	PROTOCOLO CONCILIACIÓN		
	SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L.		
	01.12.2020	Rev.00	Página 1 de 4

## ÍNDICE

- 1.- COMPROMISO DE SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L. CON LA CONCILIACIÓN
- 2.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

HISTORIAL DEL DOCUMENTO		
Fecha	Revisión	Descripción / Modificaciones
01.12.20	00	Emisión Inicial

ORIGINAL


OBSOLETO

COPIA:

NO CONTROLADA

CONTROLADA. Asignada a:

LA COPIA OBSOLETA SERÁ DESTRUIDA

	PROTOCOLO CONCILIACIÓN		
	SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L.		
	01.12.2020	Rev.00	Página 2 de 4

## 1.- COMPROMISO DE SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L. CON LA CONCILIACIÓN


La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 44 los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por este motivo SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L. se plantea llevar a cabo una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la óptica de la igualdad, que permita realizar acciones y promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal.

La articulación de estrategias de flexibilidad supone una adecuación continua entre los objetivos de la empresa y las necesidades familiares y personales de la plantilla. Esto se traduce para el personal en una mejora de su calidad de vida y para la empresa en un cumplimiento de sus objetivos, facilitando una gestión autónoma del tiempo a la plantilla para el desempeño de sus tareas.

## 2.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Con el objeto de establecer, un acuerdo para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar que garantice la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores, contribuyendo así a reducir las discriminaciones de género que se produzcan en este ámbito, se han desarrollado las siguientes actuaciones:

	PROTOCOLO CONCILIACIÓN		
	SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L.		
	01.12.2020	Rev.00	Página 3 de 4

- FLEXIBILIDAD HORARIA:

La Dirección de SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L. ayudará a sus trabajadores a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida personal, laboral y familiar.


En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, se estudiarán medidas de flexibilidad a quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años o para el cuidado de familiares con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores dependientes, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio.

- TELETRABAJO:

Se favorecerá la medida de implantación de teletrabajo en el personal del área de oficina a quienes tengan a su cargo hijos o para el cuidado de familiares con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores dependientes. Esta medida siempre tiene que ser aprobada por Dirección, dado que se tienen que planificar los turnos de trabajo para dar soporte a la oficina de forma presencial.

Los empleados mantienen los mismos derechos y obligaciones que aquellos que prestan sus servicios en el centro de trabajo, por lo que se requiere una especial diligencia y responsabilidad por ambas partes.

Motivados por la mejora en lo que a conciliación se refiere e iniciado el proceso con motivo de la crisis sanitaria del Covid-19, **se ha implantado un sistema de trabajo en remoto a través de VPN para integrar y hacer extensible la opción de teletrabajo a los miembros de la plantilla de oficina que previamente lo soliciten, previa aprobación de Dirección.**

	PROTOCOLO CONCILIACIÓN		
	SERVITEC MEDIOAMBIENTE, S.L.		
	01.12.2020	Rev.00	Página 4 de 4

- **IMPLANTACIÓN DE SISTEMA DE COMPENSACIÓN DE DÍAS Y/O HORAS:**

Se favorecerá el establecimiento de un sistema de bolsa de horas (compensación días y/o horas) para posterior compensación, como herramienta de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal, previa aprobación por la persona responsable de laboral y Dirección.

Para llevar a cabo una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la óptica de la igualdad, es necesaria la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases que se desarrollen, a través de la identificación de las necesidades que tiene la plantilla en materia de conciliación.

El seguimiento y evaluación permitirán conocer si las medidas desarrolladas responden a las necesidades de la plantilla, en búsqueda de definir nuevas medidas y actuaciones que garanticen la mejora del proceso de conciliación.