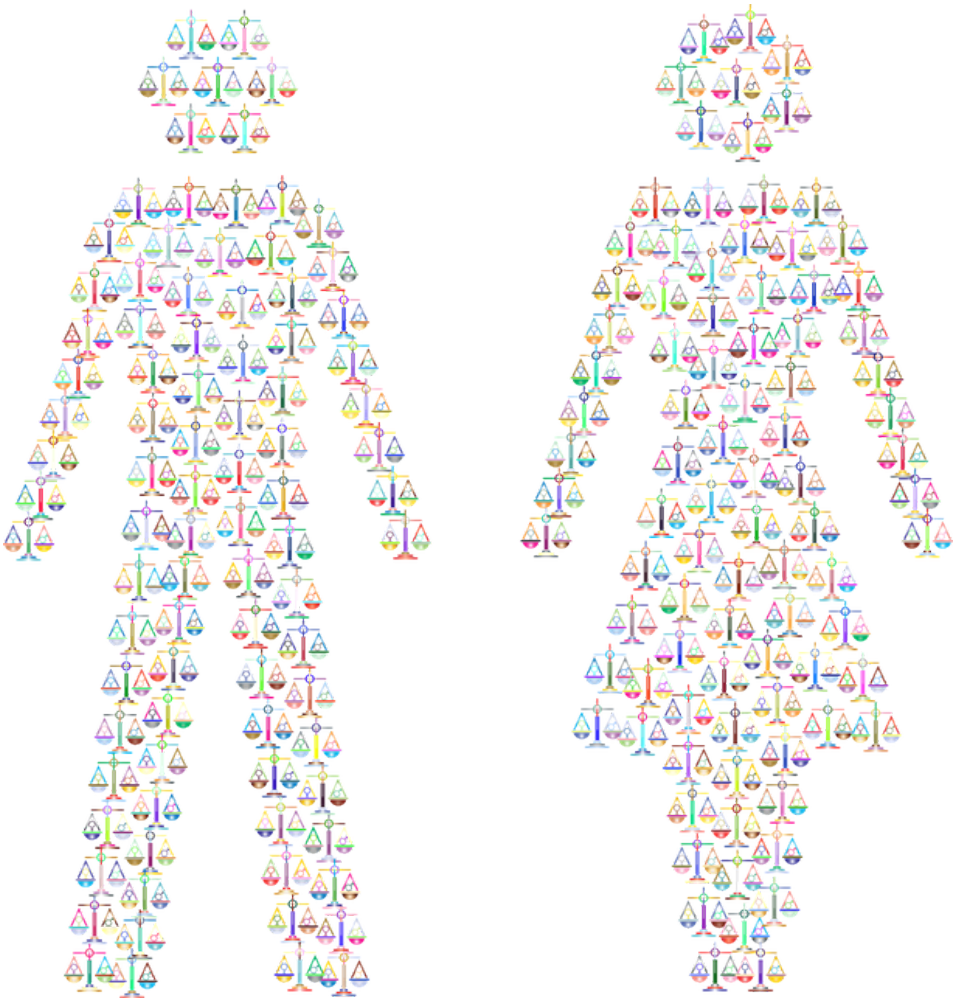


# II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**24 de noviembre 2023**

## ÍNDICE


**1. INTRODUCCIÓN**

**1.1.- Presentación de la sociedad.**
**1.2.- Marco jurídico y Normativo.**
**1.3.- Compromiso con la Sostenibilidad y los ODS.**
**1.4.- Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.**
**1.5.- Ámbito personal, territorial y temporal.**
**1.6.- Glosario de términos.**

**2. DESARROLLO DEL DOCUMENTO**

**2.1.- Objetivos del presente Plan de igualdad**

- **2.1.1 Objetivos generales**
- **2.1.2 Objetivos específicos**

**2.2.- Diagnóstico**

- **2.2.1. Estructura y organización de la empresa.**
- **2.2.2 Ámbito del análisis y metodología.**
- **2.2.3 Fuentes de información.**
- **2.2.4 Herramientas para el análisis.**
- **2.2.5 Información de partida.**
- **2.2.6 Conclusiones más relevantes.**
  - **I. Datos Organizativos y generales de la organización.**
  - **II. Datos sobre Clasificación profesional.**
  - **III. Datos sobre los procesos de selección y contratación.**
  - **IV. Datos sobre formación.**
  - **V. Datos relativos a Promoción Profesional.**
  - **VI. Datos sobre el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
  - **VII. Datos sobre infrarrepresentación femenina.**
  - **VIII. Datos relativos a las condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.**
  - **IX. Datos de comunicación.**
  - **X. Datos sobre Prevención de Riesgos laborales.**
  - **XI. Datos sobre Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

**3. MEDIDAS DE ACTUACIÓN PARA REDUCIR LA DESIGUALDAD Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN SARGA.**

**4. CONTROL DE CUMPLIMIENTO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD.**

**4.1 Aplicación y seguimiento**
**4.2 Modificación del Plan de Igualdad**
**4.3 Procedimiento de solución de discrepancias**

**5. ENTRADA EN VIGOR.**

# 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1.- Presentación de la Sociedad

La **Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental S.A.U.**, (en adelante **SARGA**) es una sociedad mercantil de la Comunidad Autónoma de Aragón participada íntegramente por el Gobierno de Aragón a través de la Corporación Empresarial Pública de Aragón S.L.U., que tiene la consideración de medio propio instrumental y servicio técnico de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus Organismos Públicos dependientes. Tiene como objetivo ser una empresa ágil y eficaz de la misma.

SARGA es la mayor empresa del sector empresarial público del Gobierno de Aragón con una plantilla en media superior a 1.000 personas y en algunos momentos del año, rodando las 1.500, que gestiona un presupuesto superior a los 50 M de €.

Como parte del sector empresarial público, SARGA tiene una clara vocación de servicio ejerciendo su actividad con criterios de buena gestión empresarial. Esta buena gestión y la consecución de los logros como empresa, se logran con el trabajo diario del conjunto de profesionales, hombres y mujeres, que integran la compañía.

El papel de SARGA es muy importante en la promoción de la Igualdad de género y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral. Por ello, está obligada a implementar tanto políticas como medidas concretas que fomenten la igualdad de oportunidades y la equidad entre hombres y mujeres.

El presente PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES de SARGA se presenta como un conjunto de medidas, políticas y acciones que tienen como objetivo promover la igualdad real entre hombres y mujeres en los ámbitos de la actividad laboral llevada a cabo por la compañía.

Este PLAN DE IGUALDAD busca la identificación y eliminación de situaciones de discriminación y desigualdades, con el fin de garantizar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos en el ámbito laboral, así como la introducción de las medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a la empresa y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en sus condiciones de trabajo.

La empresa ya ha adoptado medidas en este sentido. Sirva como ejemplo el "*Compromiso de la Dirección con la Igualdad*" firmado por la Directora Gerente de SARGA, que se adjunta a continuación.

El *Código ético* de la organización, que considera la igualdad como uno de los principios y valores fundamentales que rigen la actuación de SARGA, indicando expresamente que "*Para la adecuada optimización de los recursos humanos y el desarrollo profesional se promoverá la adopción de medidas regidas por los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, así como el desarrollo de políticas de evaluación del desempeño y de la calidad directiva y técnica, formación y promoción profesional, conciliación y mejora de las condiciones laborales*".

Puede consultarse el documento completo en http://www.sarga.es/doc/CodigoEticoSarga.pdf

## COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD

La Dirección de la SOCIEDAD ARAGONESA DE GESTIÓN AGROAMBIENTAL S.L.U. (SARGA) declara, a través de este documento, su **FIRME COMPROMISO** con el desarrollo e implantación dentro de la organización, de políticas que establezcan de forma transversal la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la **igualdad real** en el seno de la misma, garantizando dicha igualdad como **MARCO DE REFERENCIA IRRENUNCIABLE PARA TODAS SUS ACTUACIONES**.

Estos principios, incluidos en el I Convenio Colectivo de SARGA, están desarrollados tanto en nuestro Código ético, como en nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, y se hicieron explícitos mediante la firma de la "Declaración y compromiso con la Responsabilidad Social", que supuso la adhesión de Sarga al Plan de Responsabilidad Social de Aragón en 2015.

Este hecho garantiza la adopción por parte de la empresa de medidas regidas por los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, méritos y capacidad, promoviendo actuaciones relacionadas con las personas empleadas en el ámbito de la actividad laboral, garantizando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional, con la aplicación efectiva de dicha igualdad, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de su igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La Dirección materializó todas estas medidas en el Plan de Igualdad aprobado en septiembre de 2020. Dicho Plan aborda cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de la empresa, entre otros, la selección de personal, la promoción interna, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación y corresponsabilidad, cuantificando de este modo, nuestra aportación al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 sobre Igualdad de Género.

Asimismo se identifican y atienden de forma especial aquellas situaciones de discriminación indirecta, entendiendo 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"*.

El Plan dispone de los mecanismos necesarios para garantizar su mejora continua, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y retroalimentación, 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.

Es voluntad de la Dirección divulgar, tanto interna como externamente, todas las decisiones que se adopten en este sentido, proyectando con ello una imagen de la empresa acorde a los principios y valores de su Código Ético.

Zaragoza a 8 de marzo de 2022.

Victoria Esteruelas Zaldívar
Directora Gerente de SARGA

### 1.2.- Marco Jurídico y Normativo

La igualdad entre mujeres y hombres es un PRINCIPIO JURÍDICO UNIVERSAL.

En el ámbito de la Organización de Nacionales Unidas, numerosos textos internacionales han reconocido la igualdad entre mujeres y hombres.

La **Declaración Universal de Derechos Humanos** de 10 de diciembre de 1948 consagró el derecho a la no discriminación por razón de sexo.

También la **"Carta de derechos de las Mujeres"** aprobada en la Convención de la Asamblea General de la ONU de 18 de diciembre de 1979, legitima el establecimiento de acciones positivas para superar la desigualdad de género, permitiendo a los Estados establecer medidas legislativas para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

La **Convención Europea de Derechos Humanos** de 1950, recogió en su artículo 14 la igualdad y la no discriminación por razón de sexo como un principio fundamental desarrollado actualmente en casi todos los niveles administrativos y políticos, nacionales e internacionales de todos los países de la Unión Europea, y fue en el artículo 149 del **Tratado de Roma** firmado el 25 de marzo de 1957, donde la igualdad se sustenta como principio fundamental y exige que se garantice la «igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo».

El **Tratado de Ámsterdam** de 19 de junio de 1997, que entró en vigor el 1 de mayo de 1999 constituyó un progreso fundamental en la consecución de una situación de igualdad en el mundo laboral.

En este periodo se elaboró la "**Carta de Derechos Fundamentales vigentes en la Unión Europea**", que fue proclamada formalmente por el Parlamento, el Consejo y la Comisión Europea en Niza, el 7 de diciembre de 2000.

Con la entrada en vigor del **Tratado de Lisboa** el 1 de diciembre de 2009 y la declaración el día 8 de marzo de 2010 (Día Internacional de la Mujer), la Carta adquirió carácter jurídico vinculante a todas las instituciones europeas y Estados miembros.

El **Pacto Europeo por la Igualdad de Género** para el periodo 2011-2020, aprobado por el Consejo Europeo el 7 de marzo de 2011, incluyó los siguientes compromisos e insta a los Estados miembros a que actúen y adopten medidas con objeto de:

- Reducir las desigualdades en cuanto al empleo y protección social.
- Promover un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada para las mujeres y hombres a lo largo de toda su vida con el fin de impulsar la igualdad de género.
- Combatir todas las formas de violencia de género contra la mujer.

En su desarrollo, la **Estrategia Marco de la Unión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres**, aprobada por la Comisión Europea para el periodo 2010-2015, combinó políticas específicas de igualdad e integró la transversalidad del principio de igualdad de oportunidades por razón de sexo en las políticas generales, estableciendo distintas líneas de acción a favor de la igualdad de género.

En el ordenamiento jurídico interno de España, el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo lo proclamó la **Constitución Española de 1978** en su artículo 14 y también estableció en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La primera Ley que aborda el tema de la igualdad de mujeres y hombres, si bien de forma sectorial, fue la **Ley Orgánica 1/2004, de 22 de marzo, de Medidas de protección integral contra la violencia de género.**

En este contexto, se aprobó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, reguladora del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (en adelante **LOI**), que desarrolla el derecho fundamental a la igualdad desde una perspectiva de género, estableciendo en su capítulo IV que *"las empresas están obligadas a preservar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, 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 los/las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral".*

La LOI incorpora a nuestro ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional y condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, del Consejo Europeo, de 13 de diciembre de 2004, que aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes, servicios y suministros.

El artículo 3 de la LOI define el contenido del PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES como *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.*

En nuestro marco autonómico, las Cortes de Aragón aprobaron la **Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón**, que prevé en su artículo 45 el fomento y apoyo de la Comunidad Autónoma para en la elaboración de planes de igualdad.

Merece mención señalar que, en el I **Convenio Colectivo de SARGA**, **Capítulo VII, Política de Igualdad,** cuya entrada en vigor fue efectuada en marzo de 2017, se vino a recoger la obligación de elaborar un Plan de Igualdad, tal y como exige el artículo 45.2 de la disposición legal anteriormente citada.

También es en el Convenio Colectivo de SARGA donde se recogen muchos de los aspectos que son objeto de análisis en el presente documento: categorías, beneficios sociales, permisos, horarios, etc., por lo que será el marco de referencia en el que encuadrarán los datos.

### 1.3.- Compromiso con la Sostenibilidad y los ODS

La sostenibilidad se refiere a la capacidad de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. Esto implica la adopción de prácticas y políticas que protejan los recursos naturales y el medio ambiente, al mismo tiempo que promueven el bienestar económico y social.

La igualdad y la sostenibilidad están estrechamente relacionadas, ya que la desigualdad puede ser un obstáculo para la sostenibilidad a largo plazo. La desigualdad económica, social y de género puede llevar a una distribución desigual de los recursos y una mayor presión sobre el medio ambiente. Por otro lado, una gestión sostenible de los recursos naturales y una economía sostenible pueden contribuir a reducir la desigualdad, al crear empleos y oportunidades económicas para todos los miembros de la sociedad.

Además, es importante destacar que la igualdad de género es un elemento fundamental de la sostenibilidad. Las mujeres desempeñan un papel crucial en la gestión sostenible de los recursos naturales y en la lucha contra el cambio climático, pero a menudo enfrentan desigualdades en el acceso a recursos, oportunidades y toma de decisiones. Al empoderar a las mujeres y garantizar la igualdad de género, se puede contribuir a la creación de una sociedad más sostenible y equitativa.

En resumen, la igualdad y la sostenibilidad están estrechamente interconectadas y son fundamentales para el desarrollo humano y el bienestar de la sociedad en su conjunto. Promover la igualdad de género y el acceso equitativo a los recursos y oportunidades, y adoptar prácticas y políticas sostenibles, son esenciales para construir una sociedad más justa,
próspera y sostenible

Con la aprobación de este documento, SARGA contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente al **ODS 5 "Igualdad de género"** y al **ODS 8 "Trabajo decente y crecimiento económico"**, mostrando de manera inequívoca su compromiso con la sostenibilidad.

En concreto en el cumplimiento de las Metas siguientes:

- META 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres,
- META 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados,
- META 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad, asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo,
- META 5.5 Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad,
- META 8.5 La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

### 1.4.- Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El presente PLAN DE IGUALDAD ha sido desarrollado de manera participativa y consensuada.

SARGA, junto con la Representación Legal de los Trabajadores, constituyó, con fecha 28 de septiembre de 2022, la **COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD** (en adelante **CNPI**), a la que, acorde al "***Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de SARGA***", aprobado por las partes, se incorporan representantes (titulares, suplentes y asesores) de todas las secciones sindicales que tienen representación en SARGA.

Dicho Reglamento constituye el marco de referencia para el posterior desarrollo del Plan.

Así pues, acorde a lo indicado anteriormente, forman parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad por la empresa, cuatro personas (2 mujeres y 2 hombres), siendo el Director de Recursos Humanos y Relacionas Laborales y Seguridad y Salud en el trabajo uno de los componentes.

Los componentes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, tanto por parte de la empresa, como por la parte social son los siguientes:

| COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD | | | |
|---|---|---|---|
| **Representante** | | | |
| D. Miguel Astraín Losilla | | SARGA | |
| Dña. Sescún Castán Escribano | | SARGA | |
| D. Jesús Arnal Gorría | | SARGA | |
| Dña. Mar Blasco Pozo | | SARGA | |
| **Representante** | **Suplente** | **Sección Sindical** | **% representación** |
| D. Ruben Garcia Arévalo | D. Jesús Berenguer Tronchón | CGT | 25,53% |
| D. Juan Santos Ruiz de Eguilaz (*) | Dña. Yolanda Lahuerta | CCOO | 23,40% |
| Dña. Beatriz Monreal Millán | D. Carlos Martínez Llonin | OSTA | 21,27% |
| Dña. Silvia Minguez Nieva | D. Andrés Martínez | CSIF | 14,89% |
| Dña. Teresa Lapuente Sánchez | D. Iván Bernad | SOA | 8,51% |
| D. Fco. Javier Vicén Velilla | D. José Joaquín Rodríguez | UGT | 6,38% |

(*) Sustituye el 22 de febrero a Marta Gan, en representación de CCOO, por causar baja de la Comisión inicialmente

El voto de la parte social se pondera según el porcentaje de representación y el de la empresa lo ostenta la persona miembro de la Dirección componente de la Comisión.

Desde la fecha de constitución de la CNPI hasta la aprobación del presente documento, se han celebrado más de 15 reuniones con una participación activa por parte de las personas implicadas, llegándose, a través de diálogo constructivo y la negociación, a un acuerdo en la decisión de las medidas a tomar.

La Comisión Negociadora decidió mantener el esquema utilizado en el Plan anterior en lo relativo a los ejes para el despliegue de las actuaciones, de manera que, a través de los 10 ejes definidos y con la información puesta a disposición por la empresa, se han ido abordando las posibles desigualdades y acordando las medidas para su resolución.

Se ha llegado a un acuerdo en relación al presente documento constituyendo el **II PLAN DE IGUALDAD DE SARGA,** siendo suscrito por la mayoría de las organizaciones sindicales presentes en la Comisión, siendo el resultado de la votación el que se indica a continuación:

| VOTACIÓN APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Sección** | **Representante secc. sindical** | **Porcentaje voto** | **SI** | **NO** | **ABST** |
| CGT | D. Jesús Belenguer Troncho | 25,53% | | 25,53% | |
| CCOO | D. Juan Santos Ruiz de Eguílaz | 23,40% | 23,40% | | |
| OSTA | Dña. Beatriz Monreal Millán | 21,27% | 21,27% | | |
| CSIF | Dña. Silvia Mínguez Nieva | 14,89% | 14,89% | | |
| SOA | Dña. Teresa Lapuente Sánchez | 8,51% | | 8,51% | |
| UGT | D. Francisco Javier Vicén Velilla | 6,38% | 6,38% | | |
| | | 100% | 65,94% | 34,04% | |

El I Plan de Igualdad de fecha 30 de septiembre de 2020 queda derogado con este nuevo plan.

