



I PLAN DE IGUALDAD SERVAIGUA

Joan Sanroma

Daniel Barrera

1. Contenido

1.	Contenido	0
2.	PRESENTACIÓN	2
3.	PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
4.	MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS	4
5.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	6
6.	INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	7
7.	FASES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	36
8.	MEDIDAS DE IGUALDAD	37
9.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	48
11.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	50

Joan Sanroma

Daniel Barrera

2. PRESENTACIÓN

Serveis de l'Aigua SA es una empresa del Grupo Aigües de Terrassa y de Aigües de Barcelona especializada en servicios relacionados con los sistemas de prevención de incendios, instalaciones de tratamiento de agua y la obra civil.

Fundada en 1987, a lo largo de los años hemos ampliado nuestro catálogo de servicios para ofrecer un servicio integral, añadiendo el área de instalaciones de interiores de fontanería y energía solar, tanto térmico-sanitaria como fotovoltaica.

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

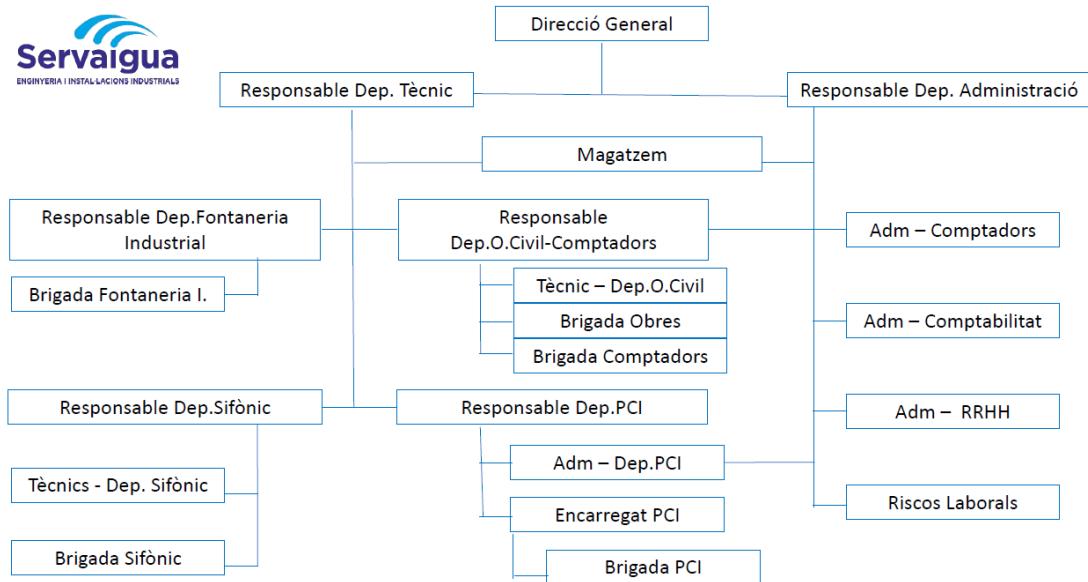
DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	SERVEIS DE L'AIGUA SAU
NIF	A58091794
Domicilio social	C/NORD 78 - 08221 TERRASSA (BCN)
Forma jurídica	SAU
Año de constitución	1985
Responsable de la Entidad	
Nombre	JUAN ANTONIO SANROMA VIMA
Cargo	APODERADO
Telf.	93 731 67 06
e-mail	joan.sanroma@servaigua.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	Daniel Barrera Ruiz
Cargo	Técnico (es RLT y está apuntado a un curso de Agente Igualdad)
Telf.	93 731 67 06
e-mail	daniel.barrera@servaigua.com
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Instalaciones de Fontanería y Construcción Completa, reparación y conservación
CNAE	4322 y 4122

Convenio Colectivo aplicable	Industria siderometalúrgica provincia Barcelona y Construcción y obras públicas provincia Barcelona				
Descripción de la actividad	Instalaciones fontanería y obra civil				
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España				
DIMENSIÓN					
Personas Trabajadoras	Mujeres	10	Hombres	42	Total
Centros de trabajo	1				
Facturación anual (€)	4.362.300,21€				
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS					
Dispone de departamento de personal	SI				
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO				
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	3	Total


 Joan Sanroma


 Daniel Barrera

ORGANIGRAMA



3. PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad son las siguientes:

- Como representantes de la empresa **Joan Sanroma Vima** en calidad de apoderado.
- Como representantes de las personas trabajadoras: **Daniel Barrera** como Técnico.

4. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS

Joan Sanroma
El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico. En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama 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 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, remarca el contenido de los planes de igualdad y fija las condiciones para crear convenientemente las comisiones negociadoras en todos los casos posibles. De igual forma, estipula cómo y dónde realizar los registros correspondientes.

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres fija lo que debe ser el trabajo de igual valor y el principio de igualdad retributiva, legislando acerca de la auditoría salarial y el registro retributivo obligatorio.

El presente plan de igualdad es una oportunidad para cumplir todos los criterios de igualdad de oportunidades citados en las leyes, incluyendo la no discriminación por razón de género, raza, nacimiento, edad o capacidad, así como poder certificar los logros y actividades iniciadas en nuestro primer plan de igualdad.

Los Principios que rigen este plan de igualdad son los siguientes:

- Se adopta la transversalidad de género como aspecto básico y universal.
- De naturaleza correctora y preventiva, integrando los procedimientos con carácter de futuro.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades.
- Colaboración como principio básico de todos los colectivos sociales implicados.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

COMPROMISO DE SERVAIGUA

En **Servaigua** nos hemos comprometido con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Defendemos expresamente la igualdad de género y la diversidad, pues creemos en que el talento no reside en el género sino en la diversidad.

Joan Sanromà
 En la compañía se acordó el establecimiento y desarrollo de un plan de igualdad mediante el escrito de fecha 20 de abril de 2023 en cumplimiento del artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por los que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Daniel B. Dicho compromiso se adjunta como ANEXO I

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente documento será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, así como, si hubiere, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del plan de igualdad es provincial abarcando el centro de trabajo sito en C/NORD 78 - 08221 TERRASSA (BCN) y con periodo de vigencia de cuatro años. El presente plan entrará en vigor a la fecha de firma del documento y una vez finalizada su vigencia, se deberá proceder al registro en el REGCON del II Plan de Igualdad de **Servaigua** siendo igualmente su duración máxima de 4 años como queda previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Joan Sanroma

Daniel Barrera

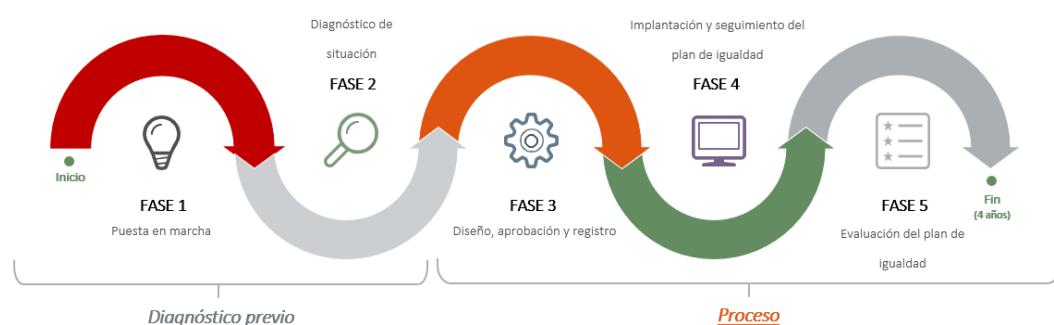
6. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

METODOLOGÍA

Durante el proceso de elaboración del diagnóstico se ha seguido la siguiente metodología:

✓ **Metodología y herramientas utilizadas:**

SERVEIS DE L'AIGUA SAU (en adelante, **Servaigua** o la empresa), desde su compromiso con la puesta en marcha de un plan de igualdad ha seguido una hoja de ruta dividida en diversas fases como se expone a continuación:



Como se puede observar, para llevar a cabo el diagnóstico que aquí se presenta se han completado las dos primeras fases del proceso:

• **Fase 1. Puesta en marcha:**

Servaigua, comprometida con la igualdad decide poner en marcha la elaboración de un Plan de Igualdad con el consenso entre la empresa y la representación social de las personas trabajadoras para la constitución de la Mesa de Negociación y la preparación de los próximos pasos.

Para ello, de acuerdo con lo que dicta el art. 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se realiza una labor de recogida de datos en el informe de diagnóstico con el fin de identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Joan Sanromà El informe de diagnóstico deberá comprender las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Con respecto a las materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre se tratarán las siguientes (art. 8.3 del Real Decreto 901/2020):

j) Salud laboral desde una perspectiva de género.

k) Violencia de género.

l) Lenguaje y comunicación no sexista.

El presente informe de diagnóstico, en virtud del art. 5 y 6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre se ha negociado junto con la representación legal de las personas trabajadoras.

- **Fase 2. Diagnóstico de situación:**

Una vez iniciadas las conversaciones con la representación social de las personas trabajadoras y puesta en marcha la constitución de la Mesa de Igualdad, se recopilan todos los documentos y datos necesarios para dar lugar al diagnóstico que aquí se presenta.

Para la elaboración del cual, se han empleado las herramientas que el Ministerio de Igualdad ha puesto a disposición en su página web <https://www.igualdad en la empresa.es>, que han sido adaptadas por la compañía:

- “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”.
- “Herramienta de Registro Retributivo”.
- “Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género”.
- “Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género”.
- “Cuestionarios técnicos y check-list”.
- “Kits para la implantación de medidas de igualdad”.

