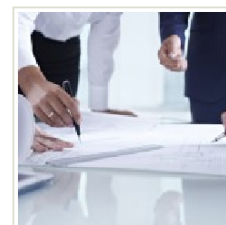
Área Civil



Mantenimiento Infraestructuras



Consultoría y Proyectos



Servitec Medioambiente no solo trabaja en proyectos, sino que también se compromete activamente en la lucha contra el cambio climático. Esto se refleja en su notable contribución a la plantación de árboles y la fijación de toneladas de CO<sub>2</sub>, demostrando su responsabilidad y compromiso con el medio ambiente.

La empresa se adhiere firmemente a principios de responsabilidad corporativa, enfocándose en la calidad, el cuidado del medio ambiente y la prevención, asegurando así prácticas sostenibles y éticas en todos sus proyectos.

Con una base de clientes diversa y la presencia en varias regiones, Servitec Medioambiente facilita la colaboración y el contacto, estando siempre accesible para sus clientes y socios.

### 3.- ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de **SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L.** se estructura en los siguientes apartados:

- I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.  
Dicho diagnóstico se ha realizado a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la Empresa respecto a: **plantilla; acceso; incorporación y condiciones de trabajo; promoción; retribuciones/auditoria salarial; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política de comunicación y sensibilización de igualdad; infrarrepresentación femenina; violencia de género.**
- II. Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización.
- III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa (Informe de la situación de igualdad de fecha 12/12/2023) y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.





A fin de conseguir esa efectividad, se utilizará la doble estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- ❖ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ❖ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Empresa, en todos los procesos y en todos los niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El programa de actuación se estructura en:

- **Objetivos generales**
- **Objetivos específicos**
- **Medidas**
- **Personas responsables**
- **Plazos de ejecución**

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención y que son las siguientes:

1. Acceso y selección.
2. Contratación.
3. Clasificación profesional.
4. Formación.
5. Promoción profesional.
6. Condiciones de trabajo.
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
8. Infrarrepresentación femenina.



9. Retribuciones.

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

11. Violencia de género.

12. Comunicación.

#### **4.- DEFINICIONES**

##### **4.1.- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

##### **4.2.- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (art. 5 Ley 3/2007).

##### **4.3.- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 Ley 3/2007).

##### **4.4.- Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos desfavorable que otra en situación comparable (art. 6.1 Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (art. 6.2 Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6.3 Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una perspectiva de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 Ley 3/2007).

#### **4.5.- Acoso Sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art.7.1 Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 Ley 3/2007).

#### **4.6.- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (nueva redacción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, según Real Decreto Ley 6/2019).

#### **4.7.- Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo.

#### **4.8.- Indemnización frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

#### **4.9.- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (art.10 Ley 3/2007).

#### **4.10.- Acciones positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 Ley 3/2007).

#### **4.11.- Tutela jurídica efectiva.**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que, supuestamente, se ha producido la discriminación (art. 13.1 Ley 3/2007).

#### **4.12.- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley 3/2007).

#### **4.13.- Corresponsabilidad.**

Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de los menores por parte de ambos/ambas progenitoras/progenitoras sea igual.

#### **4.14.- Desagregación de datos por sexo.**

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando, en su caso, la discriminación.

#### **4.15.- Diagnóstico de situación.**

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de Igualdad.

#### **4.16.- Discriminación directa por razón de sexo.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos desfavorable que otra en situación comparable (art. 6.1 LOIEMH).

#### **4.17.- División sexual del trabajo.**

Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la

carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

**4.18.- Violencia de género.**

Se entiende por violencia de género todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, ejercido sobre la mujer por el hecho de serlo.

## 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L. con delegaciones en varias regiones, incluyendo Galicia, Castilla y León, Cantabria y Asturias y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a fomentar el respeto mutuo, además de intentar eliminar cualquier tipo de conducta sexista que aparezca.

## 6.- COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA / PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades en la Empresa SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L. Compuesta por:

Por una parte, la representación de la empresa:

- Administrador, como presidente de la Comisión Negociadora.
- Trabajadora, como Secretaría de la Comisión Negociadora.

Y por otra, en representación de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa:

- miembro del sindicato de UGT.
- miembro del sindicato de UGT.

## 7.- VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su aprobación (desde el 29/01/2024 al 29/01/2028).



Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

## 8.- DIAGNÓSTICO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Del Diagnóstico realizado se deduce que la plantilla de SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L. es una **plantilla claramente masculinizada**, como es la tónica del sector en el que desarrolla su actividad, siendo el porcentaje de mujeres de un 14% aproximado del total en 2023.

En cuanto a *características de la plantilla*, la mayor parte de las mujeres se concentra en la franja de edad de 41 a 55 años (62.5%), en el caso de los hombres también se concentra en esta franja de 41 a 55 años (51.1%). Seguido de la franja de menores de 30 años (22.2%) en el caso de los hombres, y en el caso de las mujeres por aquellas de entre 30 a 40 años (31.25%). Esto se explica por las características de la organización.

En relación con la *antigüedad de la plantilla*, en el caso de las mujeres, el 43.75% de la plantilla encuestada tiene una antigüedad de entre dos y cinco años en la empresa y el 37.5% de la plantilla encuestada tiene una antigüedad inferior a dos años en la empresa. En el caso de los hombres, el 35.55% de la plantilla encuestada tiene una antigüedad inferior a dos años en la empresa y el 28.89% de la plantilla encuestada tiene una antigüedad de entre dos y cinco años en la empresa. En términos absolutos, la *antigüedad o permanencia* en la empresa favorece al sexo masculino, dada la mayor presencia de hombres en la misma.

SERVITEC MEDIAMBIENTE S.L. no discrimina por razones de sexo y ofrece las mismas oportunidades a mujeres y hombres. La *infrarrepresentación de mujeres* se debe a que no se presentan tanto a los puestos de trabajo, no a una discriminación de la empresa.

**Principales conclusiones obtenidas del diagnóstico de igualdad (pregunta de feminización de la empresa):**

- El 100% de las mujeres y el 95.53% de los hombres encuestados consideran que el sector no es más demandado por un género específico.
- Ninguna mujer ni hombre encuestado cree que la empresa tenga una preferencia de contratación basada en costumbres sociales o discriminación.
- El 87.5% de las mujeres y el 93.33% de los hombres encuestados creen que no hay menos oportunidades de promoción para los hombres.
- La mayoría de ambos géneros piensa que los hombres pueden acceder a puestos directivos en igualdad de condiciones que las mujeres.
- El 50% de las mujeres y el 51.11% de los hombres encuestados no creen necesarias acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa.

En resumen, tanto mujeres como hombres en la empresa consideran que las oportunidades y el trato son igualitarios, y que la baja representación femenina se debe a la falta de postulaciones y no a la discriminación.