Tanto el Protocolo para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de SARGA, como el Protocolo para la actuación frente al acoso laboral, se mantienen en vigor en tanto no se apruebe una nueva versión de los mismos.

### 1.5.- Ámbito personal, territorial y temporal

ÁMBITO PERSONAL: El presente Plan de igualdad de SARGA será de aplicación a todas las personas trabajadoras de SARGA.

ÁMBITO TERRITORIAL: El presente Plan de Igualdad se implantará en todo el territorio aragonés, extendiéndose en aquellos lugares donde SARGA tenga sus centros de trabajo.

ÁMBITO TEMPORAL: El presente Plan de Igualdad entrará en vigor el 20 de junio de 2023 y la vigencia del mismo será 4 (cuatro) años, esto es 19 de junio de 2027.

Seis meses antes del fin de su vigencia, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del nuevo plan.

### 1.6. Glosario de términos

Se enumeran y describen a continuación una serie de términos relevantes en materia de Igualdad que facilite la lectura de este documento.

- ✓ **Acoso sexual**
  Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres.
- ✓ **Brecha retributiva**
  Diferencias de sueldo que existen entre hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.
- ✓ **Conciliación del trabajo y la vida familiar**
  Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.
- ✓ **Datos desagregados por sexo**
  Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo.
- ✓ **Discriminación directa** (en función del sexo)
  Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.
- ✓ **Discriminación indirecta** (en función del sexo)
  Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos.

- ✓ **Diversidad**
  Panoplia de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un colectivo dado.
- ✓ **Equidad entre hombres y mujeres**
  Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- ✓ **Género/sexo** (en sentido sociológico)
  Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.
- ✓ **Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:**
  Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social, independientemente del sexo.
- ✓ **Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor**
  Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución.
- ✓ **Igualdad de trato entre hombres y mujeres**
  Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo.
- ✓ **Participación equilibrada de mujeres y hombres**
  Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.
- ✓ **Segregación horizontal**
  Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.
- ✓ **Segregación vertical**
  Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.
- ✓ **Techo de cristal**
  Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por hombres, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.
- ✓ **Violencia de género**
  Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada.
- ✓ **Violencia sexista o sexual**
  Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional.

# 2. DESARROLLO DEL DOCUMENTO

## 2.1 OBJETIVOS DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

### 2.1.1 OBJETIVOS GENERALES

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha determinado como objetivos generales del Plan los siguientes:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio de actuación en la gestión de la organización.
2. Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de funcionamiento y niveles de responsabilidad de la organización.
3. Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la compañía, contemplando la igualdad como uno de los valores fundamentales de la organización.

### 2.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los Objetivos generales del Plan se concretarán mediante objetivos específicos, considerando fundamentalmente los siguientes:

I. Implantar un enfoque de género en la gestión de SARGA que permita obtener información desagregada por sexos sobre el número y el porcentaje de efectivos en cada categoría profesional y la participación en los procesos selectivos de acceso a la empresa.

II. Garantizar que los procesos de selección y contratación de la organización se llevan a cabo de manera transparente, con igualdad de oportunidades y sin discriminación alguna.

III. Promover el acceso a la formación para garantizar la promoción y clasificación profesional en igualdad entre hombres y mujeres a lo largo de su carrera profesional.

IV. Favorecer una composición equilibrada en todas las categorías que conforman la empresa, promoviendo la presencia de mujeres y hombres en todos los órganos, eliminando o removiendo los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de sesgo o discriminación por razón de sexo en los procesos de Selección, Acceso y Provisión de puestos de SARGA, basados en el principio de igualdad de trato y oportunidades, fomentando actuaciones que favorezcan que el género menos representado se incorpore allí donde haya desequilibrios (Disposición Adicional 1ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

V. Facilitar la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, eliminando el posible impacto negativo que puedan tener las medidas de conciliación en el desarrollo profesional, en las retribuciones que se devengan y en las posibilidades de promoción.

VI. Promover las condiciones de trabajo para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva, eliminando cualquier tipo de discriminación en materia retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

VII. Hacer de SARGA un referente en materia de igualdad, tanto por las actuaciones llevadas internamente con sus trabajadores, como de cara al exterior.

VIII. Establecer medidas preventivas y efectivas contra las desigualdades que puedan derivarse de las condiciones de trabajo, de las medidas de conciliación disfrutadas, y de las relaciones interpersonales o sociales en el trabajo, integrando la perspectiva de género en la Salud laboral y prevención de riesgos laborales, garantizando la igualdad entre mujeres y hombres en su entorno de trabajo.

IX. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres protegiendo su integridad en el entorno de trabajo, estableciendo acciones preventivas frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género, incluido cualquier trato adverso o efecto negativo que presente una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso destinados a impedir la discriminación y exigir trato de igualdad.

X. Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

XI. Garantizar el cumplimiento del protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y cualquier otra situación de violencia por causa relacionada con la identidad de género, incluido en el plan de igualdad.

## 2.2 DIAGNÓSTICO

### 2.2.1. Estructura y organización de la empresa

SARGA es un ente del sector público con personalidad jurídica propia, que actúa bajo la forma de sociedad de responsabilidad limitada unipersonal.

Su cometido viene determinado por los encargos y encomiendas del Gobierno de Aragón, fundamentalmente del Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.

Debe prestar sus servicios con un adecuado dimensionamiento, ajustado a las necesidades de servicio, siguiendo una filosofía de eficiencia en su gestión, sin pretender la obtención de un beneficio en sus resultados, pero sí actuando bajo pautas de control presupuestario y equilibrio financiero.

La actividad de SARGA se circunscribe al territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón sin competir con empresas del sector privado en ninguna de sus actividades.

A efectos representativos y de Seguridad Social, la empresa dispone de tres centros de trabajo, que abarcan respectivamente las provincias de Zaragoza, Huesca y Teruel.

| CENTROS DE TRABAJO DE SARGA | |
|---|---|
| **Dirección** | **CCC** |
| Zaragoza Avda. de Ranillas, 5 Edificio A, 3ªplanta 50018 - Zaragoza | 50114459310 |
| Huesca Ctra. HU-V-3242 Km 1. Parcela 228, Polígono 3 22195 Fornillos de Apiés (Huesca) | 22103838826 |
| Teruel C/. Londres- Parcela 256 Pol. La Paz 44003 - Teruel | 44102295741 |

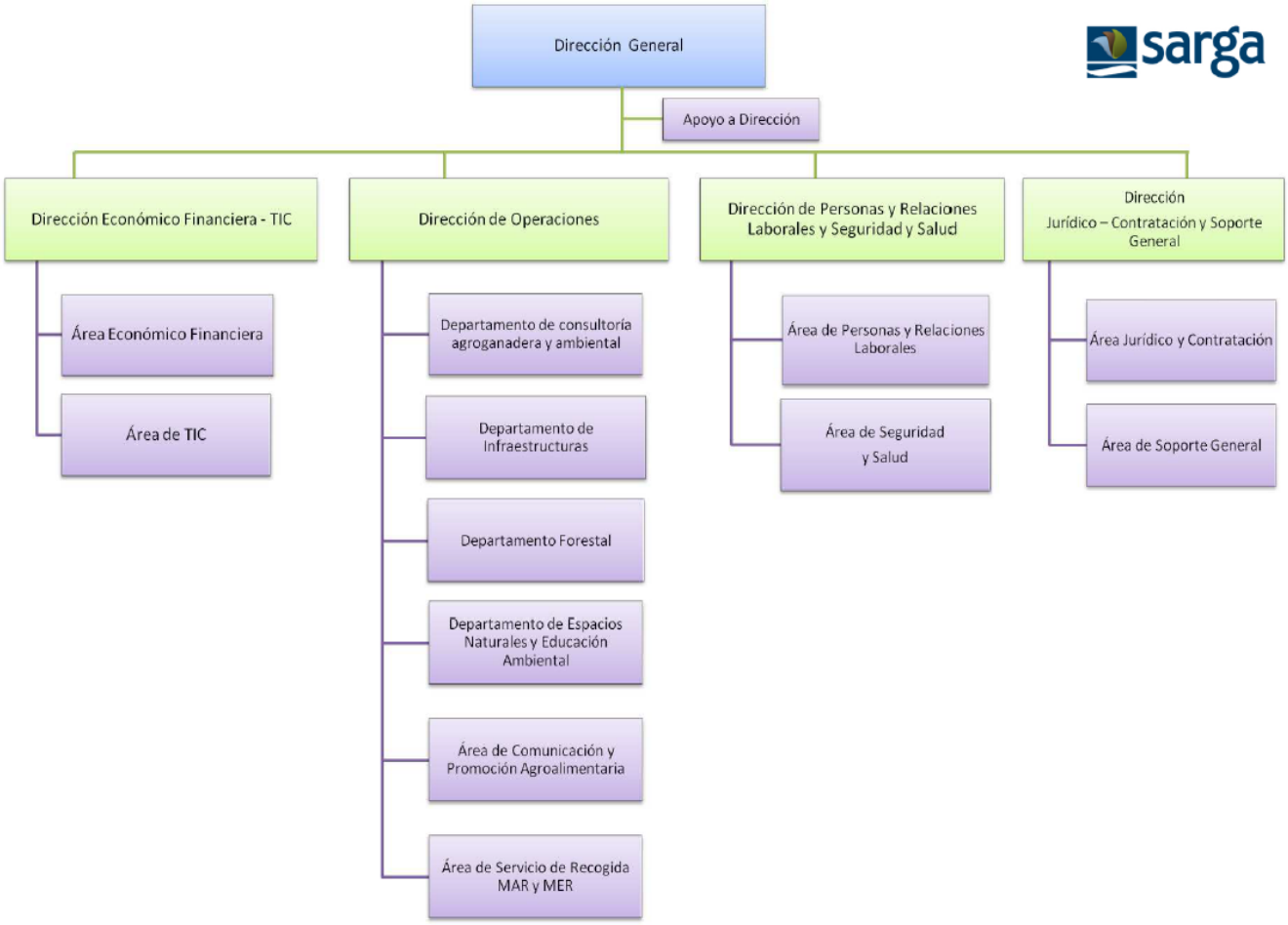
Los trabajos que realiza están dirigidos a la mejora del medio rural y medio ambiental de la Comunidad Autónoma de Aragón, estando especializados en temas agrarios y medioambientales, con más de 20 años de experiencia al servicio de las políticas agrarias y medioambientales del Gobierno de Aragón.

El año de referencia para la toma de datos para la realización del diagnóstico inicial ha sido 2022.

La **plantilla media en 2022 fue de 1.229 trabajadores**, llegando en los meses punta de verano a de 1575 personas.

Dichos periodos punta coinciden con los meses de máximo despliegue de los operativos de prevención y extinción de incendios, trabajos forestales y de mantenimiento y vigilancia de los espacios naturales protegidos.

El organigrama de la empresa en 2022 es el siguiente:




### 2.2.2 Ámbito de análisis y metodología

El resultado de la toma y recogida de datos del presente diagnóstico va dirigido a identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en SARGA para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Debido a la estacionalidad de algunas de estas actividades, ha sido necesario establecer dos fechas clave para el análisis de información. En este sentido y a efectos de cuantificación de personal objeto de análisis para el diagnóstico, se ha tenido en cuenta el total de la plantilla, tanto para los indicadores extraídos a fecha 31/julio/2022 o 31/diciembre/2022.

Por otro lado, es importante indicar que cada una de las personas que ha trabajado a tiempo parcial, se ha computado como una persona más. También se han sumado al total, aquellas personas con contrato de duración determinado, cualquiera que sea su modalidad.

Corresponde a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad el análisis de la información necesaria para determinar la existencia de desigualdad en función de los datos obtenidos, acorde a los requisitos establecidos en el RD 901/2020 el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El apartado 2 del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (LOI), y posteriormente en el Artículo 7 del RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece que los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las siguientes materias, que son las que delimitan el análisis y diagnóstico del mismo:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- 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 hombres y mujeres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Con esta información se han diseñado e implementado medidas evaluables que se adoptarán, tras priorizar su actuación, con los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En el punto 3. *Medidas de actuación para reducir la desigualdad y la discriminación por razón de sexo y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en SARGA*, quedan establecidas dichas actuaciones para cada una de las materias señaladas.

### 2.2.3. Fuentes de información

Para la elaboración del presente diagnóstico se han utilizado diferentes fuentes de información que podríamos agrupar en dos:

a) Bases de datos estructurados. Aquellos que provienen de las herramientas de gestión de la empresa que han servido de fuente para el análisis. Se incluyen datos desagregados por sexo, números absolutos y números porcentuales, que permitirán la interpretación y el análisis de los datos, y datos de distribución y de concentración, necesarios para reflejar la realidad de la situación.

b) Documentos
   - Leyes, Decretos y disposiciones de carácter general
   - Anuncios en la Intranet

- Instrucciones y Formularios
- Acciones formativas
- Composición de los equipos de selección

### 2.2.4. Herramientas de análisis

Se han empleado diferentes instrumentos para analizar los datos procedentes de las fuentes de información utilizadas, fundamentalmente herramientas informáticas como hojas de cálculo y representación gráfica.

### 2.2.5. Información de partida

En relación a las materias que se han identificado en el punto anterior, la CNPI ha determinado la realización del diagnóstico de los siguientes puntos:

- DATOS ORGANIZATIVOS Y GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN
- DATOS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- DATOS SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- DATOS SOBRE FORMACIÓN.
- DATOS RELATIVOS A PROMOCIÓN PROFESIONAL
- DATOS SOBRE EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- DATOS SOBRE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- DATOS RELATIVOS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES,
- DATOS DE COMUNICACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD
- DATOS SOBRE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.
- DATOS SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### 2.2.6. Análisis cualitativo. Conclusiones más relevantes.

Dado que, desde el diagnóstico del plan anterior, no se ha realizado una encuesta a la plantilla en materia de igualdad, en este momento no disponemos de información cualitativa vinculada con este aspecto. Sí que disponemos de información focalizada en aspectos como continuidad en el operativo basándonos en una medida incluida en el Plan anterior. En este sentido, se realizará una encuesta en 2024 y en 2026 a la plantilla (en periodo de máxima contratación) para evaluar la percepción de las medidas adoptadas en el marco del plan de Igualdad.

Nos gustaría dar relevancia, como aspecto a destacar dentro del diagnóstico, la idea de transparencia, ya que se han aportado todos los datos necesarios de las personas trabajadoras (respetando la normativa de protección de datos) en formato editable para facilitar su manipulación, todo ello con el fin de que ambas partes, social y empresa, puedan trabajar la información de manera paralela y llegar a conclusiones conjuntamente.

Por otro lado, las políticas de contratación y retribución son transparentes dado que se publican todos los procesos previa información a la representación social incluyendo la convocatoria de cada puesto, no solo el perfil y requisitos del mismo, sino el baremo para su puntuación, la modalidad contractual y la retribución atribuida al mismo.

Por otro lado, para la plantilla es muy relevante todo lo que tiene que ver con la conciliación y las medidas de corresponsabilidad, por lo que los esfuerzos negociadores deberán ir orientados en este sentido.

Este plan de igualdad se ha negociado con más de 20 reuniones celebradas desde el 28 de septiembre de 2022 hasta el 20 de junio de 2023, a las que han asistido de manera presencial o por videollamada los diferentes componentes de la Comisión Negociadora.

### 2.2.7. Análisis cuantitativo. Conclusiones más relevantes

Las conclusiones relativas a la información analizada, se detalla en los apartados siguientes.

#### I. DATOS ORGANIZATIVOS Y GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN.

A continuación, se detallan gráficamente los datos generales de la organización en materia de género.

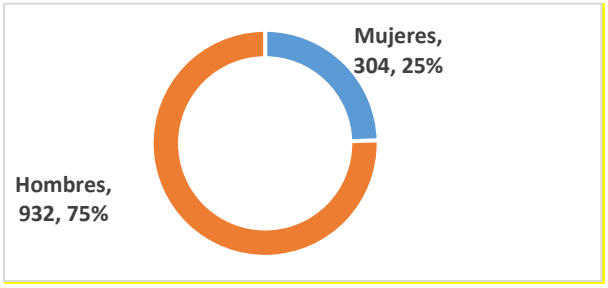



**GRAFICO 1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO. DICIEMBRE 2022**

En general, como puede observarse, la plantilla de SARGA está masculinizada.

Teniendo en cuenta la plantilla total, como puede verse en el Gráfico 1, un 25% son mujeres, frente al 75% que son hombres. Estos porcentajes se mantienen idénticos a los obtenidos en 2018 para el anterior plan (25% y 75 % respectivamente). Las medidas adoptadas en el anterior plan de igualdad para el eje 2 se han demostrado insuficientes o ineficaces.

En relación los órganos de Administración de la organización, se mantiene la masculinización (Gráfico 2), no tanto así en el Comité de dirección donde puede considerarse que hay paridad, al estar los porcentajes en 40% mujeres, 60% hombres. (Gráfico3)

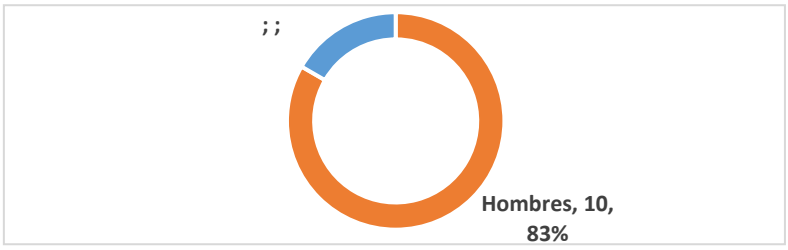



GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. DICIEMBRE 2022

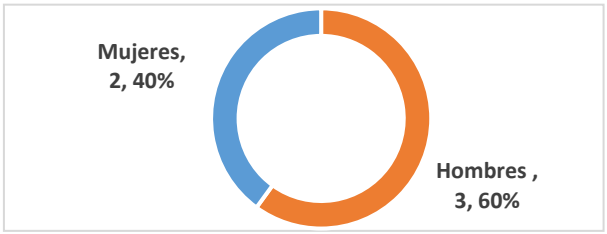



GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN. DICIEMBRE 2022

En lo concerniente a la Representación legal de los trabajadores, se observa una clara masculinización del colectivo, (22% de mujeres frente a 78% de hombres) siendo la sección de CGT la que mayor brecha de género observa, seguida de Osta, C-SIF y UGT.