Al objeto de que el diagnóstico refleje la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres, los datos analizados se han obtenido por parte del Departamento de Administración

Período de referencia de los datos analizados:

Se ha establecido como período de referencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, ambos incluidos. Por tanto, los datos tenidos en cuenta serán todos los disponibles en la empresa, teniendo acceso ilimitado a los mismos, del año 2022 a fecha de 31 de diciembre.

Fecha de recogida de la información:

La información se ha recogido durante el segundo trimestre de 2023.

Fecha de realización del diagnóstico:

El diagnóstico se comenzó a elaborar tras la constitución de la Mesa de Negociación, cuya fecha de constitución es el 27 de julio de 2023 y se presentó borrador de informe de diagnóstico en la reunión de la mesa de negociación el día 16 de noviembre de 2023.

Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:

Para la elaboración del diagnóstico han intervenido como **representantes de la empresa**: Joan Sanroma Vima en calidad de apoderado y como **representantes de las personas trabajadoras**, Daniel Barrera como Técnico, siendo estas personas las integrantes designadas para componer la Mesa de Negociación de elaboración del plan de igualdad.

Asimismo, se ha contado con los servicios de la consultora 7Experts que tiene experiencia en asesoramiento y elaboración de planes de igualdad.

Joan Sanroma

Daniel Barrera

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

A continuación, se expone un resumen de los principales resultados obtenidos a partir del análisis de los datos cuantitativos de las personas trabajadoras; permitiendo así hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- **Número de personas por sexo que conforman la plantilla en 2022 y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización/masculinización de la compañía.**

PLANTILLA	Sexo		Total	
	Hombre	Mujer		
N.º de personas	61	84%	12	16%
			73	100%

*Los datos recogidos para realizar el análisis corresponden a todas las relaciones contractuales diferentes que ha mantenido la empresa, no coincidiendo con el número total de la plantilla.

- **Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.**

GRUPOS DE EDAD	Sexo		Total		Índice de concentración	
	Hombre	Mujer			%Hombre	%Mujer
Años						
De 30 a 39 años	23	82%	5	18%	28	100%
De 40 a 49 años	23	79%	6	21%	29	100%
De 50 a 59 años	12	92%	1	8%	13	100%
Más de 60 años	3	100%	0	0%	3	100%
Total general	61	84%	12	16%	73	100%
					100%	100%

Joan Sanromà
Se puede concluir indicando que **Servaigua** tiene una composición de plantilla desequilibrada en favor del personal masculino, encontrándose la mayor parte de la plantilla en la franja de edad que comprende los 40 a 49 años.

Daniel Barrera

TIPO DE CONTRATO (nº código)	Sexo		Total		Índ. concentración	
	Hombre	Mujer			%Hombre	%Mujer
Indefinido a tiempo completo (100)	25	86%	4	14%	29	100%
Indefinido tiempo completo – transformación contrato temporal (189)	20	83%	4	17%	24	100%
Indefinido a tiempo parcial por transformación de contrato temporal (289)	0	0%	2	100%	2	100%
Indefinido fijo/discontinuo(300)	3	100%	0	0%	3	100%
Indefinido fijo/discontinuo – transformación contrato temporal (389)	4	100%	0	0%	4	100%
Duración determinada tiempo completo – obra o servicio determinado (401)	2	100%	0	0%	2	100%
Duración determinada tiempo completo – eventual por circunstancias de la producción (402)	7	78%	2	22%	9	100%
Total general	61	84%	12	16%	73	100%
					100%	100%

De los datos expuestos, se desprende que la mayor parte de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo (CT 100) con un total de 29 personas trabajadoras de las cuales un 86% son hombres y 14% son mujeres. Asimismo, también encontramos un alto porcentaje en el contrato indefinido a tiempo completo- transformación contrato temporal (CT 189), donde se encuadran un total de 24 personas trabajadoras, de las cuales el 83% son hombres y el 17% son mujeres. Es decir, el 74% de los hombres y 66% de las mujeres de toda la plantilla tienen un contrato indefinido.

ANTIGÜEDAD	Sexo		Total		Índ. concentración	
	Hombre	Mujer			%Hombre	%Mujer
De 1 a 5 años	43	86%	7	14%	50	100%
De 6 a 10 años	4	80%	1	20%	5	100%
De 11 a 20 años	10	77%	3	23%	13	100%
Más de 20	4	80%	1	20%	5	100%
Total general	61	84%	12	16%	73	100%
					100%	100%

Joan Sánchez
La mayor parte de la plantilla tiene una antigüedad relativamente reciente en la empresa, cuadrándose la mayoría en una antigüedad que comprende los 1 a 5 años, donde encontramos al 70% del total de los hombres y más de la mitad (58%) de las mujeres trabajadoras.

Daniel Barrera

Con respecto a la jornada, la totalidad de la plantilla cuenta con jornada completa a excepción de la ID 37 que tiene reducción al 76% de la jornada por GLM.

- **Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, puestos de trabajo y nivel de formación (segregación vertical y horizontal). Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, puestos de trabajo y nivel de formación (segregación vertical y horizontal).**

GRUPO PROFESIONAL	Sexo		Total		Índ. concentración	
	Hombre	Mujer			%Hombre	%Mujer
GRUPO 1	4	80%	1	20%	5	100%
GRUPO 2	0	0%	1	100%	1	100%
GRUPO 3	6	86%	1	14%	7	100%
GRUPO 4	18	100%	0	0%	18	100%
GRUPO 5	17	65%	9	35%	26	100%
GRUPO 6	1	100%	0	0%	1	100%
GRUPO 13	12	100%	0	0%	12	100%
GRUPO 14	2	100%	0	0%	2	100%
GRUPO 16	1	100%	0	0%	1	100%
Total general	61	84%	12	16%	73	100%
					100%	100%

PUESTOS DE TRABAJO	Sexo		Total		Índ. concentración	
	Hombre	Mujer			%Hombres	%Mujeres
Oficial 1 ^a	2	100%	0	0%	2	100%
Oficial 2 ^a	12	100%	0	0%	12	100%
Operarios	40	100%	0	0%	40	100%
Técnicos	5	83%	1	17%	6	100%
Administrativo	2	17%	11	93%	12	100%
Total general	61	84%	12	16%	73	100%
					100%	100%

Como se puede observar en la anterior tabla, la empresa dispone de cinco puestos de trabajo diferenciados divididos en 9 Grupos profesionales. En lo que se refiere a los grupos el grupo 4 es el que mayor representación masculina tiene con un 30% de los trabajadores. En el caso de las mujeres, estas se encuentran prácticamente en el grupo 5, con una representación de 75% del total de las trabajadoras.

Por otro lado, con relación a los puestos de trabajo, el 92% de las trabajadoras se encuadra en el puesto de administrativa. Por el contrario, en el caso de los hombres trabajadores, estos se aglutan en el puesto de trabajo que se refiere a operarios.

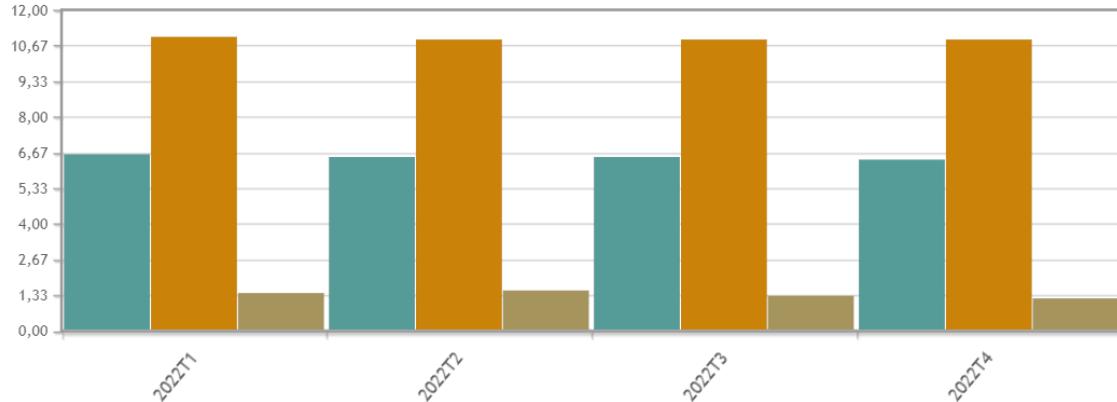
NIVEL DE ESTUDIOS	Sexo		Total		Índ. concentración	
	Hombre	Mujer			%Hombres	%Mujeres
Enseñanzas de grado medio de formación profesional	1	50%	1	50%	2	100%
Enseñanzas de grado superior de formación	0	0%	2	100%	2	100%
Enseñanzas universitarias de primer ciclo	4	100%	0	0%	4	100%
Enseñanzas universitarias de segundo ciclo	1	100%	0	0%	1	100%
Estudios primarios completos	6	100%	0	0%	6	100%
Estudios primarios incompletos	4	100%	0	0%	4	100%
Primera etapa educación secundaria (CO)	42	84%	8	16%	50	100%
Sin definir	2	67%	1	33%	3	100%
Sin estudios	1	100%	0	0%	1	100%
Total general	61	84%	12	16%	73	100%
					100%	100%

Respecto a las tablas anteriormente desarrolladas, vamos a analizar si en **Servaigua** existe segregación vertical y horizontal.