Analizando por *grupos profesionales*, el 37.5% de las mujeres de la plantilla encuestada se concentra en el grupo profesional 1. Un 31.25% pertenece al grupo profesional 2 y otro 25% al grupo 3. En el caso de los hombres de la plantilla encuestada, el 75.55% se concentra en el grupo profesional 3 y el 13.33% se concentra en el grupo profesional 1. Perteneciendo el resto al grupo profesional 4 (11.11%).

Atendiendo a valores absolutos vemos que los hombres desarrollan su actividad de forma mayoritaria en los grupos profesionales considerados tradicionalmente masculinos, como es el caso del personal que se concentra en el puesto de personal especialista forestas (21) y capataz forestal (8). Las mujeres siguen desarrollando su actividad de forma mayoritaria en las áreas de oficios considerados tradicionalmente femeninos como en es jefa administrativa (1), oficial administrativa (2), auxiliar administrativa (2) y titulada de grado medio/superior

Atendiendo al tipo de contratación, y en función de la información facilitada a 31 de diciembre de 2022, ningún hombre de la plantilla tenía algún tipo de jornada reducida, frente a tres de las

mujeres en el convenio de Castilla y León con un porcentaje de jornada del 68,80%. En el caso del convenio estatal, una mujer tiene una reducción de la jornada del 50% y un hombre al 68,80% por lo que se aprecian diferencias entre la plantilla de hombres y mujeres en este sentido.

Según el *Convenio Colectivo Sector de Taladores de Montes y Trabajos Forestales de Cantabria y el Convenio Colectivo del Sector Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera del Principado de Asturias*, la contratación, en el 100% de los hombres y mujeres, no tiene reducción de jornada en ambos convenios.

En cuanto a la *formación*, no se detectan carencias en la formación en materia de igualdad de la plantilla en general.

Las mujeres de la plantilla se han formado en materia de igualdad:

- Implantación y gestión de planes de igualdad en la empresa: 3 mujeres (jefa de administración, oficial administrativa).
- Acoso laboral y medidas de actuación: 1 mujer (oficial administrativa).
- Curso de manager en gestión de la conciliación: 1 mujer (oficial administrativa).
- Jornadas de igualdad en el serctor forestal: 9 mujeres (oficial administrativa. Auxiliar administrativa, especialista forestal, ingeniera de proyectos, subdirectora de producción).
- Formación básica en prevención de acoso laboral: 17 mujeres (jefa de administración, oficial administrativa. Auxiliar administrativa, capataz, especialista forestal, tecn. De prevención, ingeniera de proyectos, subdirectora de producción).
- Canal de denuncias. Responsable de las investigaciones internas: 1 mujer (oficial administrativa).

Los hombres de la plantilla se han formado en materia de igualdad:

- Implantación y gestión de planes de igualdad en la empresa: 2 hombres (gerente, director de producción).
- Acoso laboral y medidas de actuación: 1 hombre (ingeniero de proyectos).
- Experto en protocolo para la prevención de acoso laboral y garantía integral de libertad sexual: 1 hombre (director de producción).

- Jornadas de igualdad en el sector forestal :15 hombres (subdelegado de zona, director de oficina técnica, ingeniero de proyectos, capataz forestal, especialista forestal).
- Formación básica en prevención de acoso laboral: 45 hombres (director de producción, subdirector de producción, subdelegado de zona, director de oficina técnica, ingeniero de proyectos, ayudante técnico, encargado de zona, capataz forestal, especialista forestal).

Se reflejan los permisos relacionados con la *conciliación de la vida familiar*, solicitados tanto por hombres como por mujeres.

En el caso de las mujeres, las medidas de conciliación empleadas por su parte son el permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares en primer lugar y la suspensión por paternidad/maternidad, adopción o acogimiento, suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia y reducción jornada por motivos familiares.

En el caso de los hombres, las medidas de conciliación empleadas por su parte son el permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares, suspensión por paternidad/maternidad, adopción o acogimiento y reducción jornada por motivos familiares.

Según ello, las medidas de conciliación que la plantilla encuestada considera que podrían ser aplicables en la empresa son: horario flexible de entrada y salida, reducción de jornada, jornada comprimida. Siendo la jornada intensiva o reducción de jornada durante las vacaciones escolares una demanda mayoritaria por parte de las mujeres encuestadas.

**En relación con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L. cuenta con dos protocolos aprobados por la Comisión Negociadora, ***protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral y protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI***. En ambos protocolos se definen los términos, procesos de actuación y las medidas aplicadas por parte de la organización.

SERVITEC MEDIOAMBIENTE S.L. ha implementado un procedimiento para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, así como otras conductas contrarias a la libertad sexual y

la integridad moral. Este protocolo ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con el objetivo de establecer un mecanismo integral y efectivo para enfrentar comportamientos inapropiados. El protocolo incluye las siguientes medidas, conforme al RD 901/2020:

- Medidas preventivas: Declaración de principios e identificación de conductas que podrían constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o ser contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
- Medidas proactivas o procedimentales: Procedimientos para canalizar denuncias o reclamaciones, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Medidas reactivas: Identificación de acciones según lo concluido y, en su caso, régimen disciplinario correspondiente.

PROPUESTAS	ÁREA DE INTERVENCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalizar el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades en la documentación corporativa que tenga, como por ejemplo manuales de bienvenida, comunicaciones corporativas, etc.</li> <li>• Establecimiento de indicadores relativos a la situación de igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>• Formar al personal de Recursos Humanos en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>• Trasladar externamente el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>• Incorporación en la documentación de referencia para la contratación de servicios con organizaciones externas, una cláusula por la cual se valorará la participación en el servicio a contratar y/o el desarrollo del mismo por el género más desfavorecido.</li> </ul>	<p><b>1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las acciones a definir en este punto deben ir encaminadas a incrementar el número de mujeres en la organización,</li> </ul>	<p><b>2. SITUACIÓN DE MUJERES Y</b></p>

PROPUESTAS	ÁREA DE INTERVENCIÓN
<p>equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos y establecer condiciones laborales que no supongan discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados.</li> <li>• Para tratar de evitar la infrarrepresentación femenina se podrían establecer convenios o colaboraciones con universidades y otros centros educativos para atraer candidaturas femeninas a puestos y ocupaciones tradicionalmente masculinizados.</li> <li>• Desarrollar medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.</li> <li>• Revisión de los procesos de acceso con el fin de garantizar que la selección de personal se realiza a través de procedimientos que no tienen en cuenta el género.</li> <li>• Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.</li> </ul>	<p><b>HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN. CONDICIONES DE TRABAJO</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir sistemas objetivos para la contratación que no sean excluyentes por sexo ni tengan criterios discriminatorios. Revisión de los procedimientos empleados para reclutar personal, para garantizar el acceso en igualdad de condiciones: lenguaje utilizado en las ofertas de empleo, canales empleados para la difusión de la oferta y captación de personas interesadas, adecuación de los requisitos definidos en los perfiles profesionales, objetividad en los criterios de selección y garantías de la aplicación del principio de igualdad en las pruebas de selección.</li> <li>• Priorizar la contratación de personas del sexo con menor presencia. Establecer criterios de preferencia en igualdad de condiciones para apoyar la contratación del género menos</li> </ul>	<p><b>3. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b></p>