Si comparamos con los datos recogidos en el anterior Plan de Igualdad, en el que la representación de los hombres era de 45 (un 81,8%) mientras que la de las mujeres era de 10 (un 18,2%), se observa una mejora hacia la igualdad, aunque todavía el sesgo es elevado.

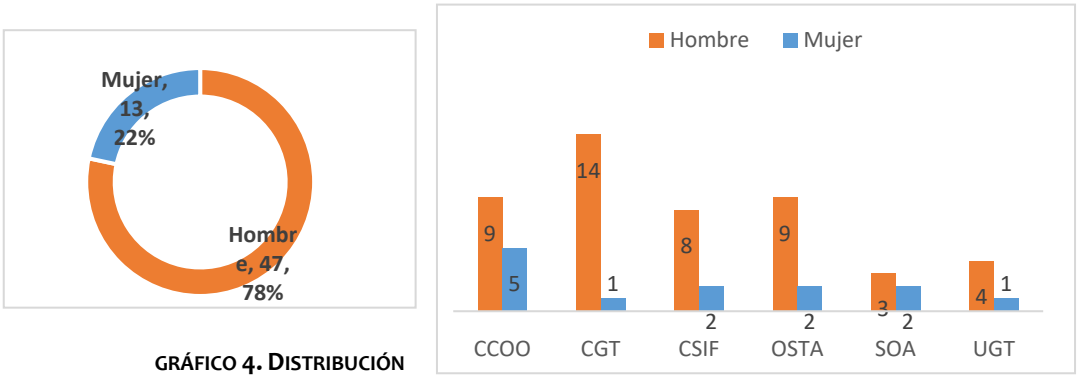



GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y POR SECCIÓN SINDICAL. DICIEMBRE 2022

Con respecto a la plantilla, si observamos el Gráfico 5, cabe valorar que la dirección más masculinizada es la Dirección de Operaciones. En el resto de direcciones, el número de mujeres está por encima del de hombres, siendo en la Dirección del Personas y Relaciones Laborales y seguridad y salud, y la Dirección de Jurídico-Contratación y soporte general el doble de la plantilla.

Dirección General se encuentra feminizada ya que está compuesta por dos mujeres, la Directora Gerente y la Secretaria de Dirección.

En la siguiente gráfica, se observa el reparto de mujeres y hombres en los departamentos del organigrama de la empresa.

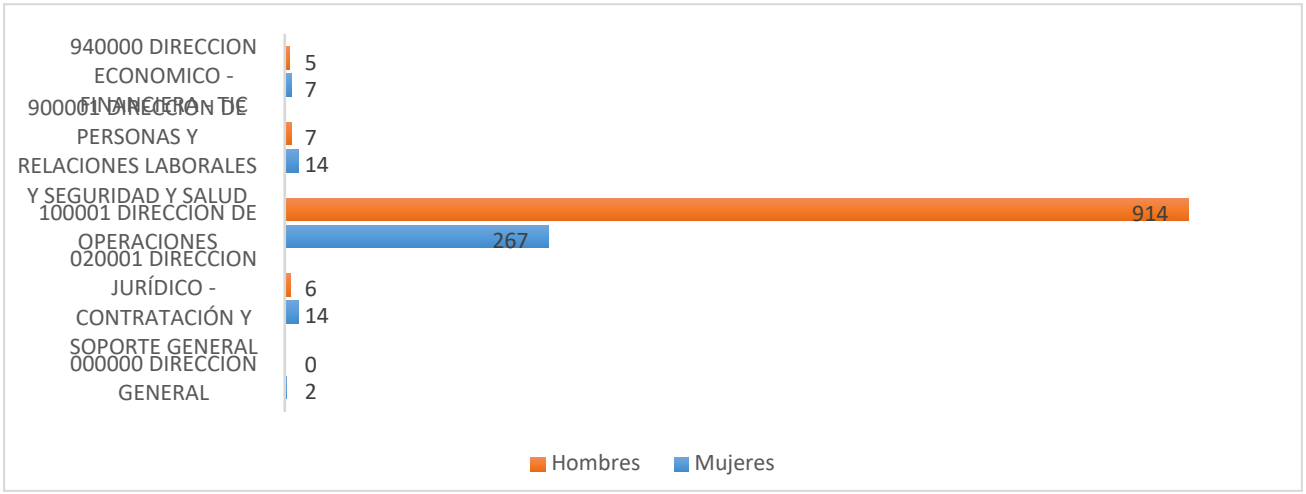



**GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO. DICIEMBRE 2022**

Respecto a la distribución por edad de la plantilla, como puede observarse gráficamente a continuación, los grupos con mayor número de personas son los correspondientes a (30-45) y (más de 45).

En este último bloque se encuentran 559 personas, lo que supone un 45,2 % de la plantilla. Este hecho debería tenerse en cuenta en la adopción de las medidas en materia de PRL.

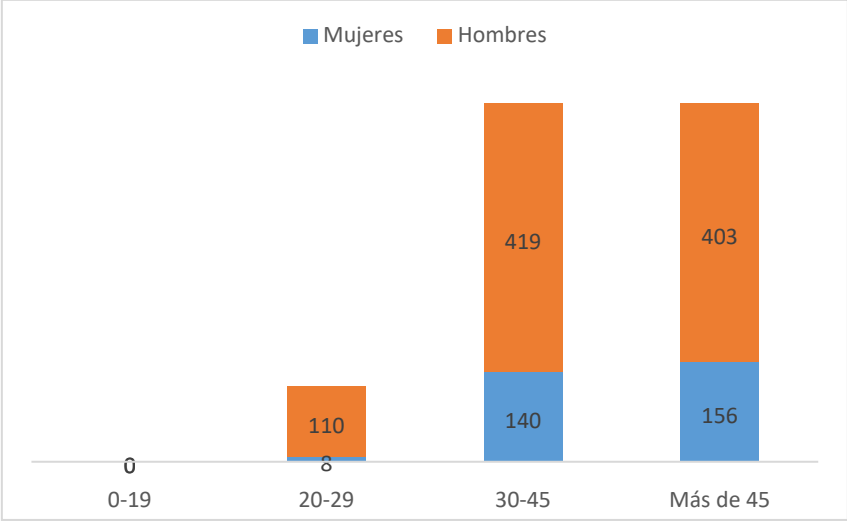
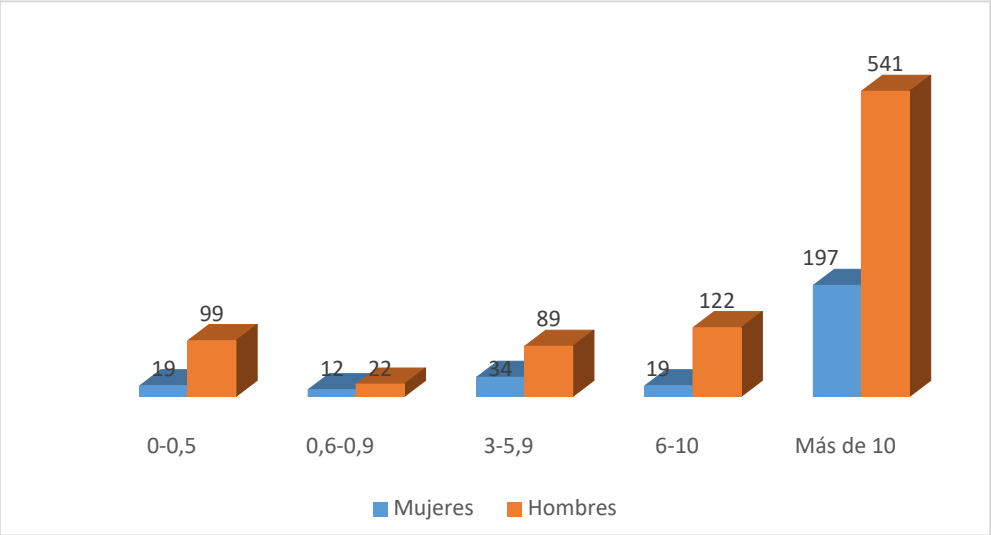



**GRÁFICO 6. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD. DICIEMBRE 2022**

En relación con la antigüedad de las personas que trabajan en Sarga, la distribución entre hombres y




mujeres es la siguiente:

**GRÁFICO 7. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD. DICIEMBRE 2022**

Tal y como puede observarse, el 59.71% de la plantilla (738 personas) tiene una antigüedad superior a 10 años. Se trata de una plantilla muy consolidada en la empresa.

Si observamos la distribución de hombres y mujeres en las incorporaciones recientes, puede interpretarse que lo que refleja ese periodo tomado de referencia para el estudio (0-0.5), es que el porcentaje de contrataciones a hombres crece con respecto al de mujeres. (99 frente a 19)

Por lo que entendemos que habría que buscar algún tipo de acción más efectiva ya que las que se propusieron en el primer plan de igualdad para el reclutamiento y selección no parece ser que hayan sido muy fructíferas. Confiamos en que las medidas propuestas en este nuevo plan, resulten más eficaces.

Se considera también relevante indicar cuál es el nivel de estudios de las personas que ocupan los puestos de trabajo. La información no está actualizada al 100% pero a nivel de porcentaje podría ser significativo indicar la distribución.

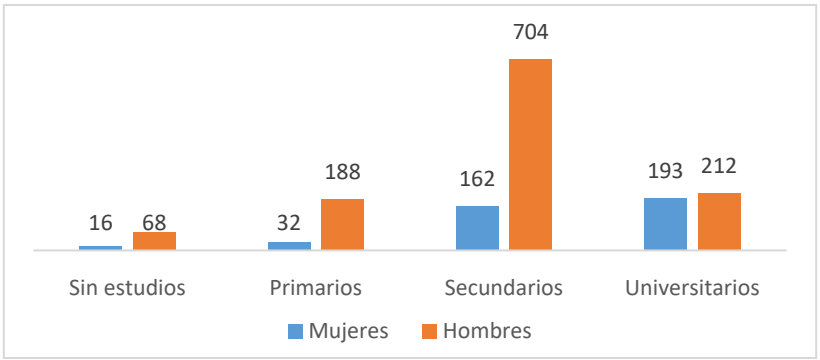



**GRÁFICO 8. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS. DICIEMBRE 2022**

Nos llama la atención que, como dato global, si nos centramos en el nivel de estudios universitarios el porcentaje de hombres sea el 18% frente al de mujeres que este entorno al 48% y eso no se vea reflejado de alguna manera en los puestos de más valor, ya que como dato global podríamos estimar que en general las mujeres aportan más formación, pero por el contrario ocupan los puestos de menor valor.

Esto es en parte debido a que muchas de las mujeres que ocupan puesto de administración tienen formación universitaria. Son perfiles interesantes a tener en cuenta ante posibles promociones internas.

## II. DATOS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En los siguientes gráficos pueden observarse el reparto de mujeres y hombres en las diferentes categorías de la empresa. La primera corresponde al mes de julio (máximo número de personas contratadas) y la segundo al mes de diciembre de 2022, con el cierre del año.

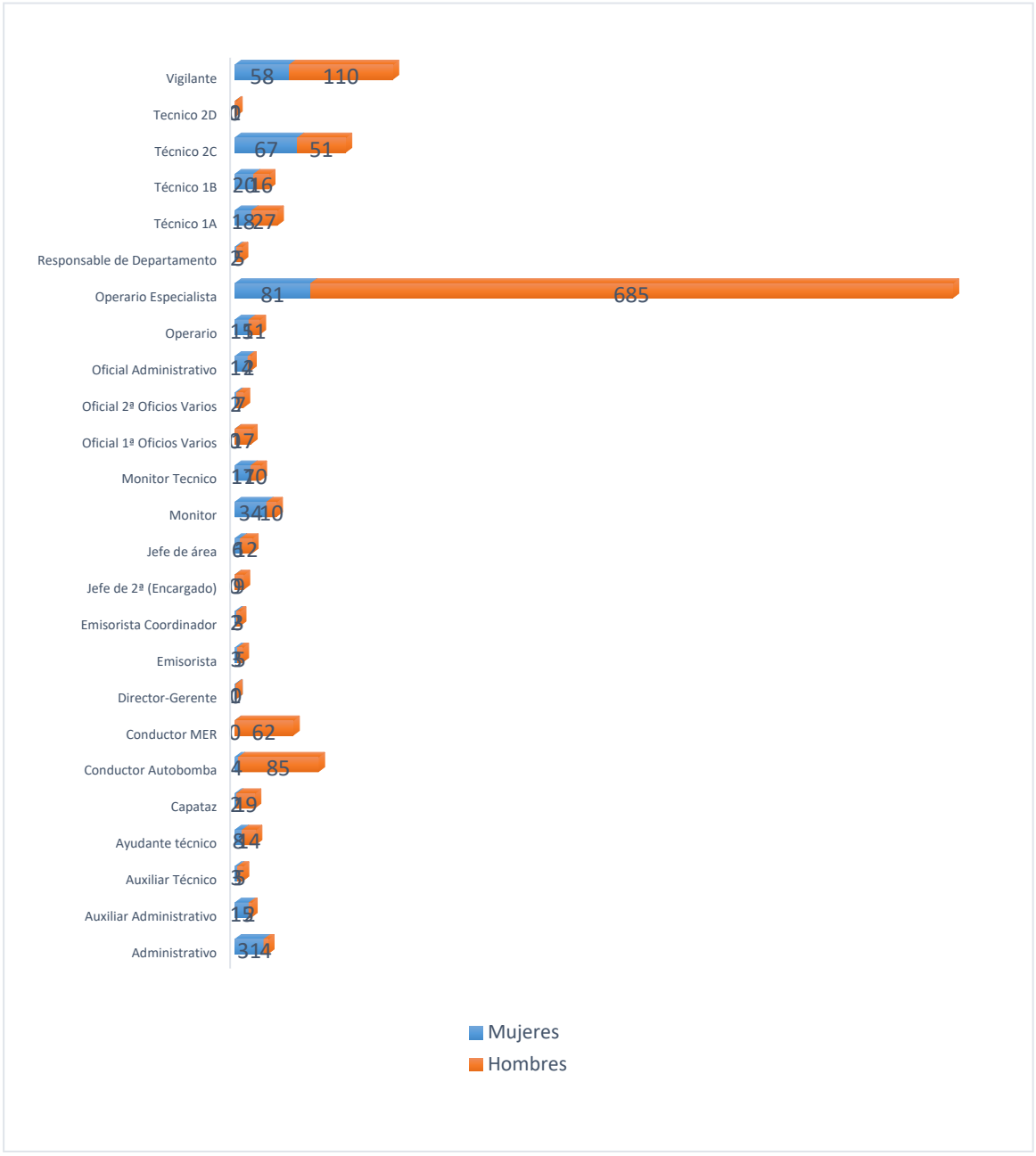


GRÁFICO 9.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA. JULIO 2022

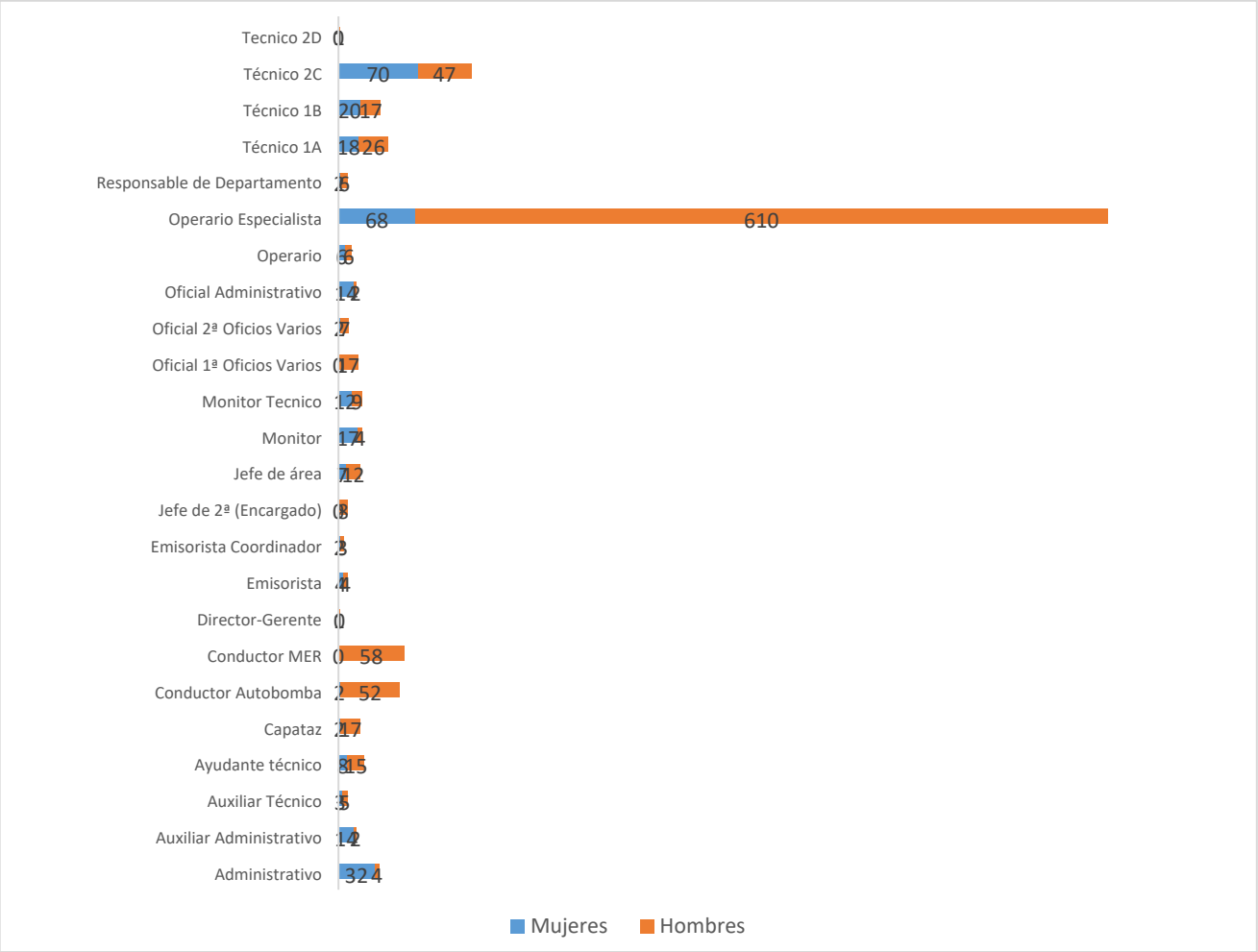



GRÁFICO 9.2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA. DICIEMBRE 2022

Al tratarse en diciembre de una fecha en la que los operativos ya no se encuentran trabajando al 100%, algunas categorías como Vigilante desaparecen del gráfico de ese mes.