- **La segregación vertical laboral** respecto al sexo femenino significa que las mujeres no puedan ocupar puestos más altos que una designación particular. Esta segregación se ve principalmente como una situación de discriminación de la mujer en sectores masculinizados. En **Servaigua** podemos encontrar mujeres en prácticamente todas las franjas de la jerarquía, salvo en el puesto de “Oficiales operarios” donde hay una mayor presencia de hombres, lo cual no deja entrever que ello se deba a motivos discriminatorios ya que, la plantilla está compuesta en su mayoría por hombres.
- Por otro lado, **la segregación horizontal laboral** hace referencia al aglutinamiento de las mujeres en actividades vinculadas con tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo. Esto implica la permanencia de estereotipos y de la consideración de las ocupaciones como “femeninas” o “masculinas”. En **Servaigua** podemos observar que la composición de su plantilla, está desequilibrada en favor del personal masculino entendiéndose esta situación con motivo del sector al que pertenece la empresa, sector de la construcción. Este razonamiento puede observarse de manera más clara en el estudio del INE con respecto a los ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo. En este sentido, si seleccionamos dentro del sector de actividad “la construcción” y el periodo de referencia correspondiente a los cuatro trimestres del año 2022, obtenemos los siguientes resultados¹:

¹ Imagen adquirida de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128#!tabs-grafico>

Encuesta de Población Activa (EPA), , Sexo, Porcentaje, Construcción



De la gráfica expuesta, se llega a la conclusión que, siendo el color naranja el correspondiente a los hombres y el marrón a las mujeres, existe una marcada diferencia del porcentaje de hombres que están en el sector de la construcción con respecto a las mujeres. Por lo que, es lógico que en este caso concreto que está siendo objeto de análisis, exista un desequilibrio de la plantilla en favor del personal masculino.

Se puede concluir que no existe segregación horizontal y/o vertical, pues su estructura organizativa permite que haya representación de mujeres y hombres sin discriminación por género. Asimismo, existe una presencia desequilibrada en favor de los hombres, con un margen del 84-16% de representatividad, relacionándose esta situación por la mayor presencia según lo expuesto en los párrafos anteriores.




ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluye información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa. Se detallarán, para cada una de dichas materias:

- ✓ Datos cuantitativos desagregados por sexo.
- ✓ Información cualitativa.
- ✓ Valoración en términos de igualdad de género de los resultados

➤ Procesos de selección y contratación

BAJAS AÑO 2022		Sexo		Total	
		Hombre	Mujer		
Total general		2	67%	1	33%
				3	100%

ALTAS AÑO 2022		Género		Total	
		Hombre	Mujer		
Total general		3	50%	3	50%
				6	100%

Servaigua, no cuenta con un procedimiento de selección y contratación con perspectiva de género por lo que se podrá valorar la inclusión como medida del Plan de Igualdad.

➤ Formación

CURSOS DE FORMACIÓN		Género		Total	
Formación	H	Hombre	Mujer		
Formación oficio 4 horas	4	8	100%	0	0%
Formación manipulador agua	6	4	100%	0	0%
Formación CAP	35	1	100%	0	0%
Formación ADR	20	2	100%	0	0%
Formación oficio contra incendios	8	2	100%	0	0%
Manipulación amianto	6	9	100%	0	0%
Plataformas elevadoras	8	1	100%	0	0%
Total general	87	26	100%	0	0%
				26	100%

Joan Sanromà

Respecto al proceso de formación, no se cuenta con un sistema procedimentado. Se realiza un seguimiento de las fechas para la realización de reciclajes.

Daniel Barrera

➤ **Promoción profesional**

Durante el periodo al que se hace referencia en este informe no se ha producido ningún caso de promoción profesional.

Asimismo, la organización evalúa a la plantilla de forma objetiva, atendiendo a su desempeño profesional individual y colectivo y los promocionará, en la medida de lo posible acorde con sus resultados. Sin embargo, se advierte que no se ha implantado ningún procedimiento estándar ni ninguna política que permita la gestión regularizada.

➤ **Condiciones de trabajo**

AUSENCIAS	Sexo		Total	
	Hombre	Mujer		
Acompañamiento médico familiar	0	0%	1	100%
Asuntos personales	0	0%	0	0%
Enfermedad común	0	0%	0	0%
Examen oficial	1	100%	0	0%
Indisposición	0	0%	0	0%
Intervención quirúrgica familiar	7	0%	1	0%
Permiso defunción familiar	0	0%	0	0%
Permiso ingreso hospitalario familiar	6	0%	1	0%
Permiso lactancia	0	0%	0	0%
Permiso nacimiento y cuidado del menor	0	0%	0	0%
Permiso mudanza	1	0%	0	0%
Permiso operación familiar	0	0%	0	0%
Permiso COVID	0	0%	0	0%
Visita médica	10	0%	2	0%
Total general de ausencias registradas	25	83%	5	17%
			30	%

➤ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

TRABAJADORES CON MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Sexo		Total	
	Hombre	Mujer		
Suspensión nacimiento y cuidado del menor	0	0%	0	0%
Riesgo embarazo	0	0%	0	0%
Riesgo lactancia	0	0%	0	0%
Reducción por cuidado lactante	0	0%	0	0%
Acumulación por cuidado lactante	2	100%	0	0%
Otros permisos retribuidos para cuidado de personas dependientes	0	0%	0	0%

Reducción jornada cuidado de menores	0	0%	0	0%	0	0%
Reducción jornada cuidado de familiares	0	0%	0	0%	0	0%
Prestación por enfermedad grave	0	0%	0	0%	0	0%
Excedencia por cuidado de menores o familiares	0	0%	0	0%	0	0%
Otros permisos NO retribuidos para cuidado de personas dependientes	0	0%	0	0%	0	0%
Total general	2	100%	0	0%	2	0%

Motivo	Sexo		Total	
	Hombre	Mujer		
Accidentes de trabajo con baja	6	100%	0	0%
Accidentes de trabajo sin baja	2	67%	1	33%
Recaídas de accidentes de trabajo	0	0%	0	0%
Enfermedades profesionales con baja	0	0%	0	0%
Enfermedades profesionales sin baja	0	0%	0	0%
Total general	8	88%	1	12%
			9	100%


 Joan Sanroma


 Daniel Barrera

➤ RETRIBUCIONES Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Con respecto a las retribuciones, esta parte se remite al informe de auditoría salarial que se acompaña junto con el informe de diagnóstico, sin perjuicio de que al final de este apartado se expongan los datos relativos a la media y a la mediana de los importes efectivos.

Servaigua realizó la Valoración de Puestos de Trabajo correspondiente, basándose en una perspectiva de género, que garantiza la aplicación del concepto de “trabajo de igual valor” dentro de su sistema retributivo. El sistema implantado es la herramienta recomendada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha construido a partir de estos elementos:

1º Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

a. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2º Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.

Cumplen los siguientes criterios:

- **Carácter común.** Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo

de la empresa.

Joan Sanmartí • **Variabilidad.** Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel.

Daniel Barrera • **Relevancia.** Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de

trabajo.

- **Gradualidad.** Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

En suma, el procedimiento integra una lista de factores, agrupada en las categorías antes señaladas, cuya evaluación es obligatoria para todos los puestos de trabajo, sin perjuicio de la posibilidad de determinar, una vez considerado el factor o subfactor, que su no concurrencia determina la asignación del «nivel cero», y de la existencia del factor «otros» que se detalla a continuación.

La lista de factores elaborada se considera lo suficientemente exhaustiva, y la definición de estos lo suficientemente genérica, como para que la gran mayoría de las empresas que usen la herramienta no encuentren necesaria la adición de otros factores. Además, se ha procurado que la definición de los distintos factores evite incurrir en sesgos de género que infravaloren cualidades tradicionalmente entendidas como femeninas.

La lista de factores incluye un factor denominado «otros», del que puede hacerse uso excepcionalmente y por razones justificadas en las categorías a), c) y d) del punto 1º anterior, lo que incorpora un elemento de flexibilidad en la herramienta. Con el objetivo de evitar que se produzca un uso indebido de este factor, su utilización debe cumplir los siguientes requisitos:

- Su uso en cada una de las categorías de factores es opcional, reservado únicamente a aquellas empresas que lo consideren necesario a consecuencia de sus características específicas o de las del sector en el que operan.
- En la empresa deberán definirse de manera clara y objetiva los aspectos de los puestos de trabajo que desea valorar con la introducción de este factor, es decir, debe dotar de contenido al factor «otros» en cada categoría en que entienda necesaria su utilización.
- La necesidad de su uso en cada categoría en que la empresa decida emplearlo habrá de ser convenientemente justificada por esta. Para ello documentará los aspectos de su organización, actividad o del sector en el que opera que no encuentren reflejo en ningún otro factor de la herramienta. Particularmente, acreditará que no se produce un solapamiento entre los factores introducidos y los que recoge la herramienta, y que el factor no introduce distorsiones en la valoración por razón de género. Además, la definición del factor de valoración deberá evitar que se incurra en sesgos de género que infravaloren cualidades usualmente entendidas como femeninas y ser planteada siempre en un lenguaje inclusivo.
- En la empresa deberán, asimismo, definirse de manera objetiva los cinco niveles en los que se desagrega el factor.
- Todos los puestos de trabajo de la empresa serán evaluados empleando ese factor con idéntica definición y nivelación, al igual que ocurre con el resto de factores y subfactores.