PROPUESTAS	ÁREA DE INTERVENCIÓN
<p>representado en cada departamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eliminar sesgos de género en la descripción de los puestos de trabajo. Revisión de los perfiles de los puestos de trabajo de la organización a fin de actualizar los requisitos profesionales y eliminar condiciones no necesarias que estén limitando (directa o indirectamente) el acceso del colectivo subrepresentado.</li> <li>• Formación del personal responsable de la selección del personal. Capacitación del personal responsable de la selección y contratación del personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres para la eliminación de posibles estereotipos que dificulten el acceso por igual de mujeres y hombres.</li> <li>• Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades, haciendo uso inclusivo y no sexista del lenguaje.</li> <li>• Elaboración de un manual de reclutamiento y selección con perspectiva de género.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar en el Plan de Formación actual de la empresa la formación en igualdad de oportunidades.</li> <li>• Realizar una revisión del Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.</li> <li>• Es necesario impartir acciones formativas con módulos específicos en igualdad de oportunidades a Directivos y responsables que estén implicados de manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras.</li> <li>• Se debe potenciar que los cursos de formación se realicen en horario laboral y en las instalaciones de la empresa para tratar de conciliar los tiempos vitales de los trabajadores y de las trabajadoras.</li> </ul>	<p><b>4. FORMACIÓN</b></p>

PROPUESTAS	ÁREA DE INTERVENCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar los requerimientos establecidos para cada puesto de trabajo, eliminando posibles sesgos de género en la definición de requisitos, valoración de experiencia y capacitación.</li> <li>▪ Garantizar la promoción y formación profesional sin discriminación respetando criterios de igualdad de género.</li> </ul>	<b>5. PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar acciones que garanticen que la composición retributiva no contiene sesgos de género en la aplicación de complementos.</li> <li>• De cara a la integración de la perspectiva de género en la estructura salarial aplicada en la organización se requiere revisar la justificación de todos los complementos y pluses que la integran, vigilando que su aplicación efectiva no tenga un impacto negativo sobre las retribuciones de las personas de un determinado sexo, como consecuencia de un sesgo de género.</li> <li>• Realizar seguimiento a través del registro retributivo y realizar nueva auditoria salarial cuando finalice la vigencia del Plan de Igualdad.</li> </ul>	<b>6. POLÍTICA RETRIBUTIVA /AUDITORIA SALARIAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar un estudio para identificar en qué punto está la organización en materia de conciliación. Para ello, se recaban las necesidades de las trabajadoras y trabajadores para conocer su situación personal y familiar y así articular estrategias acordes con sus circunstancias. A partir del estudio de las necesidades de la plantilla, se considera la viabilidad de las medidas posibles.</li> <li>• Difundir mediante folletos informativos, etc. los derechos y las medidas de conciliación previstas por la Legislación y aprobados por la Ley 3/2007 y aquellas disponibles en la organización que superen la legislación.</li> <li>• Fomentar la creación de nuevas medidas de conciliación, acordes con las necesidades familiares y/o personales de la plantilla e inclusión de las mismas en un protocolo de conciliación.</li> </ul>	<b>7. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN</b>



PROPUESTAS	ÁREA DE INTERVENCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>Favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia de género.</li> </ul>	<b>8. SALUD LABORAL</b>

❖ **Resultados del diagnóstico en materia de conciliación.**

**SITUACIÓN PERSONAL DE LA PLANTILLA:**

En relación al análisis de la situación personal de las mujeres de la plantilla que han participado en el estudio, destacar:

- El 42.86% de las mujeres se encuentra en situación de pareja con hijos/as.
- El 28.57% de las mujeres se encuentra en pareja sin hijos/as.
- El 7.14% de las mujeres se encuentra en situación de persona sola con hijos/as.
- El 7.14% de las mujeres se encuentra en situación de persona sola.
- El 7.14% de las mujeres se encuentra en situación de persona sola con otros parientes o dependientes.
- El 7.14% de las mujeres se encuentra en otra situación.

En relación al análisis de la situación personal de los hombres de la plantilla que han participado en el estudio, destacar:

- El 45% de los hombres se encuentra en situación de pareja con hijos/as.
- El 20% de los hombres se encuentra en pareja sin hijos/as.
- El 20% de los hombres se encuentra en situación de persona sola.
- El 12.50% de los hombres se encuentra en situación de persona sola con otros parientes o dependientes.
- El 2.50% de los hombres se encuentra en pareja con hijos/as y otros parientes o dependientes.

Las conclusiones extraídas de este apartado son las siguientes:

- El 44.44% de la plantilla que ha participado en el estudio se encuentra en situación de pareja con hijos/as.
- El 22.22% de la plantilla que ha participado en el estudio se encuentra en situación de pareja sin hijos/as.
- El 16.67% de la plantilla que ha participado en el estudio se encuentra en situación de persona sola.
- El 11.11% de la plantilla que ha participado en el estudio se encuentra en situación de persona sola con hijos/as y otros parientes o dependientes.

**CONCILIACIÓN FAMILIAR CON HIJOS MENORES DE 14 AÑOS:**

- El 76.36% de la plantilla que ha participado en el estudio no tiene hijos/as menores de 14 años, frente a un 18.18% de la plantilla participante en el estudio que sí que los tiene. 7 hombres y 3 mujeres de la plantilla encuestada se encuentran con hijos/as menores de 14 años.
- El 50 % de las mujeres de la plantilla que han participado en el estudio y que tienen hijos/as menores de 14 años, los tiene en la edad de 1 y 14 años.
- El 50 % de los hombres de la plantilla que han participado en el estudio y que tienen hijos/as menores de 14 años, los tienen en la edad de 3 y 13 años.
  
- El 33.33% de las mujeres de la plantilla que han participado en el estudio considera que haber sido madre si le ha afectado a su carrera profesional, frente a un 66.67% que considera que ser madre no le ha afectado a su carrera profesional.
- El 28.57% de los hombres de la plantilla que han participado en el estudio considera que haber sido padre si le ha afectado a su carrera profesional, frente a un 57.14% que considera que ser padre no le ha afectado a su carrera profesional. El 14.29% restante ha respondido No sabe/ No contesta.

Para los porcentajes de esta pregunta sólo se han tenido en cuenta el total de mujeres y hombres encuestados con hijos/as menores de 14 años (3 mujeres y 7 hombres).

Para los porcentajes de esta pregunta sólo se han tenido en cuenta el total de mujeres y hombres encuestados con hijos/as menores de 14 años (3 mujeres y 7 hombres).