## III. DATOS SOBRE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El análisis de los puestos con infrarrepresentación femenina se ha realizado en los gráficos 1, gráfico 2 y gráfico 3, donde aparece la representación por sexo en cada categoría.

Los resultados indican cuales son los puestos en los que se ha observado infrarrepresentación femenina.

Respecto a la representación legal de los trabajadores, de las 60 personas que componen la RLT, 47 son hombres, un 68% y 13 mujeres, un 22% respecto del total. Se trata de un colectivo masculinizado.

Con relación al Comité de Direccion, de los miembros del comité, 3 son varones y 2 mujeres. Un 60% frente a un 40%. Puede considerarse paritario.

El Consejo de Administración de SARGA está formado por 12 personas, de los cuales 10 son hombres y 2 mujeres. En porcentaje pues sería 83% de hombres frente al 17% de mujeres. De nuevo, masculinizado.

Respecto a la plantilla, las categorías Administrativo, Oficial administrativo, Auxiliar administrativo, Monitor técnico y Monitor, son categorías feminizadas. Las categorías consideradas feminizadas representan un 8,9% del total de plantilla.

Las categorías de Capataz, Conductor de Autobomba, Conductor MER, Jefe encargado, Oficial 1ª y Oficial 2ª, operario especialista, Responsable de departamento y Técnico 2D están masculinizadas algunas de ellas, al 100%. Estas categorías masculinizadas representan aproximadamente el 73,5% del total de plantilla.

Los porcentajes más equiparados son los correspondientes a Emisorista Coordinador, Operario, Técnico 1A, Técnico 1B y Técnico 2C. Estas categorías consideradas paritarias representan un 17,5% del total de la plantilla.

La suma de las categorías profesionales feminizadas o que pueden considerarse paritarias representa un 26,4% de la plantilla, lo que nuevamente indica el carácter fuertemente masculinizado que tiene la plantilla.

Con respecto a los datos del anterior diagnóstico, fechado en 2018, las categorías paritarias mantienen esa condición. Son Emisorista, Emisorista coordinador, Técnico 1A, Técnico 1B y Técnico 2C.

Las categorías masculinizadas en 2018 eran Responsable de Departamento, Jefe de área, Encargados, Capataz, Ayudante técnico, Conductor autobomba, Conductor MER, Oficial 1ª, Oficial 2ª, Técnico 2D, Operario, Operario especialista y Vigilante,

Las categorías feminizadas en 2018 eran Oficial Administrativo, Administrativo, Monitor técnico, Auxiliar administrativo, Auxiliar técnico y Monitor. La suma con respecto del total suponía un 26.6%, un porcentaje muy similar al del año 2022.

En el caso de las masculinizadas únicamente Operario sale de la lista en 2022 debido al paso de muchos de los trabajadores a la categoría de peón especialista.

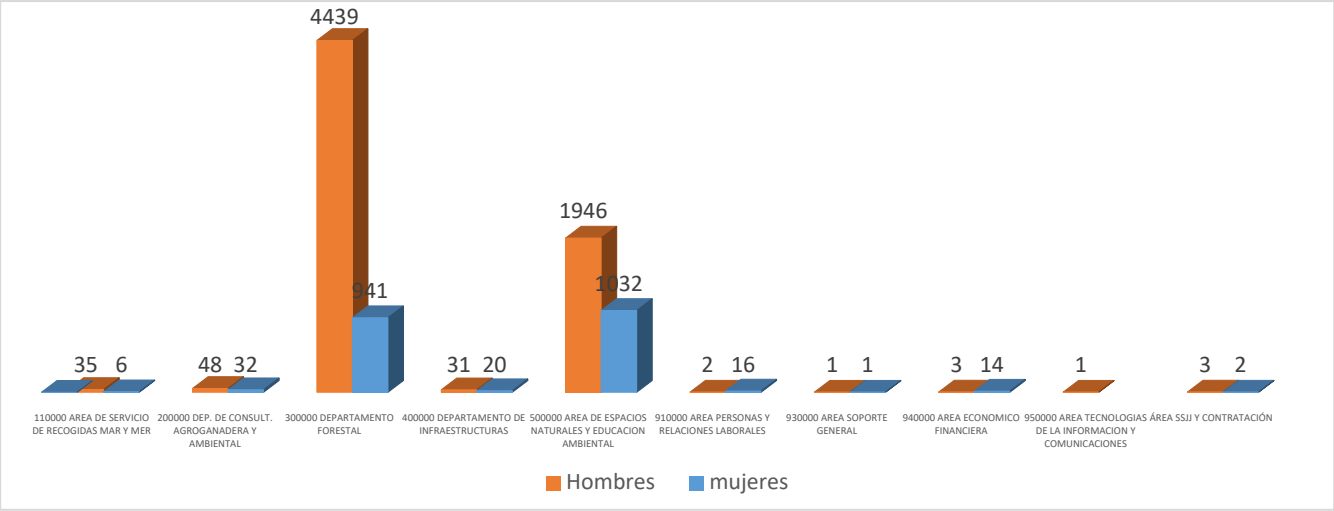
En el caso de las categorías feminizadas, éstas se mantienen.

Puede considerarse que apenas ha habido avances en este sentido y que las categorías siguen manteniendo su carácter en estos años

La provisión de vacantes en SARGA se realiza principalmente mediante 2 procesos diferenciados. Para el amplio colectivo de las personas trabajadoras de los operativos forestal, natural, servicios y monitores de centros de interpretación las vacantes se ofertan a través la página web de SARGA y las solicitudes se cursan a través de la plataforma on line de selección (http://www.sarga.es/pubEmpl/#).

En SARGA se han abierto 421 procesos en 2022, distinguiéndose puestos individuales (56) y puestos de operativos (365) .

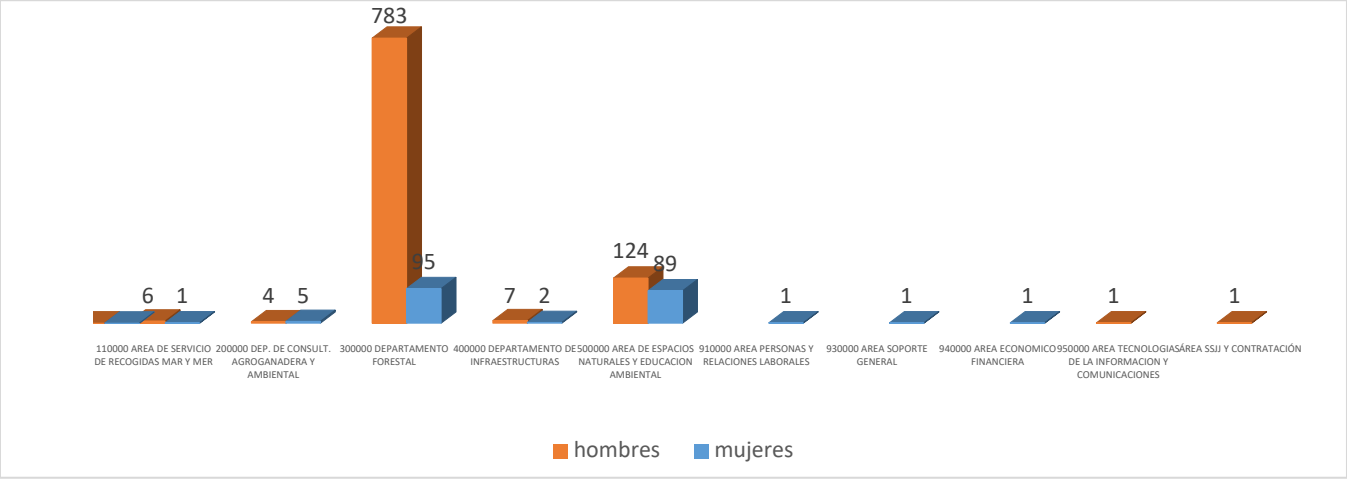
En el Gráfico 10 se constata el número de candidaturas que han sido presentadas a los diferentes procesos abiertos en SARGA por departamento y el número de personas que se han presentado,




distinguiendo por sexo.

**GRÁFICO 10. DISTRIBUCIÓN DE LAS CANDIDATURAS RECIBIDAS POR DEPARTAMENTO. DICIEMBRE 2022**

En el Gráfico 11 se refleja por áreas/ departamento de la empresa el número de personas, hombres




y mujeres que han sido contratados para los procesos celebrados.

**GRÁFICO 11. DISTRIBUCIÓN DE LAS CONTRATACIONES REALIZADAS POR DEPARTAMENTO. DICIEMBRE 2022**

Si analizamos los porcentajes de las candidaturas de mujeres y hombres con respecto al % de mujeres y hombres contratados para los puestos, se observa falta de proporcionalidad a favor del hombre en los casos del dpto. de Infraestructuras y servicios jurídicos y contratación, y porcentajes de contratación a favor de la mujer en los departamentos de Consultoría agro-ganadera y ambiental, relaciones laborales y soporte general.

Por otro lado, en 2022 se realizaron 28 contratos a personas con discapacidad. 24 de ellos, a personas con un grado de minusvalía >=33% y <=64%, 16 hombres y 8 mujeres y 4 contratos de incapacidad permanente, a tres hombres y 1 mujer.

Con respecto al tipo de contrato, la información relativa a 2022 está reflejada en los siguientes gráficos. El contrato más habitual para las mujeres es el Indefino a tiempo completo, en el 27,69% de los casos, mientras que en los hombres es el contrato fijo discontinuo a tiempo completo con un 24,91% de los casos.

En el caso de la duración del contrato, para las mujeres es indefinido en el 69,37% de los casos, mientras que para los hombres es en el 67,66% también de ese tipo.

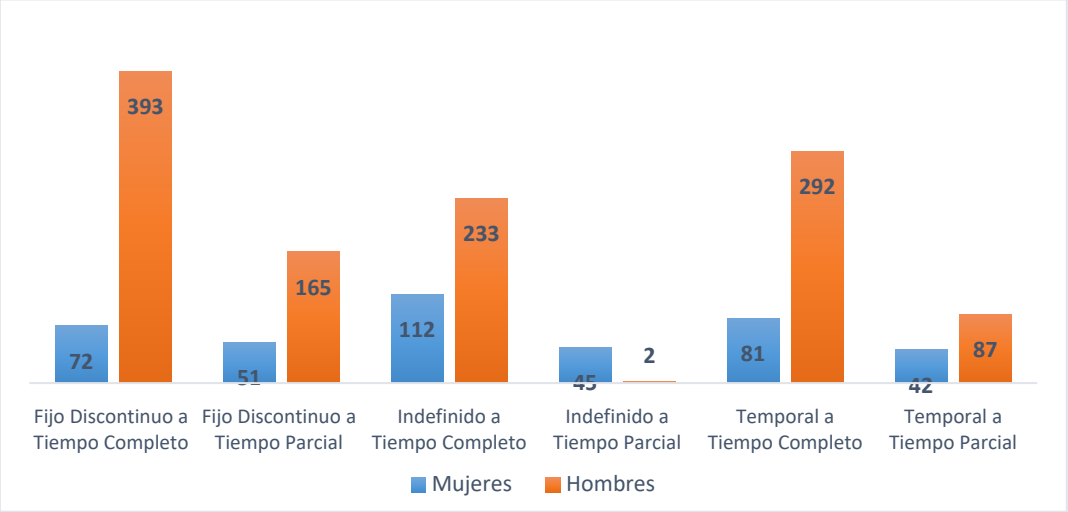



**GRÁFICO 12. REPARTO POR TIPO DE CONTRATO. DICIEMBRE 2022**

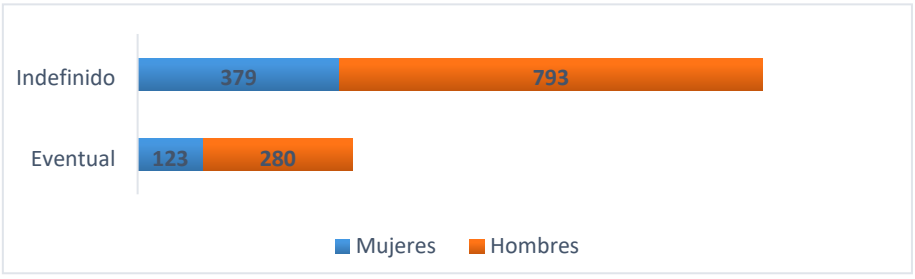



**GRÁFICO 13. REPARTO POR TIPO DE CONTRATO. DICIEMBRE 2022**

En relación con las altas y bajas llevadas a cabo en 2022, en los siguientes gráficos puede verse el reparto por departamento.

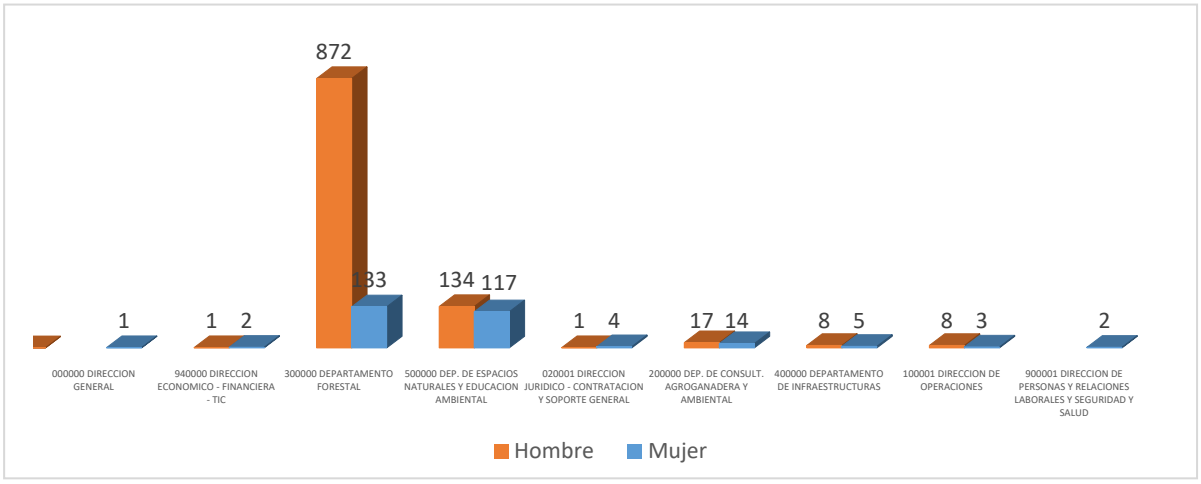



**GRÁFICO 14. DISTRIBUCIÓN DE LAS ALTAS REALIZADAS POR DEPARTAMENTO. DICIEMBRE 2022**

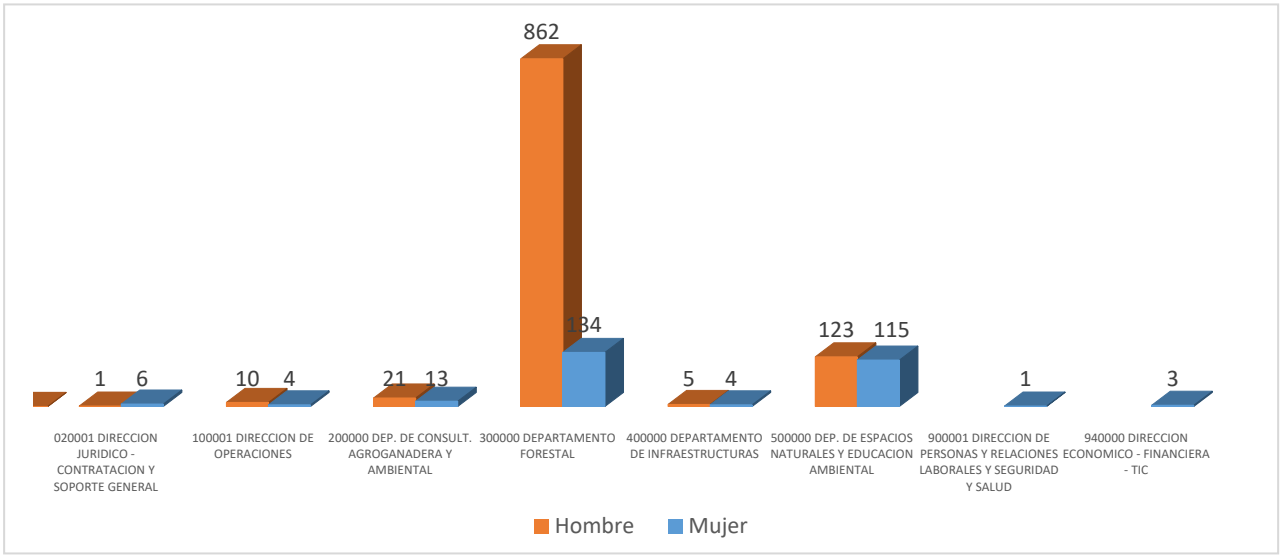



**GRÁFICO 15. DISTRIBUCIÓN DE LAS ALTAS REALIZADAS POR DEPARTAMENTO. DICIEMBRE 2022**

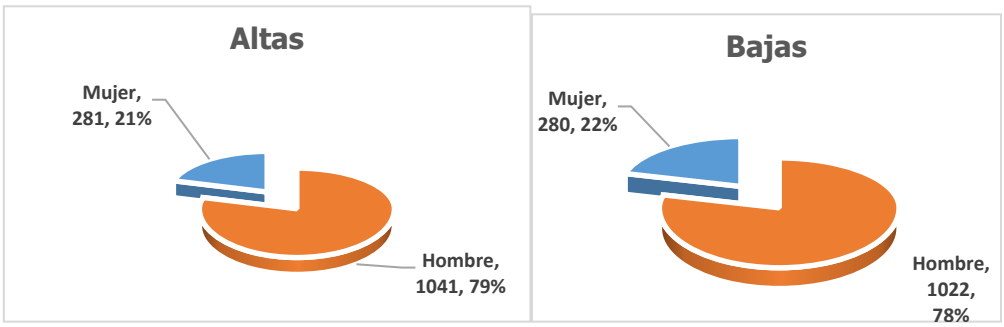



**GRÁFICO 16. COMPARATIVAS EN PORCENTAJE DE ALTAS Y BAJAS POR SEXO. DICIEMBRE 2022**

La formación en SARGA puede ser obligatoria o voluntaria, y puede ser planteada tanto por la empresa como por la persona trabajadora.

En total, en 2022 se llevaron a cabo un total de 260 acciones formativas a las que asistieron un total de 2495 participantes.

La formación impartida en SARGA puede ser analizada en dos grandes bloques. La formación impartida a los Operativos y la formación a Oficinas.