Joan Sanyam
3º) Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

En caso de que la empresa considere necesaria la utilización del factor «otros», deberá realizar una definición de sus niveles que cumpla con los siguientes criterios:

- Los niveles deben ser definidos de forma clara, concisa y precisa, para que, posteriormente, cada puesto pueda ser asignado, sin dudas, sólo a uno de los niveles de cada factor. El objetivo principal es que las distintas valoraciones de los puestos permitan discriminar cuantitativa y cualitativamente, en relación con el nivel atribuido a cada factor. Por ello, es fundamental que determinen con precisión el nivel de importancia o de presencia de cada factor en cada puesto.
- Los niveles deben abarcar todos los posibles valores que pueda adoptar el factor. Los grados deben definirse de forma que cada uno refleje un nivel de dificultad, importancia o presencia mayor que el anterior, haciendo que el primer grado coincida con la de los puestos de menor nivel en el aspecto descrito y la expresada en el más alto grado con los puestos en que está presente en mayor medida.
- Las definiciones de los niveles deben estar relacionadas directamente con la definición del factor y no solaparse con otros factores.
- Los grados deben corresponder a un intervalo de amplitud constante, o al menos lo más uniforme posible.
- Los niveles del factor deben representar umbrales claros y fácilmente reconocibles. En la medida de lo posible es aconsejable la utilización de escalas con intervalos cuantitativos y no escalas cualitativas, a excepción de aquellos factores en los que, por su naturaleza, sea inevitable la utilización de estas últimas. Para clarificar el contenido de los distintos grados se pueden incluir ejemplos de tareas o de puestos donde el nivel definido es exigido.

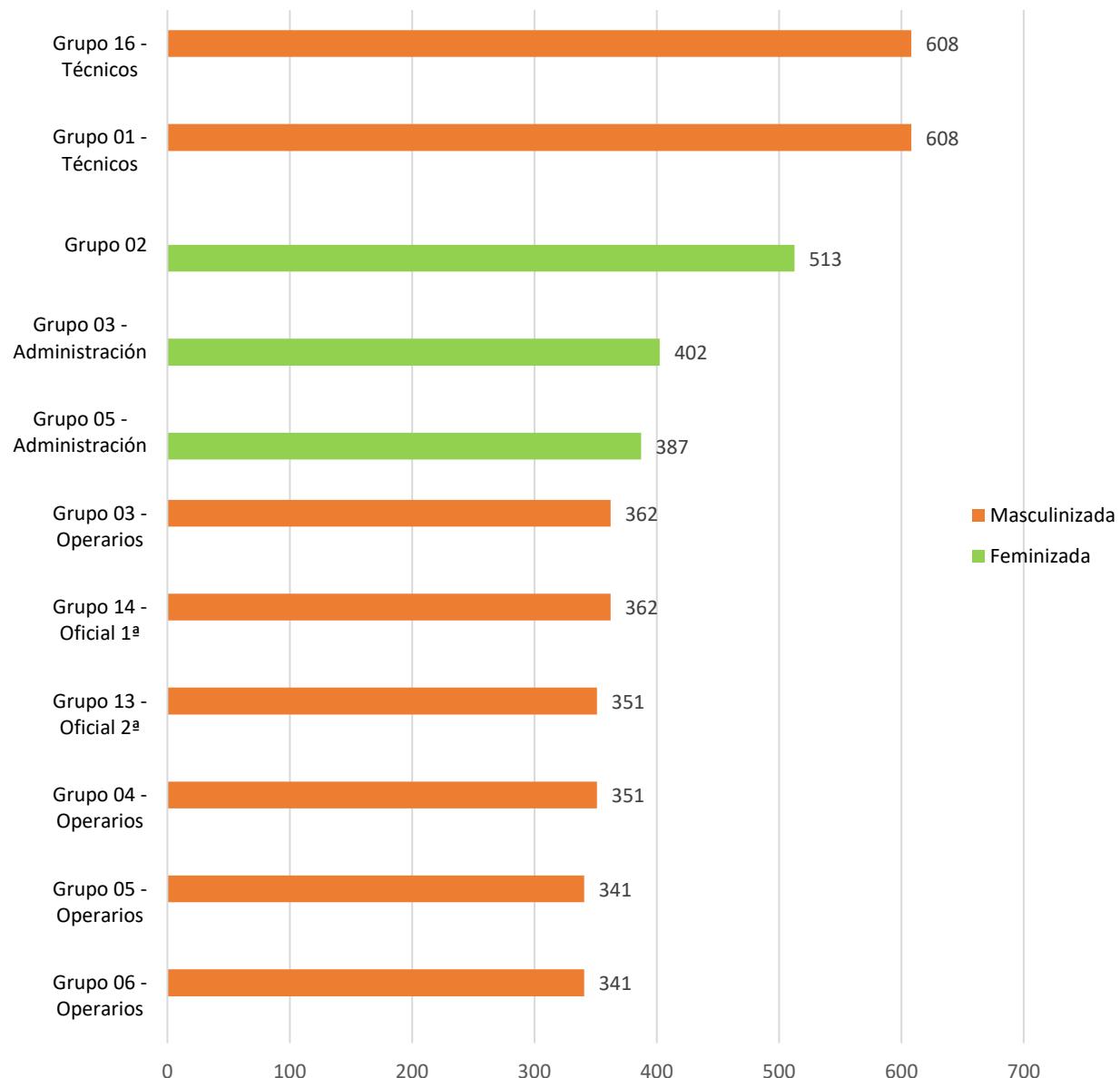
4º Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido.

5º Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total. A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Joan Sanroma

Daniel Barrera

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Joan Sanroma

Daniel Barrera

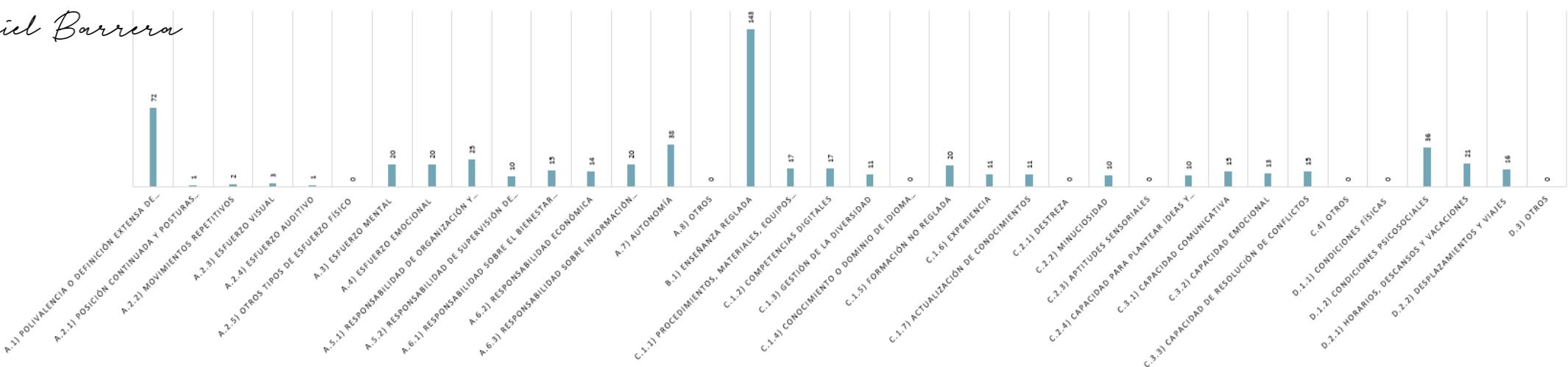
Seleccione aqui el puesto
de trabajo que quiere
ver.



Juan Sanromá

Puesto:	Grupo 01 - Técnicos	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
		0%	243	143	150	73	608 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aqui el **puesto de trabajo** que quiere ver.



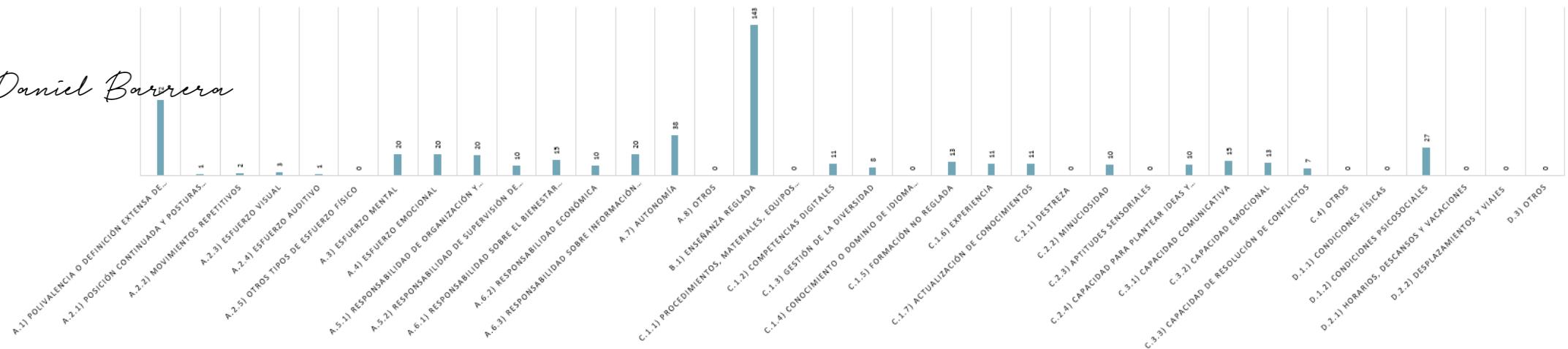
Puesto:

Grupo 02	00%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
			233	143	110	27	513 Puntos

Juan Sanromá

Daniel Barrera

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aqui el **puesto de trabajo** que quiere ver.