- El 100% de las mujeres de la plantilla que han participado en el estudio con hijos/as menores de 14 años, siempre se encarga de asistir a las reuniones de las AMPAS y a reuniones con tutores/as escolares.
- El 71.43% de los hombres de la plantilla que han participado en el estudio con hijos/as menores de 14 años, casi nunca se encarga de asistir a las reuniones de las AMPAS y a reuniones con tutores/as escolares. Frente al 14.29% de los hombres de la plantilla que casi siempre se encarga de asistir a las reuniones de las AMPAS y a reuniones con tutores/as escolares.
  
- El 33.33% de las mujeres de la plantilla que han participado en el estudio con hijos/as menores de 14 años, siempre repasa diariamente los deberes con los/as menores, un 33.33% de las mujeres que realiza esta tarea casi siempre y un 33.33% de las mujeres que realiza esta tarea casi nunca.
- El 57.14% de los hombres de la plantilla que han participado en el estudio con hijos/as menores de 14 años, casi nunca repasa diariamente los deberes con los/as menores, frente al 28.57% de los hombres de la plantilla que realiza esta tarea casi siempre.

1 hombre de la plantilla que han participado en el estudio no han contestado a ninguna de las dos preguntas.

- El 100% de las mujeres de la plantilla que han participado en el estudio no tiene personas dependientes (personas ancianas, con discapacidad o familiares con una enfermedad grave) a su cargo.
- El 95% de los hombres de la plantilla que han participado en el estudio no tiene personas dependientes (personas ancianas, con discapacidad o familiares con una enfermedad grave) a su cargo, frente a un 2.50% de los hombres de la plantilla que si tiene personas dependientes (personas ancianas, con discapacidad o familiares con una enfermedad grave) a su cargo.

- El 1.85% de la plantilla que ha participado en el estudio si tiene personas dependientes (personas ancianas, con discapacidad o familiares con una enfermedad grave) a su cargo, frente a un 96.30 % de la plantilla que no tiene personas dependientes a su cargo.
  - Solo un hombre de la plantilla que ha participado en el estudio si tiene personas dependientes (personas ancianas, con discapacidad o familiares con una enfermedad grave) a su cargo, y si se encarga el de ellas.
- 
- El 35.71% de las mujeres de la plantilla que han participado en el estudio realiza siempre las tareas domésticas: cocina, plancha, limpieza..., frente a un 42.86% de las mujeres que las realiza casi siempre.
  - El 15% de los hombres de la plantilla que han participado en el estudio realiza siempre las tareas domésticas: cocina, plancha, limpieza..., frente a un 25% de los hombres que las realiza casi siempre. El 40% de los hombres de la plantilla que han participado en el estudio realiza casi nunca las tareas domésticas: cocina, plancha, limpieza..., frente a un 12.50% de los hombres que las realiza nunca.
  - El 28.57% de las mujeres que han participado en el estudio realiza siempre las compras habituales de la casa, frente a un 42.86% que las realiza casi siempre.
  - El 12.50% de los hombres de la plantilla que han participado en el estudio realiza siempre las compras habituales de la casa, frente a un 37.50% de los hombres que las realiza casi siempre. El 25% de los hombres de la plantilla que han participado en el estudio realiza casi nunca las compras habituales de la casa, frente a un 17.50% de los hombres que no las realizan nunca.
- 
- El 57.14% de las mujeres de la plantilla que han participado en el estudio no encuentra dificultades para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, frente un 28.57% que si tienen alguna dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares y al restante 14.29% que han respondido No sabes/No contesta.
  - El 77.50% de los hombres de la plantilla que han participado en el estudio no tiene ninguna dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, un 17.50% que, si tienen alguna dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, un 2.50% tiene mucha dificultad y el restante 2.50% que han respondido No sabes/No contesta.

De forma general, se puede concluir que el 72.22 % de la plantilla que ha participado en el estudio, no tiene ninguna dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares.

Algunas de las dificultades expuestas por la plantilla para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares son las siguientes:

Algunos hombres han dicho: *“horarios, ayudar en cas con mis hijos, puesto que estoy todo el día en el trabajo, llegar tarde a casa para realizar las mimas, compatibilidad horaria”*. Lo más preocupante ha sido el horario.

Algunas mujeres han dicho: *“acabar alguna tarea de casa, horarios, demasiadas horas fuera del domicilio y como consecuencia hijos y padres algo desatentados, recogida de los niños a la salida del cole”*.

- El 57.14% de las mujeres de la plantilla que han participado en el estudio considera que si reparte de forma equilibrada el tiempo que dedica a sus necesidades personales, familiares y laborales. Frente al 42.86% que consideran que no se reparte de forma equilibrada el tiempo que dedica a sus necesidades personales, familiares y laborales.
- El 70% de los hombres de la plantilla que han participado en el estudio considera que si reparte de forma equilibrada el tiempo que dedica a sus necesidades personales, familiares y laborales. Frente al 27.50% que consideran que no se reparte de forma equilibrada el tiempo que dedica a sus necesidades personales, familiares y laborales. Un 2.50% de los hombres de la plantilla que han participado en el estudio han contestado esta pregunta con la opción de NS/NC.

De forma general, se puede concluir que el 66.67% de la plantilla que ha participado en el estudio, considera que si reparte de forma equilibrada el tiempo que dedica a sus necesidades personales, familiares y laborales.

#### CONOCIMIENTOS LEGISLATIVOS:

- El 85.71% de las mujeres de la plantilla encuestadas y un 67,50% de los hombres de la plantilla encuestados si conocen la legislación en materia de conciliación.
- El 14.29% de las mujeres de la plantilla encuestadas y un 20% de los hombres de la plantilla encuestados, no conocen la legislación en materia de conciliación.
- Un 12.50% de la plantilla han respondido NS/NC a esta pregunta.

Medidas recogidas en la legislación, empleadas:

En esta pregunta no se han establecido porcentajes, dado que es de respuesta múltiple (una misma persona puede seleccionar más de una respuesta). Se anotan las respuestas seleccionadas por sexo, con la finalidad de ver las más empleadas.

En el caso de las mujeres, las medidas de conciliación empleadas por su parte son el permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares en primer lugar y la suspensión por paternidad/maternidad, adopción o acogimiento, suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia y reducción jornada por motivos familiares.

En el caso de los hombres, las medidas de conciliación empleadas por su parte son el permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares, suspensión por paternidad/maternidad, adopción o acogimiento y reducción jornada por motivos familiares.

La medida más empleada por parte de las mujeres y de los hombres que han participado en el estudio es el permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares.

En caso de que no se hayan empleado, los motivos han sido:

De la parte de la plantilla encuestada, el 68.52% afirma que no ha empleado las medidas porque no las ha necesitado hasta ahora. Conformado este porcentaje por un 42.86% de mujeres y un 77.50% de hombres.

- El 7.14% de las mujeres de la plantilla encuestadas y el 2.50% de los hombres de la plantilla encuestados, afirma que el motivo para no haber empleado las medidas recogidas en la legislación ha sido porque desconocían de su existencia.