El reparto es el que se indica a continuación:

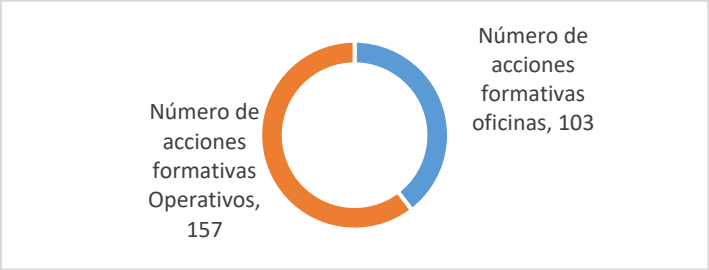



GRÁFICO 17. COMPARATIVAS DE ACCIONES FORMATIVAS POR BLOQUE EN LA FORMACIÓN. DICIEMBRE 2022

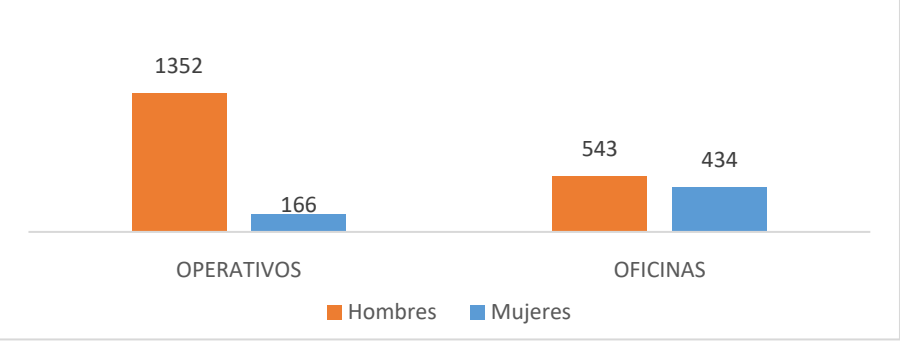



GRÁFICO 18. COMPARATIVAS DE PARTICIPANTES EN LA FORMACIÓN. DICIEMBRE 2022

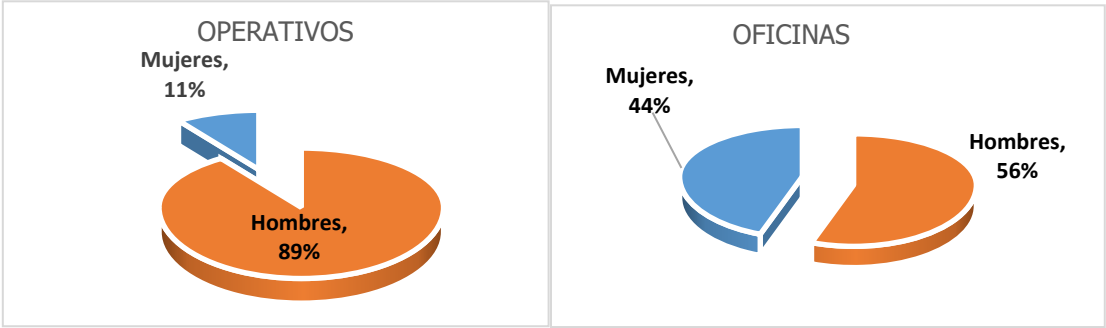



GRÁFICO 19 PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN EN LA FORMACIÓN POR SEXO. DICIEMBRE 2022

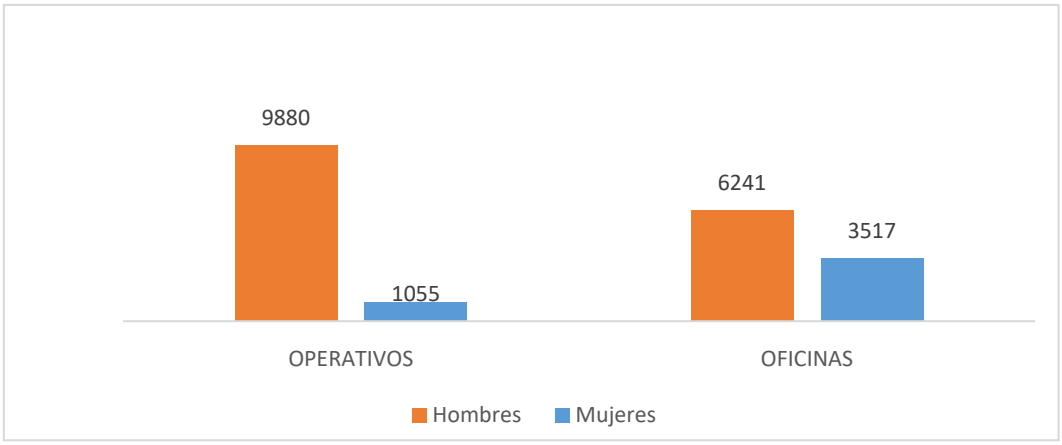



**GRÁFICO 20. HORAS DE FORMACIÓN POR BLOQUE. DICIEMBRE 2022**

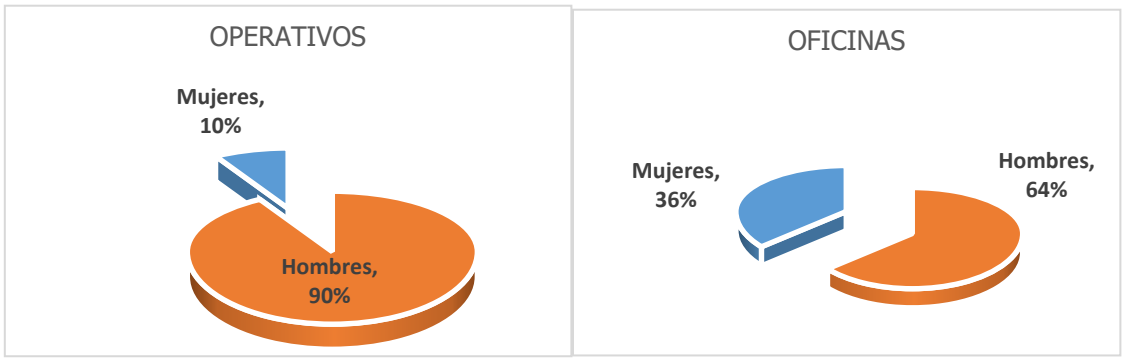



**GRÁFICO 21. PORCENTAJE DE HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO. POR BLOQUE DICIEMBRE 2022**

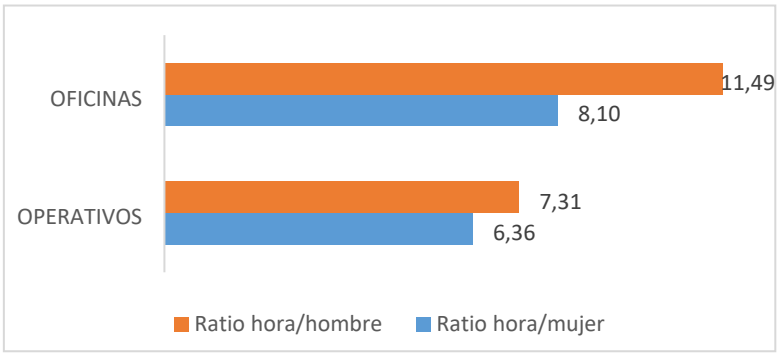



**GRÁFICO 22. RATIOS DE HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO. POR BLOQUE DICIEMBRE 2022**

Más allá de los datos cuantitativos del reparto de la formación por sexo, en el gráfico 22 puede observarse que las ratios de horas de formación / hombre siempre son mayores que en la ratio de horas/ mujeres. En Operativos, un poco menos de una hora, pero en el caso de oficinas más de tres horas de diferencia.

Entendiendo que la empresa proporciona formación principalmente asociada al puesto de trabajo que se desempeña, se propone profundizar en el estudio de este bloque, ya que la ratio de formación para los hombres que se observa superior tanto en nº como en duración de los cursos

en los que ellos participan que son más extensos también. Por lo que se podría buscar algún tipo de actuación que garantizase una formación más equitativa.

Si vemos en detalle la formación de Operativos y la formación de personal de oficina.

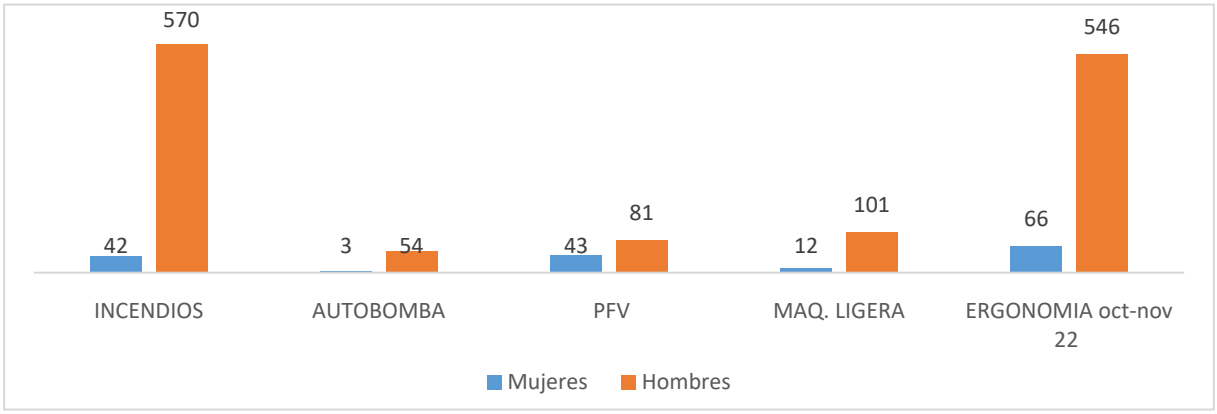



**GRÁFICO 23. DISTRIBUCIÓN DE HORAS DE FORMACIÓN OPERATIVOS. POR TEMÁTICAS Y SEXO. DICIEMBRE 2022**

En cuanto a la modalidad de la formación, no se observan grandes diferencias entre hombres y mujeres.

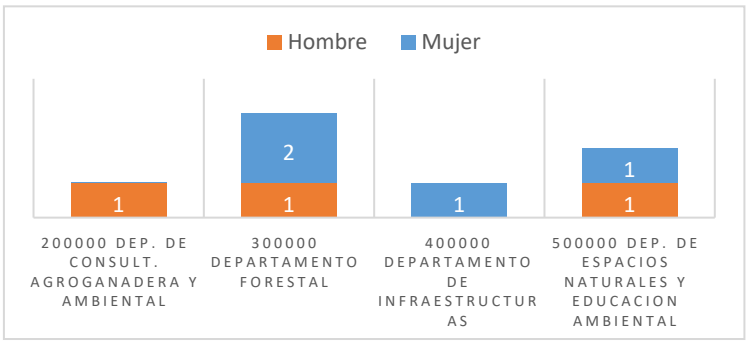
En relación con la formación en igualdad, en 2021 se desarrolló una Píldora formativa que se ha trasladado a la plantilla de SARGA a través de la plataforma Moodle y es de carácter obligatorio para las nuevas incorporaciones.

## VI. DATOS RELATIVOS A PROMOCIÓN PROFESIONAL

En relación con la información relativa a los puestos ofertados en 2022 y al resultado de los mismos, indicar que se ofertaron un total de 56 puestos individuales.

En algunos de los procesos de selección llevados a cabo, la persona candidata que ha ganado el proceso ha mejorado su categoría dentro de la empresa, suponiendo esto una **PROMOCIÓN INTERNA**.

Los datos para 2022 son los siguientes:



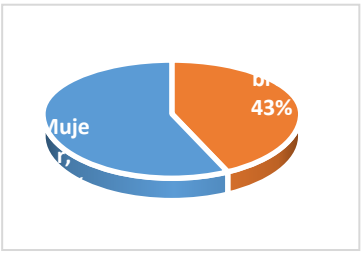




**GRÁFICO 24. RELACIÓN DE PROMOCIONES POR DEPARTAMENTO Y POR SEXO. DICIEMBRE 2022**

Las categorías correspondientes a los puestos promocionados son las siguientes:

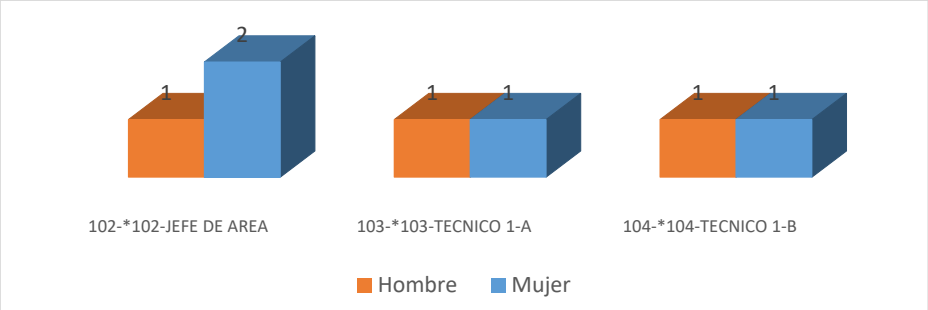



**GRÁFICO 25. RELACIÓN DE PROMOCIONES POR CATEGORÍA Y POR SEXO. DICIEMBRE 2022**

## VII. DATOS SOBRE EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En relación con la solicitud de permisos, del total de permisos solicitados (2033) destacar que el 66% de los permisos se solicitaron por hombres (1.346) mientras que el 34% fueron solicitados por las mujeres, (687 en total)

En relación con los permisos más utilizados por los hombres, son Visitas al médico (222) y Visitas al médico especialista (272).

En relación a los que tienen que ver directamente con la corresponsabilidad de las tareas, se han concedido solicitudes de Permiso por paternidad (50), por Acompañamiento a médico especialista hijos (65) y por Acompañamiento al pediatra hijos (51). Hay 99 solicitudes de permiso no retribuido por parte de hombres.

En relación con las mujeres, el permiso más solicitado ha sido Visitas al médico (128) y Visitas al médico especialista (169).

En lo referente a corresponsabilidad se han solicitado permisos de Acompañamiento pediatra hijos (54), Acompañamiento médico especialista hijos (54). y permiso por maternidad (10). Hay 17 solicitudes de permiso no retribuido por parte de mujeres.

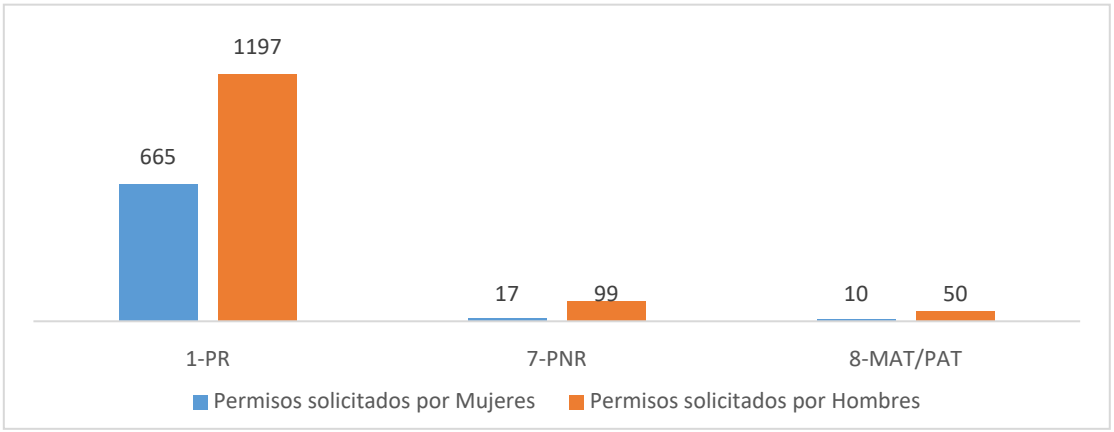



**GRÁFICO 26. RELACIÓN DE PERMISOS AGRUPADOS SOLICITADOS POR SEXO. DICIEMBRE 2022**
(PR PERMISO RETRIBUIDO; PNR PERMISO NO RETRIBUIDO; MAT/PAT MATERNIDAD PATERNIDAD)

La solicitud de permisos por parte de los hombres va en aumento, pero hay que ubicarlo en un contexto de un porcentaje global en la empresa de 25% mujeres frente a 75% hombres, por lo que todavía hay margen para mejorar en la corresponsabilidad en este sentido.

En relación con el número de reducciones de jornada por guarda legal solicitadas por sexo dentro de cada departamento, en 2022 se han solicitado un total de 79, de las que 4 (4,55 %) han sido solicitadas por hombres y 42 (95,45 %) por mujeres.

Todos los permisos se han concedido acorde a los requerimientos del convenio.

En 2022, 93 personas (75 mujeres frente a 18 hombres) han solicitado permiso por guarda legal.

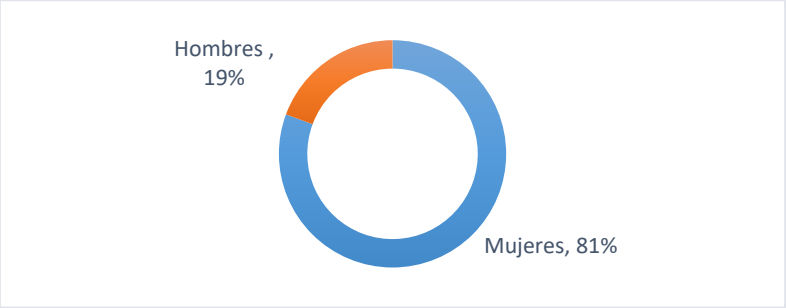



GRÁFICO 27. DISTRIBUCIÓN DE SOLICITUDES DE PERMISO POR GUARDA LEGAL POR SEXO.

Analizando el dato con respecto al total de la plantilla, el porcentaje de mujeres que han solicitado excedencias respecto del total de mujeres en la empresa es de (75 frene a 403) 18,61%, mientras que el de hombres es de (18 frente a 1172) 1,54 %

En relación con el Tipo de jornada, el resultado es el siguiente:

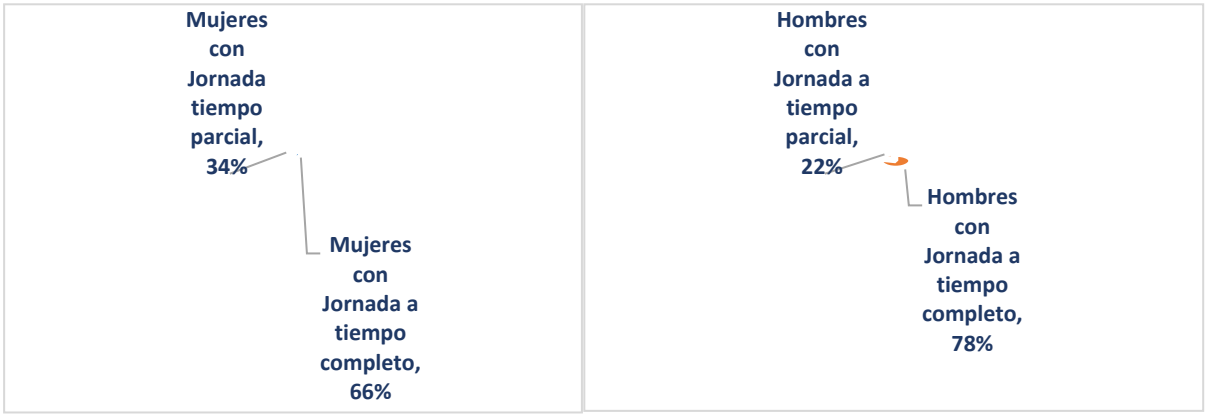



GRÁFICO 28. DISTRIBUCIÓN DE TIPO DE JORNADA MUJERES/HOMBRES.