Puesto:

Grupo 03 - Administración

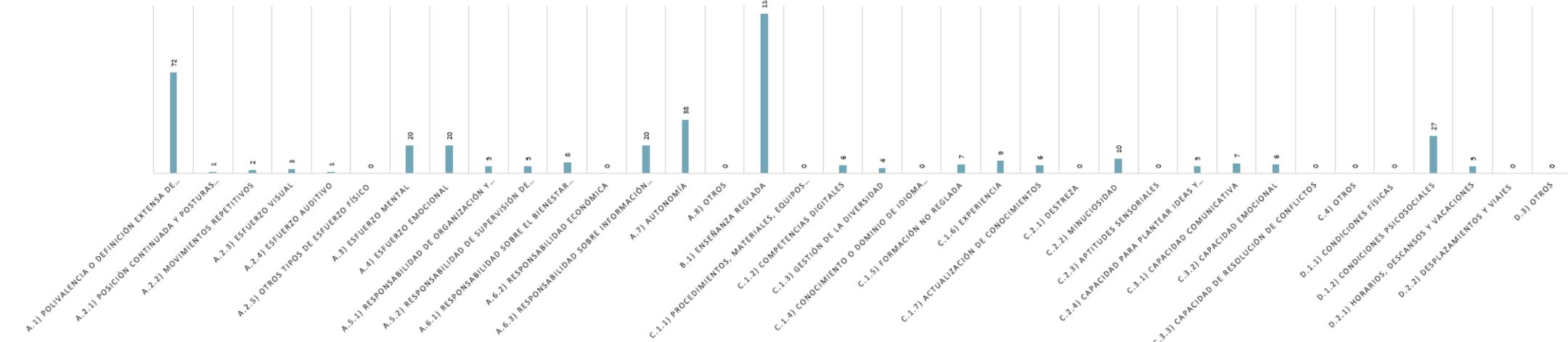
▼

00%

Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo

	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
	196	114	60	32	402 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Joan Sanromà

Daniel Barrera

Seleccione aqui el puesto de trabajo que quiere ver.



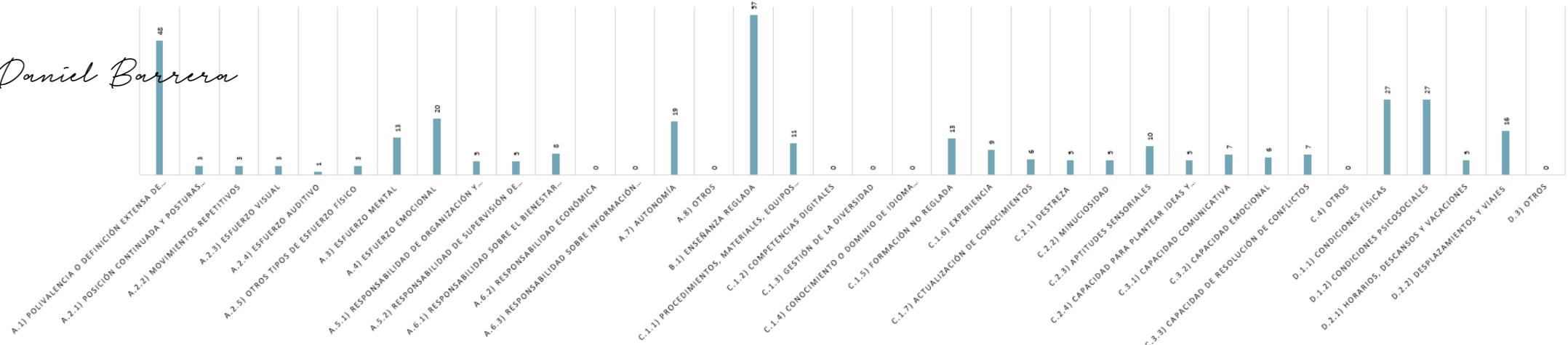
Puesto:

Grupo 04 - Operarios	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	133	57	86	75	351 Puntos	TOTAL
----------------------	----	---	-----	----	----	----	------------	-------

Joan Sanroma

Daniel Barrera

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

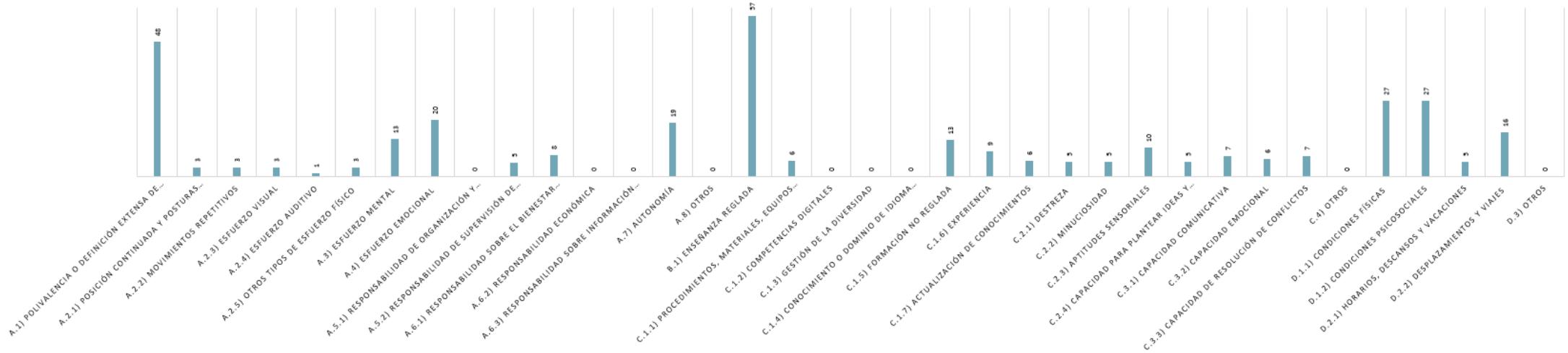


Seleccione aqui el **puesto de trabajo** que quiere ver.



Puesto:	Grupo 05 - Operarios	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	128	57	80	75	341 Puntos
---------	-----------------------------	----	---	-----	----	----	----	-------------------

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR





Seleccione aqui el puesto de trabajo que quiere ver.



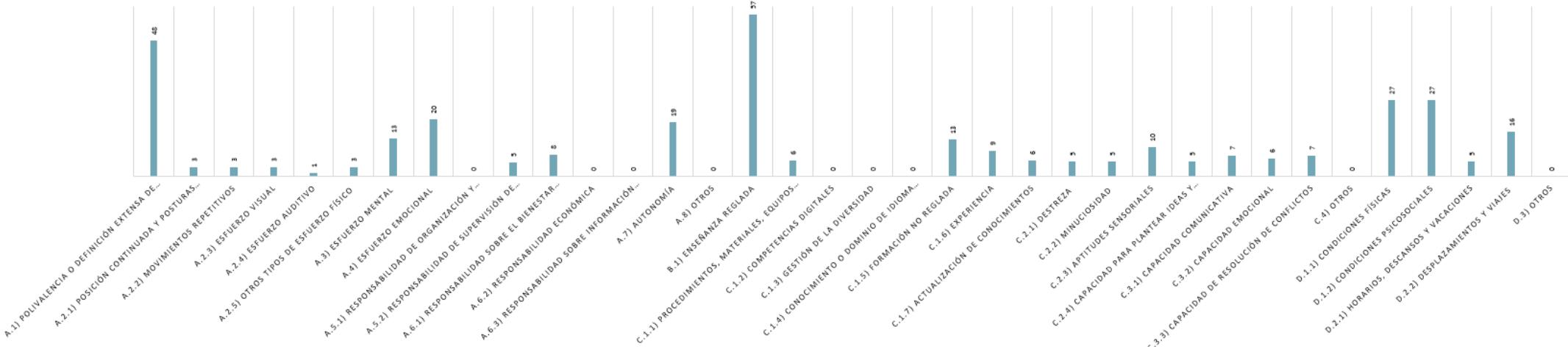
Puesto:

Grupo 06 - Operarios

0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo

	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRÍCTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
	128	57	80	75	341 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aqui el **puesto de trabajo** que quiere ver.

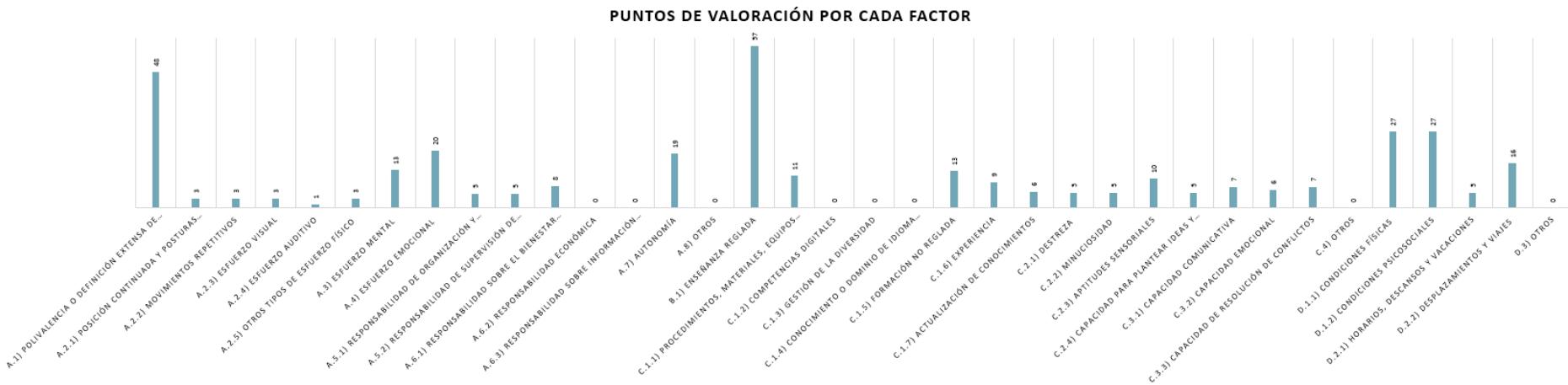


Puesto:

Grupo 13 - Oficial 2^a

0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
133	57	86	75	351 Puntos



Seleccione aqui el **puesto de trabajo** que quiere ver.