- El 7.14% de las mujeres de la plantilla encuestadas ha decretado que afectaría negativamente a mi carrera profesional y el 7.50% de los hombres de la plantilla encuestados, afirma que el motivo para no haber empleado las medidas recogidas en la legislación ha sido que no puedo prescindir de parte o del total de mi sueldo (reducciones de jornada o excedencia).

Medidas de conciliación que considera que podrían ser aplicables en la empresa y que le ayudarían a solucionar los problemas de conciliación:

En esta pregunta no se han establecido porcentajes, dado que es de respuesta múltiple (una misma persona puede seleccionar más de una respuesta). Se anotan las respuestas seleccionadas por sexo, con la finalidad de ver las más empleadas.

Las medidas de conciliación que la plantilla encuestada considera que podrían ser aplicables en la empresa son: horario flexible de entrada y salida, reducción de jornada, jornada comprimida. Siendo la jornada intensiva o reducción de jornada durante las vacaciones escolares una demanda mayoritaria por parte de las mujeres encuestadas.

No ha habido propuestas o sugerencias aportadas por la plantilla encuestada al final del cuestionario de conciliación.

#### ❖ **Resultados del diagnóstico de igualdad:**

La composición de la muestra que vamos a analizar esta conformada por un 26.2% de mujeres y un 73.8% de hombres (16 mujeres y 45 hombres).

En cuanto a características de la plantilla encuestada, la mayor parte de las mujeres se concentra en la franja de edad de 41 a 55 años (62.5%), en el caso de los hombres también se concentra en esta franja de 41 a 55 años (51.1%). Seguido de la franja de menores de 30 años (22,2%) en el caso de los hombres, y en el caso de las mujeres por aquellas de entre 30 a 40 años (31.25%). Esto se explica por las características de la organización.

Cabe destacar que ninguna mujer pertenece a la franja de edad de los más de 55 años. En el caso de los hombres, son 3, un 6,7% de la plantilla.

En cuanto a las responsabilidades relativas al cuidado de hijas/os, el 56.25% de las mujeres de la plantilla encuestada tiene responsabilidades de cuidados de hijas/os frente al 42.22% de los hombres de la plantilla encuestados que también tienen responsabilidades de este tipo.

En cuanto a las responsabilidades de cuidados de otras personas dependientes, ninguna mujer de la plantilla encuestada tiene responsabilidades de cuidados de otras personas dependientes. Frente un 4.44% de los hombres de la plantilla que si tienen personas dependientes a su cargo. El 93.33% de los hombres de la plantilla encuestada no tienen responsabilidades de este tipo y en estos casos.

Analizando por grupos profesionales, el 37.5% de las mujeres de la plantilla encuestada se concentra en el grupo profesional 1. Un 31.25% pertenece al grupo profesional 2 y otro 25% al grupo 3. En el caso de los hombres de la plantilla encuestada, el 75.55% se concentra en el grupo profesional 3 y el 13.33% se concentra en el grupo profesional 1. Perteneciendo el resto al grupo profesional 4 (11.11%).

En el caso de las mujeres, vemos que de la plantilla encuestada se concentra en el puesto de personal titulado de grado medio y en el caso de los hombres, vemos se concentra en el puesto de capataz forestal.

Todas las personas de la plantilla encuestada han contesta el apartado relativo al grupo profesional en el que se encuentra dentro de la empresa.

En relación con la antigüedad de la plantilla, en el caso de las mujeres, el 43.75% de la plantilla encuestada tiene una antigüedad de entre dos y cinco años en la empresa y el 37.5% de la plantilla encuestada tiene una antigüedad inferior a dos años en la empresa. En el caso de los hombres, el 35.55% de la plantilla encuestada tiene una antigüedad inferior a dos años en la empresa y el 28.89% de la plantilla encuestada tiene una antigüedad de entre dos y cinco años en la empresa.

Con relación a tener personal a cargo dentro de la empresa, un 31,25% de las mujeres de la plantilla encuestada tiene personal a cargo frente a 28.88% de los hombres de la plantilla encuestada si tiene personal a cargo. Por lo que las mujeres ocupan cargos más altos dentro de la organización.

Por último, solo una mujer forma parte de la representación legal de los trabajadores. Frente dos hombres que si forman parte de la representación legal de los trabajadores. Así lo han manifestado ellos.

2 personas de la plantilla encuestada no contestan el apartado relativo a si forma parte de la representación legal de los trabajadores.

El 73.8% de la plantilla encuestada considera que en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

1 hombres de la plantilla encuestada no contestan la cuestión relativa a si considera que en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El 63.9% de la plantilla encuestada considera que la dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

Toda la plantilla encuestada ha contestado la cuestión relativa a si considera que la dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

El 60.7% de la plantilla encuestada considera que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.

Toda la plantilla encuestada ha contestan la cuestión relativa a si considera que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.

El 55.7% de la plantilla encuestada considera que la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres. El 68.8% de las mujeres considera que la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres, frente 51.1% de los hombres de la plantilla encuestados.

El 72.1% de la plantilla encuestada considera que la formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

1 hombres de la plantilla encuestada no contestan la cuestión relativa a si considera que la formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

El 55.7% de la plantilla encuestada considera que a la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres. El 37.5% de las mujeres consideran que a la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres, frente

El 75% de las mujeres de la plantilla encuestada considera que la retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres. El 53.3% de los hombres de la plantilla encuestada considera que la retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

El 59% de la plantilla encuestada considera que la retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

El 62.5% de las mujeres de la plantilla encuestada considera que se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. El 65.9 % de los hombres de la plantilla encuestada considera que se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

El 37.5% de las mujeres de la plantilla encuestadas considera que la empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación. El 66.7% de los hombres de la platilla encuestados considera que la empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

El 62.3% han decretado que la empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable).

El 26.2% dicen que las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley. El 31,3% de las mujeres dicen que las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley frente al 24,4% de los hombres.

El 44.3% de la plantilla ha puesto en relieve que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

al 62.2% de los hombres.

El 65.6% de la plantilla encuestada considera que el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

1 hombres de la plantilla encuestada no contestan la cuestión relativa a si considera que el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

Por último, el 70.5% de los encuestados han puesto de manifiesto que la empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Por último, el 70.5% de los encuestados han puesto de manifiesto que la empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

El 100% de las mujeres de la plantilla encuestada ha valorado la cuestión relativa a que la empresa le ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad. El 68.75% de las mujeres de la plantilla encuestada considera que la empresa si les ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad. Frente a un 12.50% que considera que no les ha informado. El estante 18.75% han respondido NS/NC.

El 48.89% de los hombres de la plantilla encuestada considera que la empresa si le ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad. El resto de los hombres no han respondido a la pregunta.

El 87.50% de las mujeres de la plantilla encuestada si está de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en la empresa. El 48.89% de los hombres de la plantilla encuestada si está de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en la empresa. Los motivos expuestos por la plantilla para mostrar dicha conformidad se especifican en la página anterior.