En el ámbito de las mujeres, el 34% de ellas tienen una jornada a tiempo parcial, mientras que solo el 22 % de los hombres no tienen una jornada a tiempo completo.

Respecto del total (1575 personas trabajadoras) el 8,76% se corresponde a mujeres con jornada a tiempo parcial y el 16,13% a hombres en la misma situación.

En cuanto a las reducciones de jornada por cuidado familiar, se solicitaron un total de 42 reducciones de jornada por parte de las mujeres, por 4 hombres que realizaron la misma solicitud. Es decir, en cuanto a las reducciones de jornada un 95,45% fueron solicitadas por mujeres, mientras

que únicamente un 4,55% fueron solicitadas por hombres. Estos datos representan que un 13,8% de las mujeres de la plantilla (1 de cada 7) solicita reducción de jornada, mientras que tan sólo un 0,21% de los hombres de la plantilla lo hacen (1 de cada 500), reflejando este dato un claro sesgo y un problema claro de corresponsabilidad.

Además, cabe resaltar que la situación ha empeorado respecto al anterior plan de igualdad en el que el porcentaje de hombres solicitantes de reducciones de jornada era de un 8,4%. Este descenso del 85% en los porcentajes de solicitudes de reducción de jornada indica que las medidas tomadas no han resultado efectivas, por lo que se deberán implementar otras medidas para poder revertir esta situación.

Se observa que la tendencia se mantiene respecto a los datos que se manejaron en el primer plan de igualdad. Entendemos a su vez que es un hecho que todavía la mujer es la que tiene el rol de cuidadora y que es un problema que está muy enquistado dentro de la sociedad en general.

Entendemos que son las mujeres la que optan generalmente por esos permisos y reducciones por cuestiones salariales, ya que su trabajo por norma general es el que menos valor económico aporta a la economía familiar.

## VIII. DATOS RELATIVOS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Con respecto a las **condiciones de trabajo**, de los datos se desprende que el 75.11 % de la plantilla tiene una jornada a tiempo completo y el 24,89% a tiempo parcial.

De la plantilla de los hombres, el 78% trabaja a tiempo completo, mientras que, de la plantilla de las mujeres, trabajan a tiempo completo el 66%.

Esto supone una mejoría importante con respecto a 2018 donde los porcentajes de plantilla global eran 47,49% a tiempo completo (530 personas) y 52,51 % a tiempo parcial (586 personas), y de estos porcentajes a tiempo completo el reparto era 40,73% y 68,77% entre hombres (345) y mujeres (185) respectivamente.

La **Política salarial** de SARGA viene definida por los parámetros de la Ley 1/2017 de 8 de febrero de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto del personal al servicio de los entes del sector público institucional de la comunidad autónoma de Aragón y de los valores negociados en el Convenio, vinculando con la categoría el salario, los complementos salariales y extrasalariales asociados a cada una de las categorías de los puestos de trabajo. No hay ninguna diferencia en estos aspectos cuando el puesto lo ocupa un hombre o una mujer.

Desde la implantación del **registro retributivo** en la empresa (2020), conforme regula el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que puede ser verificado por la representación de personal, conforme recoge el Real Decreto 902/2020, no se han detectado ningún tipo de discriminación; y aquellas de las medias y medianas encontradas en los conceptos salariales fundamentalmente, que rebasan el 25 % de diferencia a favor de uno u otro sexo, han sido explicados sus motivos por la entidad. Los datos totales en los que se incluyen salario, complemento salarial y complemento extrasalarial, indican que de media hay un 2% de diferencia entre hombres y mujeres, no superando para ninguna de las categorías el 10%. Muy por debajo del 25%, porcentaje que por ley se considera brecha salarial.

Igualmente, los **beneficios sociales** existentes en SARGA se encuentran a disposición de ambos sexos, y son utilizados sin ningún tipo de discriminación, se entregan bajo solicitud expresa de las personas beneficiarias, acorde a lo establecido en el Convenio y a lo acordado por la Comisión de Acción Social todos los años. Dicha comisión está compuesta de forma paritaria por la empresa y la RLT y ha adoptado todas sus decisiones por unanimidad.

Respecto a la **auditoría retributiva**, indicar que se trata de una herramienta clave para determinar la existencia de brecha salarial de género en una organización. Para el objeto de este análisis se ha llevado a cabo con datos de 2022.

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, esto es 4 años.

También se llevó a cabo, el análisis de los datos retributivos de 2021 que se compartieron con la parte social, siendo los resultados muy similares.

Los criterios de valoración para la identificación de puestos de igual valor fueron compartidos y aprobados por la Comisión negociadora del plan de igualdad. Los factores y las puntuaciones tenidas en cuenta son los siguientes:

| FACTORES Y PUNTUACIONES RPT | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nº | FACTOR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Titulación Académica | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 |
| 2 | Experiencia | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 |
| 3 | Proactividad | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 |
| 4 | Esfuerzo Físico | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| 5 | Concentración mental | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| 6 | Ambiente de trabajo | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| 7 | Riesgos profesionales | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| 8 | Condiciones horarias | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 |
| 9 | Personal a su cargo | 15 | 30 | 45 | 60 | 75 |
| 10 | Material, equipo e instalaciones | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| 11 | Métodos o procesos | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| 12 | Informaciones confidenciales | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |

La empresa, tras valorar e identificar puestos de igual valor, ha determinado la existencia de 6 horquillas en las que se encuentran los puestos de trabajo que han alcanzado una puntuación determinada tras la valoración.

La empresa ha llevado a cabo una revisión sistemática y exhaustiva de los salarios y remuneraciones de las personas empleadas, siguiendo las indicaciones de la normativa en vigor, con el fin de identificar posibles desigualdades salariales entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos de igual valor.

La auditoría retributiva es una herramienta fundamental para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres en la organización, y será realizada cada vez que se lleve a cabo el diagnóstico como información de partida para asegurar su eficacia y actualización. Además, se ha realizado de forma objetiva, transparente y participativa, involucrando a todos los actores relevantes, incluyendo a los representantes de los trabajadores.

En la siguiente tabla puede observarse que la diferencia entre las distintas horquillas está muy por debajo de lo que se considera brecha salarial, encontrándose todas ellas una diferencia por debajo de 10% en los supuestos en los que el salario del hombre supera al de la mujer.

| HORQUILLA | RETRIBUCIÓN MEDIA | HOMBRES | RETRIBUCIÓN MEDIA | MUJERES | DIFERENCIA |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 (145-200) | 23.087 € | 758 | 21.776 € | 218 | **5,68 %** |
| 2 (205-250) | 26.904 € | 159 | 26.649 € | 115 | **0,946%** |
| 3 (255-300) | 29.325 € | 191 | 33.039 € | 47 | - 12,66% |
| 4 (305-350) | 38.492 € | 35 | 39.635 € | 16 | - 2,97 % |
| 5 (355-400) | 49.613 € | 8 | 45.034 € | 2 | **9,23 %** |
| 6 >405 | 52.460 € | 3 | 55.761 € | 1 | - 6,293% |

**TABLA 1. DATOS DE RETRIBUCIÓN MEDIA (SALARIO+ COMPLEMENTO SALARIAL + COMPLEMENTO EXTRASALARIAL) POR HORQUILLA DE PUESTO DE IGUAL VALOR. DICIEMBRE 2022**

Así pues, tras llevar a cabo el análisis de puestos de igualdad valor con la determinación de horquillas en las que se han agrupado estos puestos de igual valor, se ha concluido que las diferencias salariales observadas se deben fundamentalmente al CAIR. El CAIR recoge situaciones históricas de retribución por encima de convenio del 2017 o de categorías anteriores al convenio actual, en las cuales se reconoce un complemento de ajuste individual de retribuciones (CAIR), que fue declarado legítimo y no absorbible por sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

| NÚMERO DE MUJERES CON CAIR | IMPORTE PROMEDIO CAIR MUJERES | NÚMERO DE HOMBRES CON CAIR | IMPORTE PROMEDIO CAIR HOMBRES |
|---|---|---|---|
| **192** | **825 €** | **646** | **1.069 €** |

**TABLA 2. DATOS DE CAIR DICIEMBRE 2022.**

Se ha observado que este concepto en cantidad es percibido en un porcentaje superior por hombres que, por mujeres, pero el reconocimiento fue universal a toda la plantilla, sin distinción de sexo.

De los 31 CAIR más altos de la empresa, 24 son cobrados por hombres (un 71%) mientras que las mujeres que lo cobran son el 29%. Del total de las personas trabajadoras que cobran CAIR, 192 son mujeres y 646 hombres. Es decir, un 22,9% de las personas que cobran CAIR son mujeres, por debajo de los porcentajes de representatividad de mujeres en la empresa (25%).

Como quede reflejado, el importe medio de los CAIR cobrados por hombres es de 1.068,9 €, mientras que el de las mujeres es 825,13 €, lo que significa que el importe del CAIR es un 29,54% mayor en los hombres, No solo lo cobran menos mujeres, sino que además los importes son menores de media.

Mención aparte merece el concepto complementos salariales. Se trata de pluses y complementos regulados en el convenio que se devengan por cumplir determinados requisitos y condiciones que el propio convenio regula. Por tanto, su concesión no es graciable, sino que viene obligada en aplicación de la norma negocial. Tras analizar las cantidades más significativas se observa que en todos los casos han sido concedidos cumpliendo los requisitos establecidos en el convenio

colectivo y por tanto se trata de conceptos de obligada satisfacción por parte de la empresa. Su concesión no conlleva un sesgo de género en los puestos que cumplen con las condiciones y requisitos.

Puede observarse del mismo modo que puestos que a priori corresponden a la misma categoría, se encuentran en horquillas diferentes. Este hecho ha sido revisado identificando particularidades propias de puestos de trabajo (turnicidad, trabajo en campo, confidencialidad, etc.) en los diferentes negocios de la empresa. Estos puestos de trabajo mantienen la misma categoría ya que se exigen para los mismos la misma titulación.

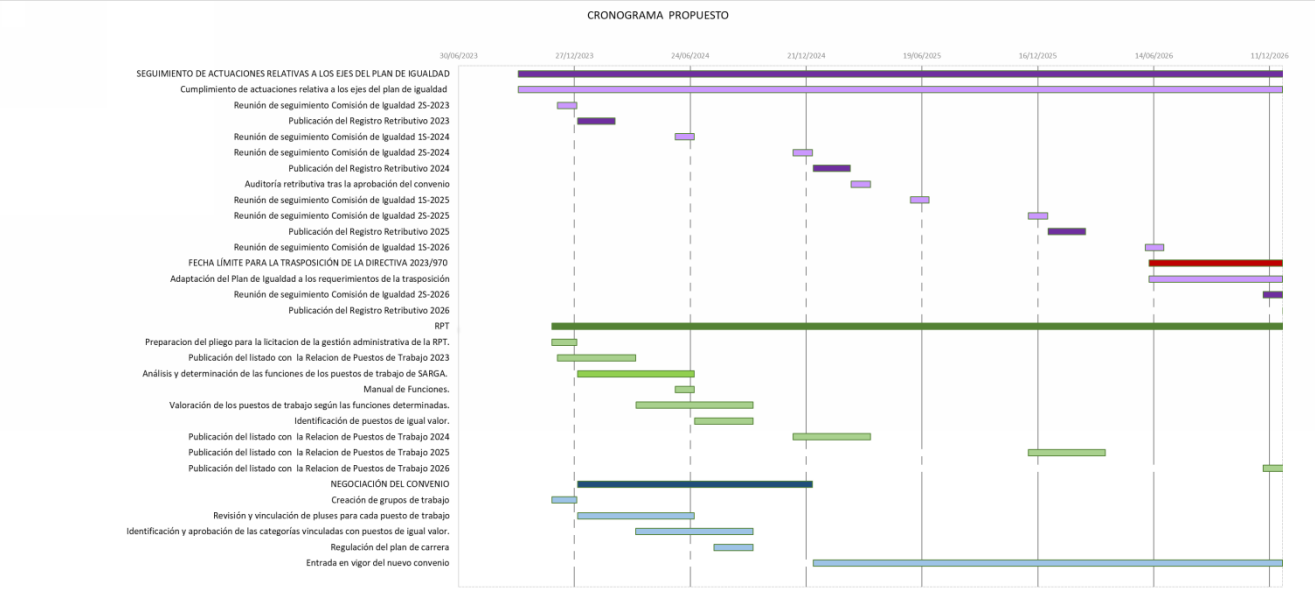
La parte social manifiesta su preocupación por la puntuación de determinados puestos, (Operario Especialista Mantenimiento PNOMP, Técnico de Educación Ambiental, Técnico Informes-Trámites ambientales, Monitor PNOMP, Técnico Especial Cualificación PRL y Técnico de Concentraciones Parcelarias), por lo que las partes acuerdan que se revisen de forma negociada sus puntuaciones con la correspondiente actualización de la auditoría retributiva.

A tal fin, se incluirá en la medida 7.2 la creación de una comisión de estudio de la auditoría retributiva que iniciará sus trabajos antes del fin de 2023. Adicionalmente, se hace constar la prohibición de asignar nuevos complementos *ad personam*, de forma que no se incremente el número ni la cuantía de dichos complementos en la empresa.

Los complementos *ad personam* actualmente existentes serán considerados compensables con promociones o reclasificaciones profesionales con efectos desde la entrada en vigor del presente Plan, mal objeto de ir reduciéndolos paulatinamente.

En las futuras negociaciones sobre categorías profesionales en el Convenio Colectivo de SARGA, así como en su posterior reflejo en la Relación de Puestos de Trabajo, las partes acuerdan que se mantendrá este carácter compensable de los complementos *ad personam*. El objetivo es reducir el importe de dichos complementos, que, desde la perspectiva de género, son más en el queso de hombres que en el de mujeres.

Se adjunta el cronograma con la hoja de ruta para los próximos años, en relación con las




actuaciones previstas.

## IX. DATOS DE COMUNICACIÓN

En relación con la comunicación de Igualdad, se ha revisado el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo, en las pruebas de selección, así como el lenguaje utilizado en las entrevistas para garantizar un uso adecuado e inclusivo del mismo.

La comunicación se torna como uno de los principales ejes de actuación en materia de igualdad ya que es el medio que permite a la empresa dar a conocer a la plantilla y al resto de grupos de interés las actuaciones que se llevan en este sentido. Es muy necesario que SARGA disponga de medios eficaces para llegar a todas las personas y que se adopten medidas para que la cultura de la igualdad impregne cada actuación, documento o web que se realice desde la empresa.

## X. DATOS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Se han analizado las incidencias detectadas en las diferentes áreas de actividad por género y los datos de accidentabilidad en 2022, observándose que el 90% de los accidentes afectaron a los hombres frente al 10% que afectaron a mujeres.

También los incidentes de los Operativos forestales y Espacios naturales que suponen el porcentaje más elevado.

Indicar que, en materia de prevención, en el antiguo plan se dispusieron medidas específicas destinadas a proteger la maternidad que ya están implantadas.

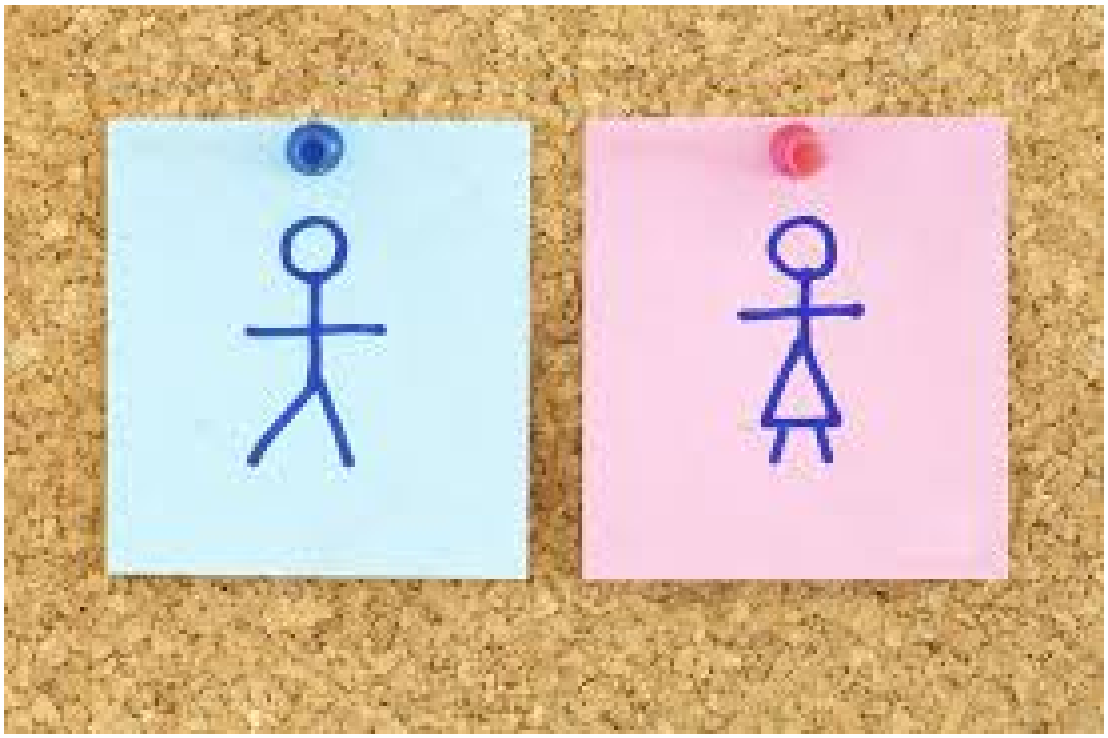
Por otro lado, dado que el porcentaje de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa cuya edad supera los 40 años es muy alto, podría ser interesante disponer de campañas de medicina preventiva, siempre buscando la mejora de salud de nuestro personal y previniendo, en la medida de lo posible, los riesgos laborales.

Se han incluido criterios de género en el pliego de licitación de ropa de trabajo, de manera que la ropa esté adaptada a las particularidades de cada género.

## XI. DATOS SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

SARGA dispone de un Protocolo a actuación ante situaciones de acoso por razón de sexo, y ha nombrado una Coordinadora Antiacoso que acompaña a la persona denunciante en todo el proceso hasta la finalización de la Instrucción.