Puesto:

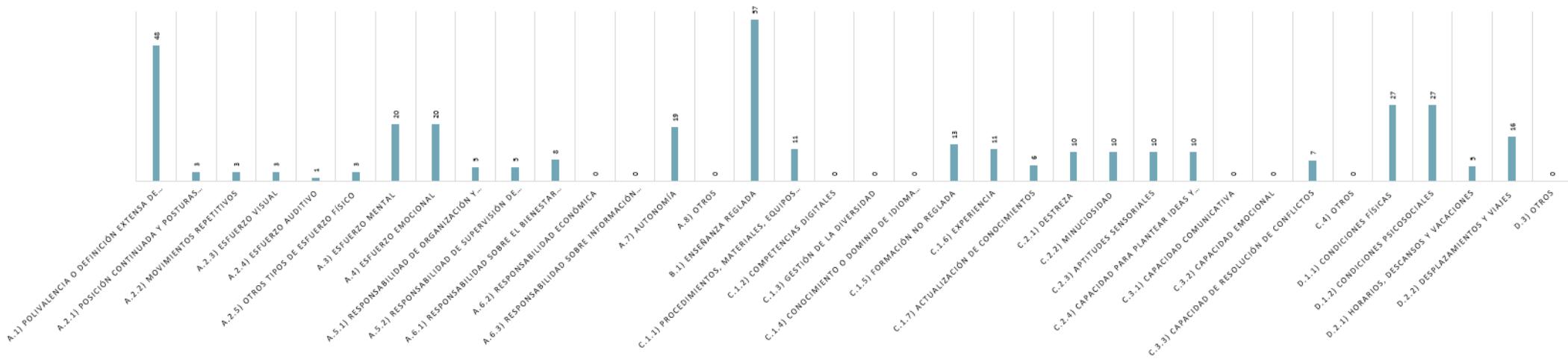
Grupo 14 - Oficial 1^a

0%

Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo

	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Grupo 14 - Oficial 1^a	140	57	90	75	362 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Joan Sanroma

Daniel Barrera

Seleccione aqui el **puesto de trabajo** que quiere ver.



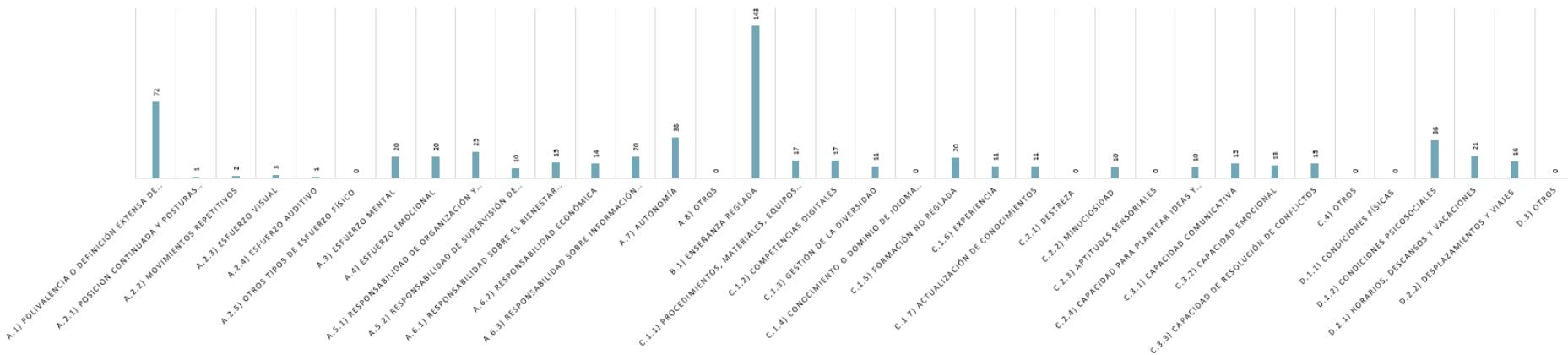
Puesto:

Grupo 16 - Técnicos

0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo

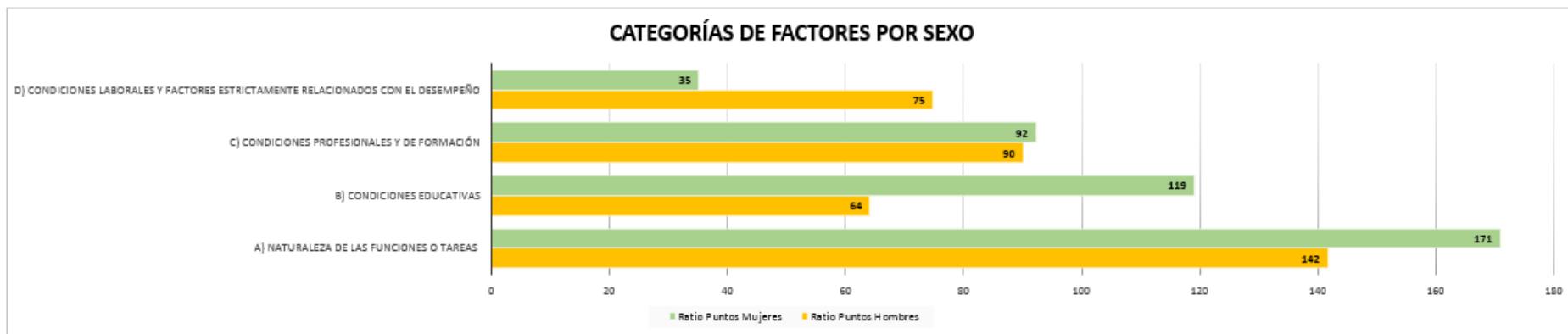
	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
	243	143	150	73	608 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

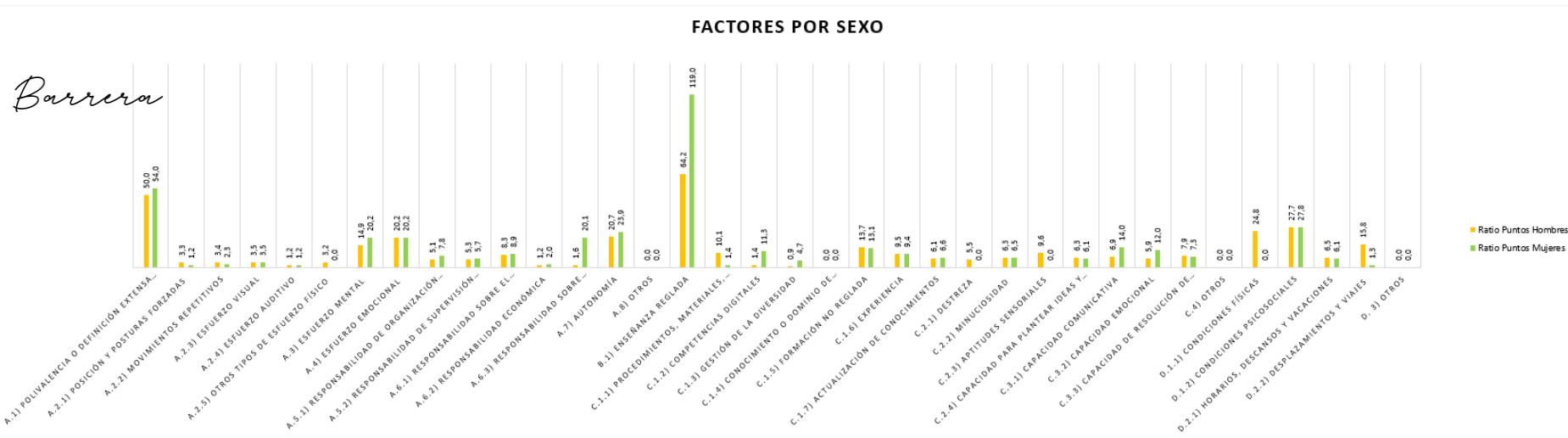


Joan Sanromà

Daniel Barrera



Joan Sanroma



Asimismo, para tener en cuenta las retribuciones percibidas por la plantilla se ha hecho uso del Registro Retributivo que es la herramienta que recoge la remuneración de todas las personas trabajadoras de la empresa.