Las necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad, así como las medidas que se podrían adoptar en la empresa para favorecerla y que respondan a esas necesidades y deficiencias según lo aportado por la plantilla encuestada se especifica en la página anterior y en la presente.

Cabe mencionar que ningún hombre de la plantilla encuestada han dejado observaciones en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de las respuestas aportadas.

Ningún miembro de la plantilla encuestada ha dejado alguna observación con relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de las respuestas aportadas.

Tras el análisis de la información aportada por la plantilla encuestada, se puede concluir que SERVITEC MEDIAMBIENTE S.L. no es una empresa feminizada. Las razones que justifican esta conclusión se sustentan en la respuesta a las cuestiones planteadas, tal y como se resume a continuación:

El 100% de las mujeres de la plantilla encuestada no considera que el sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa no es más demandado por mujeres que por hombres. El 95.53% de los hombres de la plantilla encuestada no considera que el sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres. Frente al 4.44% de lo hombres que consideran que sí es más demandado por mujeres que por hombres.

El 100% de las mujeres de la plantilla encuestada no considera que la empresa se incline más por contratar mujeres por costumbre social. El 100 % de los hombres de la plantilla encuestada no considera que la empresa se incline más por contratar hombres por costumbre social.

El 100% de las mujeres de la plantilla encuestada no considera que la empresa se incline más por contratar mujeres por discriminación hacia los hombres. El 100% de los hombres de la plantilla encuestada no considera que la empresa se incline más por contratar mujeres por discriminación hacia los hombres.

El 100% de las mujeres de la plantilla encuestada no considera que la empresa se incline más por contratar mujeres por malas experiencias en contratación con los hombres. El 100 % de los hombres de la plantilla encuestada no considera que la empresa se incline más por contratar hombres por malas experiencias en contratación con mujeres.

El 87.50% de las mujeres de la plantilla encuestada no considera que los hombres de la empresa tengan menos oportunidades de promoción que las mujeres. El 93.33% de los hombres de la plantilla encuestada no considera que los hombres de la empresa tengan menos oportunidades de promoción que las mujeres. 2 mujeres y 3 hombre de la plantilla encuestada no contesta a la cuestión relativa a si considera que las mujeres de la empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres.

No hay más razones aportadas por de la plantilla encuestada para justificar que las mujeres tienen menos oportunidades de promoción que los hombres. Solamente un hombre que comentó: "todos".

El 68.75% de las mujeres de la plantilla encuestada considera que, si pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa, frente al 6.25% que han dicho que no. El 80% de los hombres de la plantilla encuestada considera que si pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa.

4 mujeres y 7 hombres la plantilla encuestada no contestan a la cuestión relativa a si pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa.

El 75% de las mujeres encuestadas de la plantilla han dicho que los hombres pueden acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa frente al 77.78% de los hombres encuestados consideran que si pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa.

3 mujeres y 10 hombres de la plantilla encuestada no contestan a la cuestión relativa a si pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa.



El 50% de las mujeres de la plantilla encuestada no cree necesario que haya que realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa, frente al restante que no han respondido. El 51.11% de los hombres de la plantilla encuestada no creen necesario que hay que realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa.

8 mujeres y 19 hombres de la plantilla encuestada no contestan a la cuestión relativa a si cree necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa.

Tras el análisis de la información aportada por la plantilla encuestada, se puede concluir que SERVITEC MEDIAMBIENTE S.L. es una empresa masculinizada. Las razones que justifican esta conclusión se sustentan en la respuesta a las cuestiones planteadas, tal y como se resume a continuación:

El 31.25% de las mujeres de la plantilla encuestada considera que el sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa no es más demandado por hombres que por mujeres, frente al 56.25% que creen que sí. El 68.89% de los hombres de la plantilla encuestada considera que el sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres. Frente al 8.89% que creen que no. 2 mujeres y 10 hombres no han respondido.

El 68.75% de las mujeres de la plantilla encuestada considera que la empresa no se incline más por contratar hombres por costumbre social, frente al 12.55% que creen que sí. El 64.44% de los hombres de la plantilla encuestada considera que la empresa no se incline más por contratar hombres por costumbre social, frente al 4.44% que creen que sí.

El 81.25% de las mujeres de la plantilla encuestada no considera que la empresa se incline más por contratar hombres por discriminación hacia las mujeres. El 71.11% de los hombres de la plantilla encuestada no considera que la empresa se incline más por contratar hombres por discriminación hacia las mujeres. 3 mujeres y 13 hombres no han respondido.

El 81.25% de las mujeres de la plantilla encuestada no considera que la empresa se incline más por contratar hombres por malas experiencias en contratación con mujeres. El 64.44% de los hombres de la plantilla encuestada no considera que la empresa se incline más por contratar hombres por malas experiencias en contratación con mujeres. 3 mujeres y 16 hombres no han respondido.

El 81.25% de las mujeres de la plantilla encuestada considera que las mujeres de la empresa no tengan menos oportunidades de promoción que los hombres. El 80% de los hombres de la plantilla encuestada no considera que las mujeres de la empresa tengan menos oportunidades de promoción que los hombres. 3 mujeres y 9 hombre de la plantilla encuestada no contesta a la cuestión relativa a si considera que las mujeres de la empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres.

Otras razones aportadas por una mujer de la plantilla encuestada para justificar que las mujeres tienen menos oportunidades de promoción que los hombres son las siguientes:

“tienen las mismas oportunidades”

El 75% de las mujeres de la plantilla encuestada considera que, si pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa. El 80% de los hombres de la plantilla encuestada considera que si pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa.

3 mujeres y 9 hombres la plantilla encuestada no contestan a la cuestión relativa a si pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa.

El 75% de las mujeres encuestadas de la plantilla han dicho que los hombres pueden acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa frente al 77.78% de los hombres encuestados consideran que si pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa.

3 mujeres y 10 hombres de la plantilla encuestada no contestan a la cuestión relativa a si pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa.

El 43.75% de las mujeres de la plantilla encuestada no cree necesario que haya que realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa, frente al restante 46.67% de los hombres de la plantilla que creen que sí.

9 mujeres y 24 hombres de la plantilla encuestada no contestan a la cuestión relativa a si cree necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa.

### ❖ Resultados de la auditoría retributiva

SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L. ha realizado una auditoría retributiva en Enero de 2024, considerando el año natural 2022 para su realización, acorde a lo indicado en el RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Dicha auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

La auditoría retributiva elaborada por SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L. tendrá la vigencia del Plan de igualdad del que forma parte, con lo que hasta entonces no se procederá a realizar una nueva auditoría en los términos previstos en la normativa de aplicación.

Para ello, se ha realizado un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, el cual ha sido expuesto en un informe.

Como resultado de dicho diagnóstico, se observa que las diferencias salariales dentro de las agrupaciones en las que hay representación de ambos sexos, se encuentran por debajo del veinticinco por ciento.