A raíz de la entrada en vigor de la Ley 2/2023 de protección del informante, la empresa va a revisar el procedimiento de recogida de la información y propone como medida la creación de un grupo de trabajo monográfico con la parte social, para la revisión y adaptación del actual protocolo.



# 3. MEDIDAS DE ACTUACIÓN PARA REDUCIR LA DESIGUALDAD Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN SARGA.

A continuación, se adjunta el despliegue de actuaciones que SARGA ha previsto para llevar a cabo durante el periodo de vigencia del presente plan.

Se agrupan en 10 ejes que contemplan todos los puntos recogidos en la normativa de aplicación y pretenden trasladar a todas las personas trabajadoras. En esta ocasión, no se han contemplado medidas para el EJE 1. Clasificación profesional.

En relación con los medios y recursos necesarios, con carácter general para el desarrollo y seguimiento de todas las medidas, la empresa:

- Pondrá a disposición de la comisión de seguimiento del plan de igualdad un ordenador con conexión a la red, así como todos los elementos de material de oficina que sean necesarios para su función
- Facilitará un tablón de anuncios virtual en la intranet corporativa para la difusión di las noticias y convocatorias qué se produzcan. Medida 8.2 del eje 8
- Incluirá de su plan formativo anual las acciones formativas que se derivan de la aplicación del presente plan. Medida 3.2.1 del Eje 3.
- Prestará apoyo administrativo para las reuniones y actividades de la comisión, así como el apoyo técnico necesario de las unidades de apoyo a Dirección, PRL y RRHH.

## EJE DE ACTUACIÓN 2 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| Descripción | Actuación | Ponderación respecto al 100% | Responsable | Cumplimiento de actuaciones | Objetivo/impacto | Plazo | Seguimiento / Responsable |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **2.1. Ajustes en los documentos de los procesos de provisión interna o externa de puestos, a igualdad de mérito y capacidad.** | 1. Se incluirá expresamente en el Procedimiento de selección del personal:<br>- En aquellos procesos de selección cuya regulación no esté incluida en convenio, se valorará en las candidaturas que dispongan de formación en Igualdad.<br>- Las personas presentes (de selección y del área técnica) en las entrevistas de trabajo velarán porque las preguntas estén vinculadas al perfil seleccionado y no tengan ningún sesgo de género.<br>- Las pruebas selectivas garantizarán el anonimato, cuando sean escritas y de carácter obligatorio.<br>- La adjudicación del puesto, en caso de empate, debe otorgarse al género infrarrepresentado, al objeto de reducir la segregación horizontal y vertical, cumpliendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.<br>2. Editar un documento con directrices para llevar a cabo una entrevista de personal.<br>3. Incluir en el Plan de formación a las personas que forman parte del equipo de selección proveniente de operaciones.<br>4. Incluir en los pliegos de contratación que las empresas que se contraten para externalizar procesos de selección, tengan formación en igualdad. | 10% | RRHH | **1.** Redactar el Procedimientos con los nuevos criterios. Puesta en marcha del mismo inmediatamente.<br>2. Editar el documento con las directrices para la entrevista<br>**3.** Inclusión en el plan de formación a las personas de operaciones que hagan entrevistas.<br>**4.** Acordar con contratación la inclusión en los pliegos requerimientos de formación en materia de igualdad. | ✓ 100% de las entrevistas sin sesgo.<br>✓ Cero denuncias en relación con el sesgo de género en las entrevistas,<br>✓ Sensibilizar a la cadena de suministro en los criterios de Igualdad. | 1. Septiembre 2023<br>2. Diciembre 2023<br>3. 2024<br>4. Septiembre 2023 | Seguimiento semestral / Comisión Paritaria de Igualdad (CIP) |
| **2.2 Se propone la matización en el Convenio, sustituyendo el "se dará preferencia (…) a las personas cuyo género esté menos representado en su grupo profesional" por "se dará preferencia (…) a las personas cuyo género esté menos representado en su categoría".** | 1. Propuesta de la empresa de inclusión de este cambio en la próxima revisión del convenio e incluirlo formalmente en el texto. | 25% | CN convenio | | ✓ Corregir desigualdades de infrarrepresentación. | Próximo convenio | CPI/ Anual |
| **2.3 Plantear campañas específicas para la captación de solicitantes femeninas (en la web, incluso en prensa) con antelación a la apertura del periodo de solicitudes.**<br>**Buscar la colaboración del Instituto Aragonés de la Mujer.** | 1. Contactar con distintas administraciones para planificar campañas dirigidas a mujeres en los puestos donde esté colectivo está menos representado.<br>2. Ajustar la web de Sarga /Redes Sociales visibilizando el trabajo de las mujeres en los colectivos más desfavorecidos.<br>3. Plantear la posibilidad de lanzar la campaña en prensa o en otros medios de difusión. Si es así, tomar las medidas pertinentes. Indicar qué puestos de trabajo estarían afectados.<br>4. Creación de una campaña, informando mediante cartelería de la posibilidad de poder acceder al operativo de incendios de Aragón, así como a ENP y Centros de interpretación.<br>5. Plantear a la DGMNGF, que en las próximas campañas que elabore la sensibilización para medios audiovisuales cuenten con presencia femenina y no solo masculina. | 35% | CPI<br>RRHH | 1. Realización de la campaña de sensibilización.<br>2. Actualización de Intranet<br>3. Artículos de prensa.<br>**4.** Estos carteles se repartirán por las escuelas e institutos con formación relacionadas con el sector. | ✓ Aumentar el número de solicitantes femeninas, fundamentalmente a los puestos más masculinizados. | 2026, con mediciones cada campaña | CPI /Anual |
| **2.4 Visitar centros de formación (posible cantera de solicitantes), enviando mujeres para visibilizar al colectivo, dado que hay puestos con escasa representación femenina a los que aplican pocas mujeres.** | 1. Identificar y contactar con centros de formación donde se imparten materias relacionadas con las actividades más masculinizadas o segmentadas.<br>2. Planificar visitas a centros de formación de aquellos puestos más masculinizados o feminizados, con personas del sexo menos representado.<br>3. Realizar visitas para informar y mostrar en los institutos jornadas informativas. | 20% | CPI<br>Operaciones | 1. Nº de visitas a centros de formación<br>2. Nº de alumnos/as que asisten a las charlas | ✓ Aumentar el número de solicitantes femeninas, fundamentalmente a los puestos más masculinizados. | 2026 | CPI/Anual |

| Descripción | Actuación | Ponderación respecto al 100% | Responsable | Cumplimiento de actuaciones | Objetivo/impacto | Plazo | Seguimiento / Responsable |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **2.5 Confeccionar procesos selectivos que garanticen la igualdad, mérito y capacidad en la categoría Jefe de Cuadrilla.** | 1. Establecer criterios objetivos para la contratación o la promoción interna a la categoría de Jefe de cuadrilla a través de la elaboración de un baremo. | 10% | RRHH/ Operaciones | 1. Preparación del documento<br>2. Implantación del baremo. | ✓ Garantizar que los procesos se realizan sin sesgos discriminatorios en la selección, | Junio 2023 | CPI/ Anual |

## EJE DE ACTUACIÓN 3 FORMACIÓN y SENSIBILIZACIÓN

| Descripción | Actuación | Ponderación respecto al 100% | Responsable | Cumplimiento de actuaciones | Objetivo/Impacto | Plazo | Seguimiento/ Responsable |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **3.1 Identificación de prioridades de formación en igualdad en los puestos cuyo impacto por su actividad es mayor.** | 1. <u>Formación a Mandos intermedios.</u> Todos aquellos puestos que tenga personas a su cargo, hasta jefatura de cuadrilla.<br>2. <u>Formación a Personal con atención al público</u>. Centralita, recepción, personas de espacios naturales con atención al público. | 10% | CPI | 1. Incluir en el Plan de formación los colectivos indicados.<br>2. Realización de la formación | ✓ Nº de cursos / 5<br>✓ % de asistentes por género / 100% | 2024 | CPI |
| **3.2 Formar en materia de igualdad mujer-hombre, y en la transversalidad de dicho principio en las políticas públicas, al personal de los departamentos de formación y selección, a aquellos que forman parte de procesos de selección.** | 2. Inclusión de la formación en Igualdad en el Plan anual de formación, como parte de la cultura de la empresa.<br>3. Identificación de oferta formativa y contratación si procede.<br>4. Realización de la formación al personal de formación y selección.<br>5. Evaluación de la misma. | 30% | Área de formación. RRHH | 1. Incluir en el Plan de formación los colectivos indicados.<br>2. Realización de la formación | ✓ Nº de cursos/ 1<br>✓ % de asistentes por género / 100% | 2024 | CPI / semestral |
| **3.3 Impartición de cursos y talleres de formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo dirigido a todo el personal de SARGA, especialmente a los hombres en las acciones formativas sobre nuevas masculinidades y corresponsabilidad familiar.** | 1. Identificación de sectores más masculinizados: **Conducción Mer, Incendios y Espacios Naturales**<br>2. Trasladar Buenas prácticas a los **autónomos MER**. Incluir en las contrataciones formación en materia de igualdad.<br>3. Inclusión de la formación en el Plan anual de formación.<br>4. Identificación del formato más adecuado para impartir dicha formación.<br>5. Incluir en la formación anual un porcentaje de horas dirigida a la igualdad.<br>6. Identificación de formadores (internos-externos) y momento para la impartición.<br>7. Realización de la formación y evaluación de la misma. | 40% | CPI Área de formación. Servicio de recogida. Operativos | 1. Incluir en el Plan de formación los colectivos indicados.<br>2. Realización de la formación<br>3. Redacción de documento a los autónomos. | ✓ Nº de cursos / 5<br>✓ % de asistentes por género / 100% | 2027 | CPI / semestral |
| **3.4 Planificar y ejecutar campañas de formación a toda la plantilla en:**<br>**- Lenguaje inclusivo**<br>**- Protocolo antiacoso.** | 1. Intranet y web como lugares de difusión de buenas prácticas.<br>2. Buscar medios adecuados para el personal de fuera de oficina.<br>3. Preparación de documentos.<br>4. Actualización de la intranet y de la web.<br>5. Inclusión en el plan de formación de jornadas de lenguaje inclusivo y del protocolo antiacoso.<br>6. Realización de la formación y evaluación de la misma.<br>7. Incluir en la formación on-line que se ofrece a la plantilla un % de formación en igualdad y corresponsabilidad. | 20% | CPI Comunicación Área de formación. | 1. Redacción de los documentos.<br>2. Realización de la formación de jornadas de lenguaje inclusivo | ✓ Nº de documentos<br>✓ Número de cursos<br>✓ % de asistentes | 2027 | CPI/ semestral. |

## EJE DE ACTUACIÓN 4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

| Descripción | Actuación | Ponderación respecto al 100% | Responsable | Cumplimiento de actuaciones | | Objetivo/Impacto | Plazo | Seguimiento/ Responsable |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **4.1 Analizar en los procesos de promoción interna, donde haya infrarrepresentación y en los que ha habido poca presentación de candidaturas / masculinas, las causas de esta falta de concurrencia. Concretamente, revisar las promociones encaminadas a puestos eminentemente masculinizados para analizar qué los hace poco atractivos para las candidaturas femeninas (requisitos, condiciones del puesto) o si se autodescartan por razones de cultura de empresa o ambiente de trabajo.** | 1. Analizar las candidaturas a los puestos de trabajo infrarrepresentados por algún sexo e investigar las causas.<br>2. Identificar causas y proponer acciones correctivas.<br>3. Analizar en procesos similares posteriores el porcentaje de candidaturas.<br>4. Lanzar una encuesta a final de año a la plantilla de departamentos con infrarrepresentación y donde se hayan dado procesos de promoción interna para conocer si se han conocidos dichos procesos, por qué canal, etc. | 100% | CPI<br>RRHH | 1. Documento de análisis de proceso de promoción interna.<br>2. Nº de acciones planteadas<br>3. % de candidaturas después de implantar actuaciones en procesos similares. | ✓ | Disminuir la brecha de género en los puestos más masculinizados | 2025 | Anual / CPI |

## EJE DE ACTUACIÓN 5 CORRESPONSABILIDAD Y POLÍTICA SOCIAL

| Descripción | Actuación | Ponderación respecto al 100% | Responsables | Cumplimiento de actuaciones | | Objetivo/impacto | Plazo | Seguimiento /responsable |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **5.1. Elevar de los 12 años a los 14 años la edad máxima del descendiente para disfrutar de derechos de corresponsabilidad.** | 1. Revisar todos aquellos permisos y excedencias y otros derechos asimilables contemplados en el convenio y otros acuerdo posteriores cuyo requisito limitante sea la edad del menor. | 20% | RRHH | 1. Procedimiento (80%)<br>2. Implantación (20%) | ✓ | Número de personas que disfrutan de las excedencia | 2023 | Anua/ CPI |
| **5.2 Planteamiento de la retribución flexible en aquellos aspectos que favorezcan la corresponsabilidad. (I Convenio de SARGA).** | 1. Medida retribución flexible que incluya el **Cheque Guardería**, encontrar la herramienta que nos permita hacer uso de él y definir y establecer el procedimiento adecuado para su implantación. | 10% | RRHH | 1. Herramienta (50%)<br>2. Procedimiento (30%)<br>3. Implantación (20%) | ✓ | 100% de personas con niños que puedan beneficiarse de la medida. | 2024 | Semestral/ CPI |
| **5.3 1) Creación de un procedimiento para teletrabajo que recoja situaciones generales.**<br>**2) Creación de un procedimiento para situaciones especiales de conciliación:**<br>**- Cuidado de familiares enfermos,**<br>**- Incorporación tras el nacimiento o adopción,**<br>**- Recuperación de una enfermedad o lesión,**<br>**- Situaciones asimilables.** | 1) Regulación del procedimiento para desarrollar el teletrabajo en situaciones generales:<br>○ Tendrá carácter voluntario y reversible.<br>○ Se determinarán por parte de la empresa, comunicándolo a la RLT, qué puestos de trabajo NO pueden ser objeto de teletrabajo por necesidades del servicio. Se caracterizarán los puestos en que SÍ sea factible.<br>○ Definición del horario de atención y de los métodos de comunicación.<br>○ Se fijarán los métodos usados para medir la eficacia del teletrabajo, tanto objetivos como subjetivos.<br>○ Procedimiento de solicitud, concesión y revocación.<br>○ Priorización en caso necesario para la concesión/elección de turno.<br>2) Regulación del procedimiento para desarrollar el teletrabajo en situaciones especiales de conciliación:<br>○ Definición de situaciones de especial conciliación, que podrán alcanzar hasta el 100 % de la jornada semanal, durante un periodo limitado, que siendo tasadas se estudiará en cada caso.<br>○ Creacion del procedimiento. | 20%<br>20% | CPI<br>RRHH | 1. Identificación y caracterización de puestos (20%)<br>2. Identificación de criterios organizativos (20%)<br>3. Implantación de herramientas (20%)<br>4. Redacción del procedimiento (20%)<br>5. Medición de resultados. (20%)<br>6. Identificación de situaciones de especial conciliación (20%)<br>7. Redacción de procedimiento (60%)<br>8. Medición de resultados (20%) | ✓ | Favorecer la conciliación en situaciones especiales | Junio 2023 | Semestral / CPI |

| Descripción | Actuación | Ponderación respecto al 100% | Responsables | Cumplimiento de actuaciones | Objetivo/impacto | Plazo | Seguimiento /responsable |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **5.4 Aprobación de la ampliación de la jornada flexible para mejor conciliación en oficinas que tienen horario estándar.** | 1) Flexibilizar el horario de entrada de 7:30 a 9:30 de lunes a viernes, así como la salida hasta las 19:00 en jornada partida. La obligada presencia de mañana sería de 9:30 a 14:00 y la tarde se mantiene de 16:00 a 17:30.<br>2) En aquellas situaciones donde actualmente no existe flexibilidad horaria, se analizará y se presentarán las conclusiones del estudio con el fin de adoptar las medidas oportunas. MER, Laboratorio, etc. | 15% | Operaciones / RRHH | 1. Identificar qué puestos pueden ser objeto de la ampliación y valorar posibles afecciones en el servicio. (100%)<br>2. Identificar situaciones de flexibilidad en puestos que actualmente no lo tienen. | ✓ Favorecer la conciliación de toda la plantilla.<br>✓ Nº de personas que disfrutan de la jornada flexible | 1. Junio 2023<br>2. Septiembre 2023 | Semestral/ CPI |
| **5.5 Concesión de reducciones de jornada del operativo forestal en formato extinción.** | La concesión de las reducciones de jornada en el operativo forestal en formato extinción estará condicionada por las siguientes premisas:<br>- Deberán ser jornadas completas, que cumplan el mínimo semanal que marca la Ley.<br>- Deberán respetar la turnicidad propia de la extinción, por tanto, no podrá haber concreción en días de la semana<br>- Deberá disponerse de una persona sustituta con el fin de garantizar la correcta prestación del servicio. | 15% | RRHH | 1. Concesión de las reducciones solicitadas | ✓ Favorecer la conciliación de toda la plantilla.<br>✓ Nº de personas que disfrutan de las reducciones./ frente a solicitadas. | Junio 2023 | Semestral/ CPI |

## EJE DE ACTUACION 6 INFRARREPRESENTACIÓN DE GÉNERO

| Descripción | Actuación | Ponderación respecto al 100% | Responsable | Cumplimiento de actuaciones | Objetivo/impacto | Plazo | Seguimiento / Responsable |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **6.1 Análisis junto con los responsables de aquellos segmentos/categorías donde la representación no está equilibrada (60-40 %).** | 1) Extracto de la información de la herramienta de gestión.<br>2) Estudio de los indicadores con las categorías menos representadas incluidos % de solicitud de excedencias y reducción de jornada por sexos y colectivos. | 50% | RRHH CPI | Informe de análisis | ✓ Identificar actuaciones para reducir la diferencia y equilibrar la presencia del género menos representado | 2024 | CPI / Anual |
| **6.2 Adquisición del compromiso de proponer medidas específicas, durante la vigencia del Plan, en aquellas categorías donde la infrarrepresentación se mueva en los umbrales del 80-20% y donde las características de la categoría lo permitan (quedan exceptuadas categorías unipersonales, residuales o en extinción). Se establecerá una calendarización en función de prioridades.** | 1) Se propondrá a la RLT, incluir, previo acuerdo y en la medida en que la normativa lo permita, que a las mujeres que se saquen el carnet de camión como iniciativa propia, a final de 2023 la empresa pagará un CAP para las 5 mejores. Esto implicará el acceso a los puestos cuando surjan. | 50% | RRHH CPI | 1. Establecer el acuerdo con la RLT.<br>2. Mujeres incorporadas a la plantilla como conductoras | ✓ Nº de medidas adoptadas / 100%<br>✓ Nº de plazas reservadas | Junio 2027 | CPI / Anual |