Con estos datos previos y tras realizar el debido estudio del registro retributivo, se han obtenido los siguientes resultados a nivel de retribuciones salariales:

- **Media de los importes efectivos:**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-5%	61%	15%	76%	19%
Hombre	48	61	15.751	7.150	22.901	1.565	24.466
Mujer	11	12	16.583	2.815	19.399	377	19.775

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 04			10%	85%	30%	76%	34%
Hombre	42	54	14.930	5.551	20.481	1.745	22.226
Mujer	8	9	13.466	849	14.315	420	14.735
ESCALA 05			-171%	-3026%	-220%	-161%	-220%
Hombre	1	2	9.026	159	9.185	89	9.274
Mujer	1	1	24.456	4.965	29.421	232	29.653
ESCALA 06							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	26.118	20.652	46.770	0	46.770
ESCALA 07			0%	98%	49%	-143%	48%
Hombre	5	5	27.298	27.222	54.520	210	54.730
Mujer	1	1	27.237	522	27.759	510	28.269


 Joan Sanroma


 Daniel Barrera

- **Mediana de los importes efectivos:**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-11%	92%	17%	100%	14%
Hombre	48	61	17.051	5.372	23.444	222	24.420
Mujer	11	12	18.928	454	19.561	0	20.882

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 04			37%	94%	46%	100%	47%
Hombre	42	54	16.642	5.153	22.480	265	24.116
Mujer	8	9	10.501	320	12.072	0	12.740
ESCALA 05			-171%	-3026%	-220%	-161%	-220%
Hombre	1	2	9.026	159	9.185	89	9.274
Mujer	1	1	24.456	4.965	29.421	232	29.653
ESCALA 06							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	26.118	20.652	46.770	0	46.770
ESCALA 07			2%	98%	47%		46%
Hombre	5	5	27.687	24.214	51.900	0	51.941
Mujer	1	1	27.237	522	27.759	510	28.269

➤ **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

En **Servaigua** existe infrarrepresentación femenina con una proporción de mujeres menor que de hombres, con 12 mujeres (16%) y 61 hombres (84%). Los puestos que se ocupan en función de las competencias y el currículum de las personas trabajadoras, sin embargo, es importante tener en cuenta que la empresa se ubica en el sector de la construcción donde la demanda y las estadísticas reflejan una mayor preeminencia de hombres que de mujeres.

Por lo tanto, podemos concluir que no se aprecia ningún tipo de discriminación dentro de la plantilla de **Servaigua** ya que, la situación de desbalance en favor del personal

masculino se debe al sector en el que la empresa desarrolla su actividad, como se ha comentado en apartados anteriores.

➤ PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En **Servaigua** cuentan con un Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, firmado el día 12 de enero de 2023 por la Dirección General de la organización.

Asimismo, no se han enfrentado a ninguna situación donde el periodo analizado.

➤ COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La empresa gestiona la comunicación interna a través de tablón de anuncios y correo electrónico.

Asimismo, se utilizan servicios de mensajería como WhatsApp para la comunicación con el personal operario.

La empresa considera que en su imagen externa y externa transmite los valores de igualdad de oportunidades. En este sentido, no se encuentra protocolizado, pero se trata de una práctica común dentro de la estructura de la empresa.

➤ SALUD LABORAL

En el área de la salud laboral, la empresa cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales. Por ello, no hay implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos dirigidas específicamente a mujeres.

La empresa considera las variables relacionadas con el sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Se recomienda considerar las variables de sexo en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.

Hacer constancia que no existe protocolo de protección durante el embarazo, lactancia y otros que se deberá incluir como una de las medidas dentro del Plan de Igualdad.

Joan Sanroma

Daniel Barrera

➤ CONCLUSIONES FINALES

Tras la realización del informe por parte de **Servaigua** y el análisis de todos los datos por parte de la representación legal de los/las trabajadores/as, ambas partes aprueban el diagnóstico y concuerdan en la valoración de los resultados obtenidos aportando las siguientes consideraciones, objetivos y propuestas de actuación:

1. La metodología utilizada es correcta y se han cumplido los plazos de ejecución estimados. Se demuestra desde la Alta Dirección hasta los mandos de menor nivel el claro compromiso por la elaboración del plan de igualdad, que debe prolongarse en el tiempo transmitiendo la filosofía del respeto a las personas trabajadoras, en consonancia con los valores que la organización sostiene.
2. Se han estudiado las características de la plantilla (acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, formación, selección, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, absentismo y sensibilización en igualdad), dándole continuidad a este estudio durante el transcurso del plan de igualdad para la mejora continua y el mantenimiento de un clima laboral satisfactorio y se han obtenido las siguientes conclusiones:
 - **Alta masculinización de la empresa.** Escasa representación de ambos sexos en un sector claramente masculinizado.
 - Elevado índice de **contratación** indefinida por el tipo de servicio que se ofrece. Sin detectarse discriminación por sexo.
 - **Conciliación.** La empresa posee medidas de conciliación acorde con las exigidas por Ley y el Convenio Colectivo.
 - **Condiciones de trabajo.** La empresa carece de protocolo de desconexión digital.
 - **Formación.** Crear un protocolo de formación con las políticas de acceso a las formaciones. Incluir la formación en igualdad a la plantilla.
 - **Comunicación y sensibilización.** Se recomienda crear una guía de comunicación con perspectiva de género e incluir campañas de sensibilización dentro de la plantilla. Asimismo, se recomienda la inclusión de un canal de denuncias en la compañía.
 - **Seguridad y Salud Laboral.** Se recomienda considerar las variables de sexo en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
 - **Acoso Sexual y por Razón de Sexo.** Tener un seguimiento del Protocolo establecido y continuar informando a la plantilla de las posibles modificaciones.

3. En **Servaigua** es el Convenio Colectivo de aplicación la norma que establece las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, sin discriminación alguna, regulando esta norma todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornadas, vacaciones, etc.

4. Se observa que **Servaigua** es una organización que cuenta con más mujeres que hombres resultando ser una diferencia significativa ya que se trata de un **84% de hombres frente a un 16% de mujeres** y, por tanto, puede considerarse necesario cubrir un mayor número de posiciones por parte de hombres para intentar lograr un mayor equilibrio entre mujeres y hombres.

5. Aun así, no se ha encontrado ningún indicio de discriminación por género en las materias analizadas y tampoco se han detectado referencias sexistas durante la elaboración del diagnóstico. Además, **Servaigua** cuenta con todos los recursos a su alcance para un óptimo sistema de comunicación entre los distintos departamentos y, por ende, con todas las personas trabajadoras. Por su parte, **Servaigua** se compromete a hacer todo lo posible por adaptar de la mejor forma cualquier cambio en la organización, teniendo en cuenta a sus trabajadores/as, en aras de una mayor satisfacción de la plantilla.

6. También se deberán impartir a todas las personas trabajadoras CURSOS FORMATIVOS y realizar ACCIONES INFORMATIVAS dentro de **Servaigua** sobre la temática de Igualdad, con especial hincapié en la “prevención y actuación frente al acoso” y la “no discriminación”, para continuar manteniendo los niveles satisfactorios de clima laboral que se reflejan en el presente diagnóstico.

7. En **Servaigua** se deberán realizar encuestas de satisfacción para ver la percepción de la plantilla en respecto al ambiente de trabajo y en materia de igualdad.

7. FASES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Dar a conocer a toda la plantilla de **Servaigua** el presente plan de igualdad.
- Seguir garantizando la igualdad de oportunidades existentes **Servaigua** entre hombres y mujeres.
- Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.

- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en trato y oportunidades en la entidad

8. MEDIDAS DE IGUALDAD

Para la consecución de los objetivos anteriormente mencionados, **Servaigua** propone un conjunto de medidas para las siguientes materias:

1. Acceso al empleo, cotización y selección de personal

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

- Garantizar en todos los procesos de acceso y selección a la empresa el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Mejorar las condiciones de acceso de las mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Desarrollar/Revisar un/el proceso de selección de personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo, mediante documentos como guía de preguntas libres de discriminación para las entrevistas de trabajo.	Documento realizado	RRHH	Segundo trimestre de 2024
1.2 Revisar y eliminar, de toda la documentación relativa a la selección, cualquier pregunta o connotación de contenido sexista o sobre la vida personal de las personas candidatas	Documento realizado	RRHH	Segundo trimestre de 2024

2. Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
2.1 Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accedan hombres y mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentados. En las categorías en las que el hombre o la mujer estén subrepresentados, ante una misma meritocracia.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva	RRHH	Desde la vigencia del Plan

3. Promoción profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
- Mejorar las posibilidades de promoción de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
<i>Joan</i> 3.1 Elaborar y/o actualizar un documento de registro del perfil competencial (Titulación, formación, experiencia), desagregado por sexo del personal de la	Documento realizado	RRHH	Cuarto trimestre 2024

empresa, con el fin de conocer su potencial y poder cubrir la/s Vacante/s internamente, teniendo en cuenta la su representación en ese área o departamento.			
---	--	--	--

4. Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO 4:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de formación.
- Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
4.1 Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.	Nº de personas formadas/nº de personas que forman la comisión	RRHH	Primer trimestre 2024
4.2 Revisar y registrar la evolución de las carreras profesionales, la formación inicial y la que ha recibido con posterioridad, para orientar el desarrollo profesional de la plantilla. <i>Joan Sanromà</i>	Registro realizado y revisado.	RRHH	Primer trimestre 2025

Daniel Barrera

4.3 Documento donde se recoja desagregado por sexo y puestos de trabajo las formaciones realizadas, las horas invertidas en los mismos durante la jornada laboral, si son presenciales o no, medios por los que se realiza las formaciones y cualquier otra información que se considere necesaria para analizar en profundidad las posibles dificultades que se puedan dar a la hora de realizar formaciones, incluyendo las horas dedicadas dentro y fuera de la jornada laboral	Documento realizado	RRHH	Cuarto trimestre 2024
--	---------------------	------	-----------------------

5. Retribución

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la igualdad de retribución por el desempeño de trabajos de igual valor.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Objetivo específico:			
<ul style="list-style-type: none"> - Establecer un control transparente de la retribución. - <i>Joan Sanromà</i> Eliminación de errores detectados a la hora de la denominación y definición de los diferentes complementos salariales que otorga la organización. 			