Atendiendo a valores absolutos de la evolución salarial del año 2022, *según el convenio estatal, de aplicación en Galicia, y Convenio Colectivo del Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León*, las diferencias más cercanas al 25%, concretamente dentro del Convenio estatal, en el puesto de subdirector/a de producción, en el que las mujeres cobran un 22.67% más que los hombres.

Según el *Convenio Colectivo Sector de Taladores de Montes y Trabajos Forestales de Cantabria* y el *Convenio Colectivo del Sector Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera del Principado de Asturias*, se aprecian diferencias cercanas al 25%, concretamente dentro del Convenio de Cantabria, en el puesto de capataz forestal, en el que las mujeres cobran un 14.32% menos que los hombres. Dicha diferencia salarial se debe a que la mujer que ocupa el puesto tiene menor antigüedad, y por las características de cada puesto de capataz.

Dicha diferencia salarial radica únicamente en dos puestos de trabajo diferentes, concretamente el de subdirector/a de producción y el de capataz forestal, que se diferencian a su vez en las respectivas responsabilidades de cada uno y la antigüedad.

## **9.- OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS**

### **9.1 Objetivos generales:**

1. Integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa. Creación de la figura de *Agente de Igualdad* como garante de dicha integración.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la empresa y fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
4. Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñen un puesto de igual valor.
5. Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
6. Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

### **9.2 Objetivos específicos:**

#### **9.2.1 Acceso a la empresa y selección.**

1. Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.

2. Establecer medidas de fomento del acceso a los puestos donde la mujer esté subrepresentada. Fomentar la contratación de mujeres en el sector, mediante medidas de acción positiva.
3. Buscar una mayor presencia de la mujer en las entrevistas a realizar por la empresa.
4. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

### **9.2.2 Clasificación profesional.**

1. Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
2. Analizar los factores que justifican las diferencias entre los grupos, categorías y puestos profesionales.

### **9.2.3. Formación.**

1. Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, en especial al personal relacionado con la organización de la Empresa, Recursos Humanos, Mandos Intermedios y Personal Directivo para garantizar la objetividad y no discriminación en todos los procesos efectuados por la empresa.
2. Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.

### **9.2.4 Promoción profesional.**

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
2. Informar, formar y motivar la participación en procesos de promoción profesional con preferencia al sexo menos representado en el puesto a cubrir.

#### **9.2.5 Condiciones de trabajo.**

1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y trabajadores.
2. Garantizar que los trabajadores del sexo masculino y femenino tengan iguales condiciones de trabajo, fundamentalmente en los servicios a los que están adscritos.

#### **9.2.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
2. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre las mujeres y hombres de la plantilla.

#### **9.2.7 Infrarrepresentación femenina.**

1. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).

#### **9.2.8 Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.**

1. Realizar el seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla.

#### **9.2.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

1. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

#### **9.2.10 Violencia de género.**

1. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

#### **9.2.11 Comunicación.**

1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
2. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso externo como interno.

**10.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

**0. RESPONSABLE DE IGUALDAD**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza.	Dirección	Agente: M <sup>a</sup> Luisa Núñez García Suplente: Concepción García Fernández  Ejecutado
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico o creado.	Administración	Agente: <a href="mailto:marisangarcia@servitecma.com">marisangarcia@servitecma.com</a> Suplente: <a href="mailto:conchigarcia@servitecma.com">conchigarcia@servitecma.com</a> Ejecutado

**1. ACCESO Y SELECCIÓN**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Desarrollar procedimientos escritos de selección con perspectiva de género.	Creación de un Manual de reclutamiento y selección con perspectiva de género.	RRHH	1 Año desde aprobación del plan, con seguimiento y medición cada 3 meses.  Antes de enero de 2025
2-Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres. En los casos en los que sea posible dadas las características de la vacante.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.	RRHH	6 meses desde aprobación del plan, con seguimiento y medición mensual.  Antes de junio de 2024
3-Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	RRHH	1 año desde aprobación del plan, con seguimiento y medición cada 3 meses.  Antes de enero de 2025
4-Priorizar la contratación de personas del sexo con menor presencia. Establecer criterios de preferencia en igualdad de condiciones para apoyar la contratación del género menos representado en cada departamento.	Nº de incorporaciones de hombres y mujeres por departamento.	RRHH	Durante la vigencia del plan, con seguimiento y medición cada 6 meses.



<p>5- Formación del personal responsable de la selección del personal. Capacitación del personal responsable de la selección y contratación del personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres para la eliminación de posibles estereotipos que dificulten el acceso por igual de mujeres y hombres.</p>	<p>Cursos de formación recibidos por los responsables de selección de personal de la empresa.</p>	<p>RRHH</p>	<p>2 años desde aprobación del plan, con seguimiento y medición cada 6 meses.</p> <p>Antes de enero de 2026</p>
---	---	-------------	---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Buscamos hombres y mujeres que mejor cumplan con los requisitos de la vacante, independientemente de su sexo.	Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo.	RRHH	1 año desde aprobación del plan, con seguimiento y medición cada 3 meses.  Antes de enero de 2025
2-Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro. En los casos en los que sea posible dadas las características de la vacante. Atendiendo siempre al principio irrenunciable de la evaluación de los méritos de los candidatos y candidatas.	Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.	RRHH	1 año desde aprobación del plan, con seguimiento y medición cada 3 meses.  Antes de enero de 2025
3-Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección.	RRHH	Durante la vigencia del plan, con seguimiento y medición cada 6 meses.
4-Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes. En los casos en los que sea posible dadas las características de la vacante. Atendiendo siempre al principio irrenunciable de la evaluación de los méritos de los candidatos y candidatas.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	RRHH	Durante la vigencia del plan, con seguimiento y medición cada 6 meses.
5-Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas disgregado por sexo y puesto y personas que acceden.	RRHH	Durante la vigencia del plan, con seguimiento y medición cada 6 meses.
6- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna o hay poca presencia femenina.	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RRHH	Durante la vigencia del plan, con seguimiento y medición cada 6 meses.

## 2. CONTRATACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.	RRHH	Anualmente y durante la vigencia del Plan, con seguimiento y medición cada 3 meses.
2-Incrementar durante la vigencia del plan la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada. En los casos en los que sea posible dadas las características de la vacante. Atendiendo siempre al principio irrenunciable de la evaluación de los méritos de los candidatos y candidatas.	Comparativa anual.	RRHH	Durante la vigencia del plan, con seguimiento y medición cada 6 meses.