## EJE DE ACTUACIÓN 7 AUDITORÍA RETRIBUTIVA

| Descripción | Actuación | Ponderación respecto al 100% | Responsable | Cumplimiento de actuaciones | Objetivo/impacto | Plazo | Seguimiento / Responsable |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **7.1 Garantizar la equiparación salarial de puestos de las mismas características.** | 1) Tramitar expediente de autorización para la equiparación salarial de los colectivos de Auxiliares de Laboratorio de Montañana y Reservas de Caza para que todas las personas trabajadoras con mismas funciones puedan promocionar a la misma categoría profesional. | 40% | RRHH | 1. Tramitar expediente de autorización | ✓ 100% de plazas equiparadas | Junio 2024 | CPI / Anual |

| Descripción | Actuación | Ponderación respecto al 100% | Responsable | Cumplimiento de actuaciones | Objetivo/impacto | Plazo | Seguimiento / Responsable |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **7.2 Creación de una comisión de estudio de la auditoría retributiva.** | 1) Revisar de forma negociada las puntuaciones de los siguientes puestos: Operario Especialista Mantenimiento PNOMP, Técnico de Educación Ambiental, Técnico Informes-Trámites ambientales, Monitor PNOMP, Técnico Especial Cualificación PRL y Técnico de Concentraciones Parcelarias<br>2) Actualizar si procede en el resultado de la auditoría retributiva de 2022. | 50% | CI | 1. Celebración de las reuniones y negociación de la valoración de los puestos.<br>2. Actualización del informe de auditoría retributiva. | ✓ 100% de los puestos revisados | Diciembre 2023 | CPI/Anual |
| **7.3 Prohibición del establecimiento de complementos 'ad personam' no recogidos en el Convenio Colectivo.** | 1) No se establecerá ningún complemento "ad personam" | 10% | RRHH | 1. Revisión anual de los complementos | ✓ 0 complementos personales | Junio 2027 | CPI/ Anual |

## EJE DE ACTUACIÓN 8 CULTURA DE EMPRESA Y COMUNICACIÓN

| Descripción | Actuación | Ponderación respecto al 100% | Responsable | Cumplimiento de actuaciones | Objetivo/impacto | Plazo | Seguimiento / Responsable |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **8.1 Incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial, estadísticas, registros y demás sistemas de información, incorporando los datos desagregados por sexo y el análisis de los mismos desde una perspectiva de género en todos ellos, así como en las señales de los espacios corporativos de SARGA.** | 1) Identificar documentos, formatos, incluir material de formación.<br>2) Comprobar el lenguaje utilizado.<br>3) Identificar sistemas de información (procesos de selección)<br>4) Comprobar si permite análisis segregado por sexo en toda la información.<br>5) Aprobación del manual de la DGA para el lenguaje inclusivo.<br>6) Revisión de cartelería de las oficinas e incluir imágenes con perspectiva de género: Oficinas, naves, centros logísticos, espacios comunes | 35% | CPI<br><br>RRHH | 1. Planificación y reparto de los tipos de documentos entre los miembros de la comisión | ✓ Tipo y número de documentos revisados | 2024 | CPI Semestral |
| **8.2 Incluir una nueva pestaña en la WEB de SARGA (Intranet) para publicar y divulgar las actuaciones realizadas en materia de igualdad, las noticias que se produzcan en dichos (incluida la divulgación del propio Plan de Igualdad mujeres-hombres) y para recoger las sugerencias y quejas del personal en temas referentes a la igualdad.** | 1. Preparación de información periódica para publicar en la web de la situación y/o evolución de los ejes.<br>2. Programación de la pestaña al efecto.<br>3. Dara a conocer la existencia a través de una noticia en la Intranet o en los medios que se consideren de la pestaña y la posibilidad de recoger sugerencias y quejas a través de ella. | 40% | CPI<br><br>TIC<br><br>Comunicación | 1. Creación de esta pestaña en la intranet como canal de comunicación de temas relacionado con Igualdad. Abierto para todos los miembros de la comisión. | ✓ Llegar al máximo número de personas a través de un canal eficaz. (nº de personas que acceden a la pestaña)<br>✓ Nº de comunicaciones realizadas. | 2024 | CPI semestral |
| **8.3 Campañas de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo dirigidas al personal de SARGA en fechas relevantes para la Igualdad de Género como el día internacional de la mujer (8 /03), el día internacional de acción por la salud de la mujer (28/05), el día internacional de eliminación de la violencia contra la mujer (25 /11).** | 1. Identificación de fechas para la realización de campañas. Día internacional de la mujer (8 /03), Día internacional de acción por la salud de la mujer (28/05), Día internacional de eliminación de la violencia contra la mujer (25 /11).<br>2. Preparación de la información para dar a conocer. Tener en cuenta todos los aspectos de la Igualdad.<br>3. Publicación de la información.<br>4. Seguimiento de asistencia o colaboración por parte de la plantilla. | 25% | CPI Comunicación | 1. Establecer calendario de fechas y distribución de responsabilidad en la preparación de la noticia | ✓ Nº de campañas realizadas | 2027 | CPI Semestral |

## EJE DE ACTUACIÓN 9 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

| Descripción | Actuación | Ponderación respecto al 100% | Responsable | Cumplimiento de actuaciones | Objetivo/impacto | Plazo | Seguimiento / Responsable |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **9.1 Acordar con el servicio de prevención, con el área de vigilancia de la salud una campaña de información y prevención de enfermedades y cuidados a aquellas personas > de 40 años en la organización, en especial a las propias de las mujeres, salud y cuidados femeninos.** | 1. Identificar el colectivo con más de 40 años, tanto en hombres como en mujeres y establecer un plan de salud integral dirigido a sensibilizar de la importancia de una vida sana. | 40% | PRL | 1. Diseño del programa<br>2. Puesta en marcha del mismo | ✓ Sensibilizar a la plantilla de la necesidad de llevar una vida sana y favorecer a la adopción de esas medidas desde la empresa.<br>✓ Nº de personas que participan | 2024 | CPI/Anual |
| **9.2 Redacción de la política de desconexión de la empresa** | 1. Redacción del documento que establece las pautas establecidas por la empresa para garantizar el derecho de desconexión de todas las personas que trabajan en la empresa.<br>2. Seguimiento de las medidas adoptadas | 30% | CI<br>RRHH | 1. Publicación y difusión de la política de desconexión. | ✓ Sensibilizar a la plantilla de la necesidad de desconectar y favorecer el ejercicio de ese derecho desde la empresa. | Junio 2023 | CPI/Anual |
| **9.3 Eliminar o reducir en la mayor medida que sea posible cualquier tipo de aparente discrecionalidad de la puntuación anual de los trabajadores del operativo de prevención y extinción de incendios, que realizan los correspondientes jefes de cuadrilla y de área al finalizar la campaña.**<br>**Activar y publicar procedimientos ágiles y formales para la eventual impugnación de las puntuaciones obtenidas por los integrantes del operativo forestal.** | 1. Redactar y desplegar el procedimiento para valoración del desempeño de personal del operativo forestal y de espacios naturales. Incluirá la solicitud de un informe previo del CIS.<br>2. Realizar un estudio de la incidencia por sexos de las valoraciones negativas de los integrantes del operativo forestal y espacios naturales a la finalización de la campaña. | 30% | CI<br>RRHH | 1. Publicación y difusión del procedimiento.<br>2. Realización del estudio | ✓ Eliminar posibles sesgos en la valoración del personal del operativo de incendios y de espacios naturales. | Junio 2023<br>Diciembre 2023 | CPI/ Anual |

## EJE DE ACTUACIÓN 10 PREVENCIÓN DEL ACOSO

| Descripción | Actuación | Ponderación respecto al 100% | Responsable | Cumplimiento de actuaciones | Objetivo/impacto | Plazo | Seguimiento / Responsable |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **10.1 Revisión del Protocolo para la actuación en frente al acoso sexual y por razón de sexo por parte de los miembros de la comisión** | 1. Establecer un grupo de trabajo y un calendario de reuniones con el fin de revisar el protocolo de actuación frente al acoso sexual actualmente en vigor en SARGA.<br>2. Mientras no se apruebe un nuevo protocolo se entenderán prorrogados el Protocolo de actuación por razón de sexo, como el protocolo de acoso laboral, | 100% | Equipo de trabajo | 1. En función del calendario establecido | ✓ Conseguir un protocolo consensuado con la parte social | Diciembre 2023 | CPI / semestral |

# 4. CONTROL DE CUMPLIMIENTO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD.

## 4.1 APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Una vez aprobado el Plan de Igualdad de SARGA, la CNPI se disolverá al haber concluido el fin para el que se creó y se constituirá de nuevo la Comisión Paritaria de Igualdad.

Dicha Comisión se regirá por el Reglamento de funcionamiento aprobado en 2017 "Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de SARGA". Su composición será similar a la de la Comisión Negociadora, es decir, con un representante de cada sección sindical con el voto ponderado, según resulte de las elecciones sindicales. Dicho reglamento podrá ser revisado por la Comisión Paritaria una vez constituida formalmente.

La comisión Paritaria entre otras, debe llevar a cabo las siguientes funciones:

- Impulsar la difusión del plan de igualdad dentro de la empresa y promover su implantación
- Constatar la realización o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla, incluidas las medidas de conciliación.
- Registrar que los medios utilizados son lo que estaban previstos en el diseño de la acción
- Comprobar si las acciones se han realizado de acuerdo al calendario previsto.
- Realizar el seguimiento de indicadores cuantitativos de igualdad,
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del plan de igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones y proponer nuevas medidas para el mejor desarrollo del plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el plan.
- Resolver dudas e interpretaciones del plan.
- Presentar ante la empresa u el comité Intercentros un informe/memoria anual durante el primer trimestre del año siguiente.

Las medidas del presente 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.

Independientemente, las reuniones ordinarias de la Comisión se celebrarán al menos con carácter semestral. En ellas se efectuará una supervisión de la implantación de las medidas contenidas en el plan de igualdad, para lo cual las áreas competentes informarán del grado de cumplimiento del mismo. Esta información versará sobre el estado de los indicadores, acciones puestas en marcha y acciones previstas a realizar.

## 4.2. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas, que supongan una modificación sustancial de la plantilla, de las condiciones de trabajo o de los sistemas retributivos con incidencia directa en el Plan, cualquiera de las partes podrá solicitar la convocatoria de una reunión extraordinaria de la Comisión Paritaria de Igualdad al objeto de proceder a la modificación del mismo.

Para la modificación del plan vigente, deberá llevarse a cabo en la primera reunión un diagnóstico de la situación de la empresa relativo a aquellas materias que se haya visto afectadas por las modificaciones sustanciales que afectan a la plantilla.

Tras dicho diagnóstico, las partes realizarán una propuesta de las nuevas medidas a incluir en el plan de igualdad.

Las decisiones se adoptarán en general por consenso. De no haberlo, se sometería a votación siendo adoptado el acuerdo por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. Se podrá, en caso de desacuerdo, hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante.

### 4.3. PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Se acuerda adherirse al Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (A.S.E.C.L.A.). Con esta adhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar conflictos laborales que afecten a trabajadores y Empresa, incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el A.S.E.C.L.A. y en su Reglamento de aplicación o normas que los sustituyan. Se someterán a las actuaciones del A.S.E.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Plan de Igualdad que afecte a la plantilla.

En consecuencia, en caso de bloqueo o discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, las partes podrán acudir para su resolución a la Comisión paritaria del convenio para que inicie el procedimiento previsto en el art. 9 del Convenio".

Cualquier persona que lo desee podrá contactar con la Comisión paritaria de igualdad a través de la cuenta igualdad@sarga.es. La Comisión deberá atender su consulta lo antes posible.

| CRONOGRAMA<br>MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD | OBJETIVO<br>% ponderación | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Planificación de reuniones de seguimiento la Comisión Paritaria de Igualdad | | X | X X | X X | X X | X |
| 2.1. Ajustes en los documentos de los procesos de provisión interna o externa de puestos, a igualdad de mérito y capacidad | II / 10% | | | | | |
| 2.2 Se propone la matización en el Convenio, sustituyendo el "se dará preferencia (…) a las personas cuyo género esté menos representado en su grupo profesional" por "se dará preferencia (…) a las personas cuyo género esté menos representado en su categoría". | II / 25% | | | | | |
| 2.3 Plantear campañas específicas para la captación de solicitantes femeninas (en la web, incluso en prensa) con antelación a la apertura del periodo de solicitudes.<br>Buscar la colaboración del Instituto Aragonés de la Mujer. | II / 35% | | | | | |
| 2.4 Visitar centros de formación (posible cantera de solicitantes), enviando mujeres para visibilizar al colectivo, dado que hay puestos con escasa representación femenina a los que aplican pocas mujeres. | II / 20% | | | | | |
| **2.5 Confeccionar procesos selectivos que garanticen la igualdad, mérito y capacidad en la categoría Jefe de Cuadrilla.** | II / 10% | | | | | |
| 3.1 Identificación de prioridades de formación en Igualdad, en los puestos cuyo impacto por su actividad es mayor, | III / 10% | | | | | |
| 3.2 Formar en materia de igualdad mujer-hombre, y en la transversalidad de dicho principio en las políticas públicas, al personal de los departamentos de FORMACIÓN Y SELECCIÓN, y a aquellos que forman parte de procesos de selección. | III / 30% | | | | | |
| 3.3 Impartición de cursos y talleres de formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo dirigido a todo el personal de SARGA, especialmente a los hombres en las acciones formativas sobre nuevas masculinidades y corresponsabilidad familiar. | III / 40% | | | | | |
| 3.4 Planificar y ejecutar campañas de formación a toda la plantilla en:<br>- Lenguaje inclusivo<br>- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual. | III / 20% | | | | | |
| 4.1 Analizar en los procesos de promoción interna, donde haya infrarrepresentación y en los que ha habido poca presentación de candidaturas / masculinas, las causas de esta falta de concurrencia.<br>Concretamente, revisar las promociones encaminadas a puestos eminentemente masculinizados para analizar qué los hace poco atractivos para las candidaturas femeninas (requisitos, condiciones del puesto) o si directamente se autodescartan por razones de cultura de empresa o ambiente de trabajo. | IV / 100% | | | | | |
| 5.1. Elevar de los 12 años a los 14 años la edad máxima del descendiente para disfrutar de derechos de corresponsabilidad. | V / 20% | | | | | |
| 5.2 Planteamiento de la retribución flexible en aquellos aspectos que favorezcan la corresponsabilidad. (I Convenio de SARGA). | V / 10% | | | | | |
| 5.3 1) Creación de un procedimiento para teletrabajo que recoja situaciones generales.<br>2) Creación de un procedimiento para situaciones especiales de conciliación:<br>- Cuidado de familiares enfermos,<br>- Incorporación tras el nacimiento o adopción,<br>- Recuperación de una enfermedad o lesión,<br>- Situaciones asimilables. | V / 20%<br>V/ 20% | | | | | |
| 5.4 Aprobación de la ampliación de la jornada flexible para mejor conciliación en oficinas que tienen horario estándar. | V/15% | | | | | |
| 5.5 Concesión de reducciones de jornada del operativo forestal en formato extinción. | V / 15% | | | | | |
| 6.1 Análisis junto con los responsables de aquellos segmentos/categorías | VI / 50% | | | | | |

| CRONOGRAMA<br>MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD | OBJETIVO<br>% ponderación | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| donde la representación no está equilibrada (60-40 %).<br><br>6.2 Adquisición del compromiso de proponer medidas específicas, durante la vigencia del Plan, en aquellas categorías donde la infrarrepresentación se mueva en los umbrales del 80-20% y donde las características de la categoría lo permitan (quedan exceptuadas categorías unipersonales, residuales o en extinción). Se establecerá una calendarización en función de prioridades. | VI / 50% | | | | | |
| 7.1 Garantizar la equiparación salarial de puestos de las mismas características. | VII / 40% | | | | | |
| 7.2 Creación de una comisión de estudio de la auditoría retributiva. | VII / 50% | | | | | |
| 7.3 Prohibición del establecimiento de complementos 'ad personam' no recogidos en el Convenio Colectivo. | VII / 10% | | | | | |
| 8.1 Incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial y demás sistemas de información, incorporando los datos desagregados por sexo y el análisis de los mismos desde una perspectiva de género en todos ellos, así como en las señales de los espacios corporativos de SARGA.<br><br>8.2 Incluir una nueva pestaña en la WEB de SARGA (Intranet) para publicar y divulgar las actuaciones realizadas en materia de igualdad, las noticias que se produzcan en dichos (incluida la divulgación del propio Plan de Igualdad mujeres-hombres) y para recoger las sugerencias y quejas del personal en temas referentes a la igualdad.<br><br>8.3 Campañas de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo dirigidas al personal de SARGA en fechas relevantes para la Igualdad de Género como el día internacional de la mujer (8 /03), el día internacional de acción por la salud de la mujer (28/05), el día internacional de eliminación de la violencia contra la mujer (25 /11). | VIII / 35%<br><br>VIII / 40%<br><br>VIII / 25% | | | | | |
| 9.1 Acordar con el servicio de prevención, con el área de vigilancia de la salud una campaña de información y prevención de enfermedades y cuidados a aquellas personas > de 40 años en la organización, en especial a las propias de la salud y cuidados femeninos.<br><br>9.2 Redacción de la Política de desconexión de SARGA | IX / 40%<br><br>IX / 30% | | | | | |
| 9.3 Eliminar o reducir en la mayor medida que sea posible cualquier tipo de aparente discrecionalidad de la puntuación anual de los trabajadores del operativo de prevención y extinción de incendios, que realizan los correspondientes jefes de cuadrilla y de área al finalizar la campaña.<br><br>Activar y publicar procedimientos ágiles y formales para la eventual impugnación de las puntuaciones obtenidas por los integrantes del operativo forestal. | IX / 30% | | | | | |
| 10.1 Revisión del Protocolo para la actuación en frente al acoso sexual y por razón de sexo por parte de los miembros de la comisión. | X / 100% | | | | | |

## 5. ENTRADA EN VIGOR

El presente plan de igualdad entrará en vigor en la fecha de la firma.

El documento II Plan de igualdad ha sufrido dos modificaciones con respecto al documento original aprobado el 20 de junio de 2023, una llevada a cabo el 22 de septiembre de 2023 y la presente a fecha 24 de noviembre.

El presente plan de Igualdad será inscrito en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas, en cumplimiento de la normativa de aplicación.

El documento estará disponible en la web de SARGA y se le dará difusión a través de una noticia en la Intranet de la organización, así como a todos los grupos de interés que sea de aplicación.

Zaragoza a 24 de noviembre de 2023