Daniel Barrera

<p>5.1 Realizar un documento donde se establezca una descripción detallada y pormenorizada de los conceptos retributivos de la empresa relativos al salario base, retribución variable, complementos salariales, percepciones extrasalariales y salario negociado de forma individual o por subrogación.</p>	<p>Informe de análisis de la estructura salarial Definición de criterios de asignación de los complementos definidos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente</p>
<p>Objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer una política de retribución transparente 			
<p>5.2 Realizar un informe donde se motiven los diferentes cambios en el criterio de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos feminizados o masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos</p>	<p>El informe realizado</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la Vigencia del Plan</p>
<p><i>Joan Sánchez</i></p> <p>Objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supervisión en materia de retribuciones de cara a la detección de posibles situaciones de discriminación por razón de género. <p><i>Daniel Barrera</i></p>			

5.3 En el caso de detectarse una brecha salarial en algún departamento superior al 15%, la empresa interpondrá medidas correctoras, que corrijan dicha desigualdad.	Plan de mitigación	RRHH	Desde que se detecte la brecha.
---	--------------------	------	---------------------------------

6. Salud laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 6:

- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
6.1 Crear un documento de recogida de información desagrega por sexo, que aporten información para definir una política de prevención desde las necesidades específicas de las mujeres	El documento	RRHH	Segundo trimestre de 2026


 Joan Sanroma


 Daniel Barrera

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Conciliación

OBJETIVO ESPECÍFICO 7:

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Mejorar las condiciones para facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
7.1 Extender los derechos de conciliación a las parejas de convivencia demostrable	Nº de veces que se ha solicitado la medida	RRHH	Desde la vigencia del Plan

8. Comunicación

OBJETIVO ESPECÍFICO 8:

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a todo el personal.
- Integrar en la política de la empresa canales de información sobre la Igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
8.1 Editar y difundir el Plan de Igualdad de Servaigua y realizar una campaña específica de difusión y conocimiento del mismo entre la plantilla.	Plan editado. Plan de comunicación conocido por la Comisión de seguimiento	RRHH	Desde la vigencia del Plan

8.2 Poner a disposición de toda la plantilla la información y documentación relacionada con la igualdad en la empresa: <ul style="list-style-type: none"> - Primer Plan de Igualdad - Manual de lenguaje y comunicación no sexista - Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo 	Justificador de difusión.	RRHH	Desde la vigencia del Plan
8.3 Nombrar una persona responsable de igualdad en la empresa	Nombramiento de la persona	RRHH	Desde la vigencia del Plan

9. Acoso sexual y/o por razón de sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO 9:

Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo acordado con la RLPT

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
9.1 Difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso de Servaigua , negociado por empresa y comisión de igualdad.	Debe presentarse junto con el Plan para su registro.	RRHH	Desde la vigencia del Plan
9.2 Revisar y actualizar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	El propio protocolo	RRHH	Desde la vigencia del Plan

9.3 Informar anualmente a la Comisión de seguimiento de las denuncias recibidas en materia de acoso, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador	Registro de denuncias	RRHH	Anualmente
---	-----------------------	------	------------

10 Infrarrepresentación femenina.

OBJETIVO ESPECÍFICO 10:

- Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde los hombres estén subrepresentados, combatiendo así la segregación horizontal.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
10.1 Establecer medidas de acción positiva como criterio de selección con preferencia del sexo menos representado a igualdad de méritos y capacidades. Y cumpliendo siempre los requisitos exigidos para el puesto	Nº de veces que se realiza la medida	RRHH	Desde la vigencia del Plan

Joan Sanroma

Daniel Barrera

11 Colectivo LGTBI

OBJETIVO ESPECÍFICO 11:

- Incluir la diversidad sexual, familiar y de identidad de género en las campañas existentes a favor del respeto y la atención a la diversidad en el entorno laboral

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
11.1 Las personas trans deben ser tratadas según su nombre sentido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre y sexo de la persona, aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal) y en espera de que se modifique el DNI.	La documentación interna de la empresa	RRHH	Desde la vigencia del Plan
11.2 La empresa proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad de género de la persona trans. (se haya modificado o no el DNI)	Nº de veces que se realiza dicha acción	RRHH	Desde la vigencia del Plan


 Joan Sanromà


 Daniel Barrera

12 Violencia de género

OBJETIVO ESPECÍFICO 12:

- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
12.1 La empresa aumentara en dos días los permisos retribuidos para las mujeres VVG que debidamente acreditado	Nº de veces que se solicita la medida	RRHH	Primer trimestre 2024

Joan Sanroma

Daniel Barrera

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

MEDIDAS	2023/24				2024/25				2025/26				2026/27			
	4T	1T	2T	3T												
1.1			X													
1.2	X															
2.1	X															
3.1					X											
4.1		X														
4.2		X														
4.3					X											
5.1		X					X						X			
5.2	X															
5.3	X															
6.1												X				
7.1	X															
8.1	X															
8.2	X															
8.3	X															
9.1	X															

9.2	X												
9.3		X				X				X			
10.1	X												
11.1	X												
11.2	X												
12.1		X											

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIONES

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la comisión de seguimiento del plan de igualdad en caso de:

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la entidad elimine el puesto designado como responsable de una medida y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Asimismo, también se llevará a cabo la posible modificación del plan de igualdad cuando concurra alguna de las circunstancias estipuladas en el artículo 9.2 del R.D. 901/2020.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sea conocedora.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en un acta de reunión, teniéndose en cuenta para la elaboración de un nuevo plan.

Finalmente, si no se llegara a alcanzar ningún acuerdo entre ambas partes, se acudirá al arbitraje, para poder solventar las discrepancias entre las partes.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

• SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **Servaigua** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

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 y la identificación de posibles acciones futuras.

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

• COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de **Servaigua**.

Joan Sanroma

Daniel Barrera

• COMPOSICIÓN

En el mismo acto de la firma, se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, compuesta de forma paritaria por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores firmantes del presente acuerdo.

En el caso de que sea necesario realizar algún ajuste en alguna de las medidas o indicadores, se convocará a la comisión negociadora de este plan de igualdad.

Por cada una de las partes, se podrán designar suplentes. Así como asistir a las reuniones de la comisión con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

Tanto la parte empresarial como la RLPT podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa, en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

Todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad deberán estar formadas en materia de igualdad.

• FUNCIONES

Para el desarrollo de las funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, la Empresa pondrá a disposición cuando le sea requerido por las organizaciones sindicales firmantes del Plan, los informes de seguimiento. Así mismo, dispondrá de un sistema de comunicación con la plantilla facilitado por la empresa; lista de distribución, acceso a intranet etc.

El siguiente sistema de Funcionamiento de la Comisión será el que se aplique cuando esté representada la parte social en dicha comisión.

Joan Sanmartí
 Cuando no se disponga de dicha representación en la empresa, se llevarán a cabo los informes de seguimiento y la celebración de reuniones será previa solicitud de la parte social, con una antelación mínima de 15 días.

Daniel Barrera

- Funciones generales:

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
- Interpretar el contenido del Plan.
- Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

- Funciones específicas:

- Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.
- Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
- Conocer trimestral, semestral o anualmente, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas de **Servaigua** ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas etc.
- Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.

- Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: 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/ percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa; los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc. La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

• FUNCIONAMIENTO

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- El primer año de vigencia a los seis meses tras la firma del Plan de Igualdad.
- Durante la vigencia del Plan la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria al menos 2 veces al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
- En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.

- La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.
- La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes.
- Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.

• PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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 sus objetivos.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, 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.

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa 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.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Así mismo 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.

La Comisión de Seguimiento deberá valorar los cambios que deban adecuarse y si se trata de algún ajuste que pueda desarrollarse en el seno de ésta por la vía de la adaptación del Plan de igualdad, o modificaciones sustanciales que requieran de otro procedimiento negociador.

- **MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento la empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

- Será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- De forma global para conocer los avances en materia de igualdad será necesario aportar la siguiente información anual;

Joan Sanroma

- ✓ **ACCESO AL EMPLEO;** Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo ofertados, personas presentadas al proceso de selección, personas seleccionadas finalmente por tipos de contrato, categoría y puesto.

- ✓ **CONTRATACIÓN;** Disponer de información estadística desagregada por sexo de las novaciones de contrato que se realicen (eventual-Indefinido, tiempo parcial-tiempo completo.) Información de la contratación realizada por tipo de contrato
- ✓ **PROMOCIÓN;** Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de promoción interna; Puestos ofertados, personas candidatas, personas seleccionadas y promocionadas indicando puestos de origen y destino por puesto, categoría y tipo de contrato.
- ✓ **FORMACIÓN;** Plan formativo anual de la plantilla desagregado por sexo, categoría y puesto.
- ✓ **RETRIBUCIÓN;** Datos retribución de la plantilla; fijos y variables. Información brecha.
- ✓ **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD;** Nº de suspensiones de contrato y excedencias solicitadas, reducciones de jornada o adaptaciones por motivos de conciliación.
- ✓ **SALUD LABORAL;** Información desagregada por sexos; siniestralidad, contingencias comunes y enfermedad profesional.

- Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas. Para la participación de la Representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, no se contabilizarán dentro del crédito sindical.

- Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas componentes de la Comisión para las reuniones de la Comisión y las de preparación de la misma serán a cargo de la empresa.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

Joan Sanroma

Daniel Barrera

- **DURACIÓN Y VIGENCIA**

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

En función de la legislación vigente, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Igualdad y seguimiento.

- **CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SIGILO**

Quienes componen la Comisión de seguimiento, así como sus asesores/as deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que es haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Joan Sanroma

Daniel Barrera

- **SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

Las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC); Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que, en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

FIRMA EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:



Joan Sanroma

- **Joan Sanroma Vima** en calidad de apoderado

FIRMA EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:



Daniel Barrera

- **Daniel Barrera** como Técnico