## 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	RRHH	Revisión Anual, con seguimiento y medición cada 6 meses.

#### 4. FORMACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal Directivo y responsables para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo.	RRHH	2 años desde aprobación del plan, con seguimiento y medición cada 3 meses.  Antes de enero de 2026
2-Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	RRHH	2 años desde aprobación del plan, con seguimiento y medición cada 3 meses.  Antes de enero de 2026
3-Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla. Cursos de reciclaje.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al número total de personas trabajadoras de la empresa.	RRHH	4 años desde aprobación del plan, con seguimiento y medición cada 6 meses.  Antes de enero de 2028

## 5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1. Aplicar, para la promoción interna los principios de valoración objetiva y de no discriminación.	Nº de promociones internas desagregadas por sexo y puesto.	RRHH	Durante la vigencia del plan, con seguimiento y medición cada 6 meses.
2. Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento con datos desagregados por sexos, e indicando el grupo profesional, puesto de trabajo y tipo de contrato de las personas que acceden a los procesos de promoción y de las que son promocionadas.	Nº de promociones internas desagregadas por sexo y puesto.	RRHH	Anual, con seguimiento y medición cada 6 meses.

## 6. CONDICIONES DEL TRABAJO

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	PRL	Anual, con seguimiento y medición cada 6 meses.
2-Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género.	PRL	Anual, con seguimiento y medición cada 6 meses.

<p>3.- Estudiar la necesidad de adaptar las instalaciones (zona de aseos y vestuarios) diferenciando zonas y/o áreas por sexo.</p>	<p>Instalaciones adaptadas.</p>	<p>Dirección</p>	<p>2 años desde aprobación del plan, con seguimiento y medición cada 6 meses.  Antes de enero de 2026</p>
--	---------------------------------	------------------	---

## 7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) dirigidas a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes (recogidas en el protocolo de conciliación de la empresa).	Número de campañas realizadas.	RRHH	1 año desde aprobación del plan, con seguimiento y medición cada 3 meses.  Antes de enero de 2025
2. Realizar un análisis exhaustivo para identificar en que punto está la organización en materia de conciliación con el fin de conocer posibles necesidades de la plantilla y considerar viabilidad de las mismas.	Análisis de conciliación.	RRHH	1 año desde aprobación del plan, con seguimiento y medición cada 3 meses.  Antes de enero de 2025
3. Incorporación de medidas de igualdad en función de los resultados del análisis de conciliación realizado.	Nº de medidas de conciliación implantadas.	RRHH	2 años desde aprobación del plan, con seguimiento y medición cada 6 meses.  Antes de enero de 2026

## 8. INFRARREPRESENTACION FEMENINA

**OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo.	RRHH	Anual, con seguimiento y medición cada 6 meses.

## 9. RETRIBUCIONES

**OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.	Análisis de los conceptos salariales.	RRHH	Anual, con seguimiento y medición cada 6 meses.
2. Implantar el registro retributivo salarial e informar a los Representantes legales de los trabajadores de su existencia y disponibilidad en caso de que lo requieran. Requisito RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.	Registro retributivo.	RRHH	Revisión anual o en caso de producirse cambios significativos, con seguimiento y medición cada 6 meses.



## 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Elaborar un procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración y difusión del protocolo.	RRHH	Procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo de fecha 22/01/2024  Revisión anual o en caso de producirse cambios significativos.
2-Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos.	RRHH	1 Año desde aprobación del plan, con seguimiento y medición cada 3 meses.  Antes de enero de 2025
3-El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado.	RRHH	Anual, con seguimiento y medición cada 6 meses.

## 11. VIOLENCIA DE GÉNERO

### OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que existen por aplicación del convenio colectivo (artículo 31 (bis)) y llevar a cabo dichas medidas en caso de solicitud.	Muestra de Comunicaciones.	RRHH	1 año desde aprobación del plan, con seguimiento y medición cada 6 meses.  Antes de enero de 2025
2-Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de estos derechos se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. (Art. 23 RDL 9/2018).	Nº de casos comunicados.	RRHH	Anual, con seguimiento y medición cada 6 meses.

## 12. COMUNICACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.-** Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas.	Dirección	2 años desde aprobación del plan, con seguimiento y medición cada 6 meses. Antes de enero de 2026

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.-** Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPON	PLAZO
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma.	RRHH	6 meses desde aprobación del plan, con seguimiento y medición mensual. Antes de junio de 2024

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad.	Diseño y difusión de la campaña.	Agente Igualdad	6 meses desde aprobación del plan, con seguimiento y medición mensual.  Antes de junio de 2024
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Nº de personas Informadas.	Agente Igualdad	6 meses Antes de junio de 2024, con seguimiento y medición mensual.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas.	RRHH/Agente Igualdad	6 meses desde aprobación del plan, con seguimiento y medición mensual.  Antes de junio de 2024
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019.	Folleto y nº de personas informadas.	RRHH/Agente Igualdad	6 meses desde aprobación del plan, con seguimiento y medición mensual.  Antes de junio de 2024

## 11.- PRESUPUESTO

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por la empresa para el Plan de Igualdad.

La empresa estima un presupuesto de 1500 € el primer año y de 750 € el resto de anualidades de vigencia del plan, a distribuir conforme a las necesidades surgidas en cada uno de los periodos entre las siguientes partidas:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación Profesional.
3. Formación.
4. Promoción Profesional.
5. Condiciones de trabajo.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones/Auditoria Salarial.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Violencia de género.
11. Comunicación y sensibilización.

## 12.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la Empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y en su caso sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y sobre la aplicación del Plan de Igualdad.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se ha creado para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión está compuesta por los miembros que integran la Comisión de Igualdad.

De todas las medidas establecidas en el Plan de igualdad se han desarrollado indicadores, los cuales son analizados de forma periódica por parte de la comisión según el calendario establecido en cada uno de ellos.

La periodicidad de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan quedan definidas en las atribuciones específicas de la Comisión descritas más adelante.

### **Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
- ✓ Realizará también funciones de asesoramiento en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.

### **Atribuciones generales de la Comisión**

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación el presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente; la Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días. Asimismo, será de aplicación el Sistema Extrajudicial de Soluciones de Conflictos Laborales de Ámbito Estatal (SIMA).

- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- ✓ La Comisión se dotará de su propio Régimen de Funcionamiento interno.

### **Atribuciones específicas de la Comisión**

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del mismo.
- ✓ Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
  - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
  - El grado de ejecución de las medidas.
  - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
  - La identificación de las posibles acciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los seis meses de la entrada en vigor del mismo, y durante el resto de la vigencia se realizará con carácter anual. Dos meses antes de la finalización del plazo de vigencia se realizará una evaluación final. En las evaluaciones se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.
- ✓ En la evaluación final se debe tener en cuenta:



- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
- El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

### **Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación**

La Comisión se reunirá a los seis meses de la aprobación del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

### **Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión, en caso de ser necesarios.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La persona designada como Agente de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.



### 13.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan de igualdad de la SERVITEC MEDIAMBIENTE S.L. se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su **posible revisión en cualquier momento a lo largo de su vigencia**.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren las siguientes **circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre)**:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Por tanto, una nueva inscripción legal.

Cualquier cambio en el plan deberá ser consensuado en el Comité de Igualdad. Para **solventar las posibles discrepancias o desacuerdos** que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan en tanto que la normativa legal no obligue a su adecuación **la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente.**

