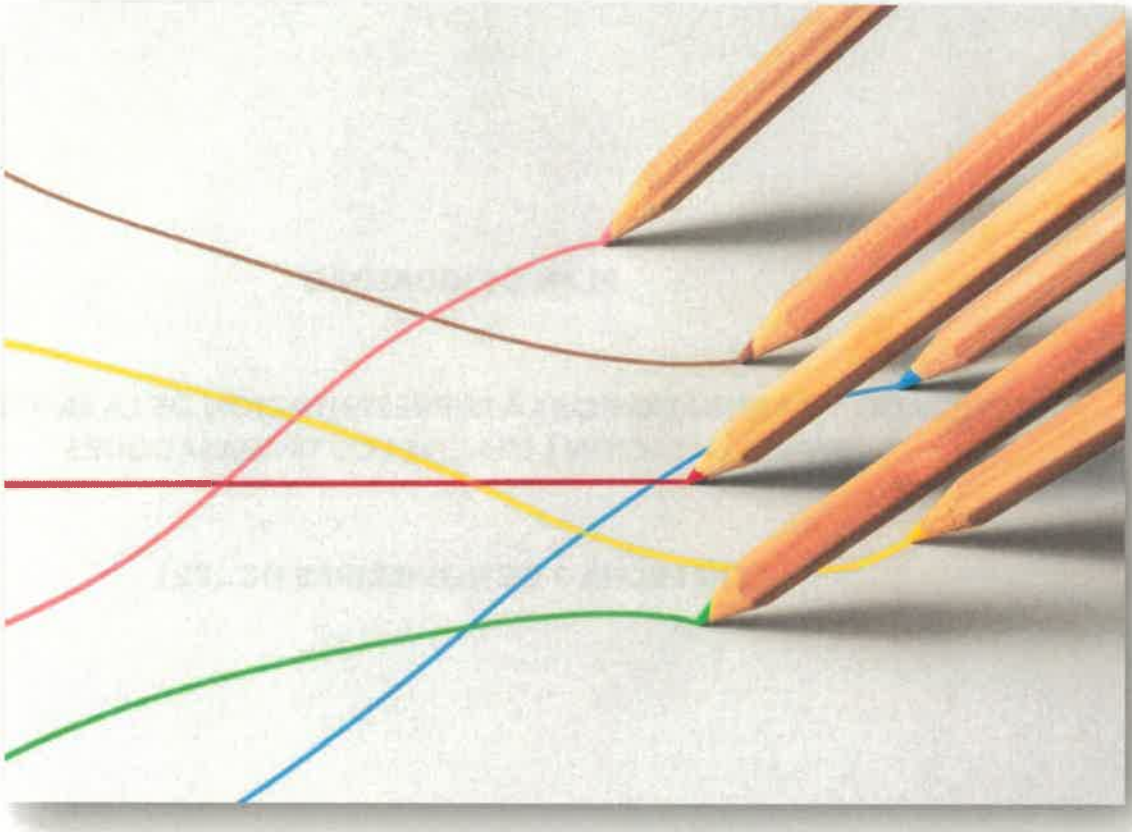
Plan de Igualdad 2021

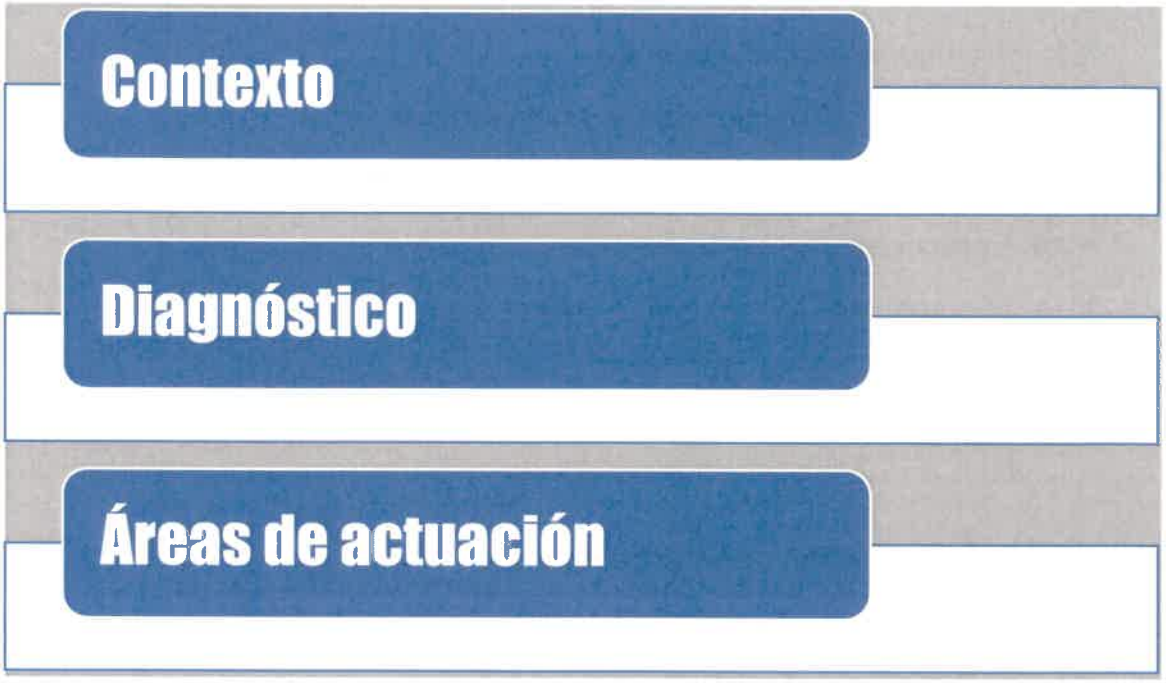


SERVISE S.A.,

PLAN DE IGUALDAD

NEGOCIADO Y APROBADO POR LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES

CON FECHA 3 DE NOVIEMBRE DE 2021



INDICE

1. Introducción

- **1.1.** Contexto Legal
- **1.2.** Contexto Empresarial
- **1.3.** Principios rectores del Plan de Igualdad
- **1.4.** Partes que lo acuerdan

2. Ámbito de aplicación y vigencia

3. Diagnóstico

4. Objetivos generales del Plan de Igualdad

5. Áreas de actuación: Objetivos específicos del Plan de Igualdad

- **5.1.** Responsable de Igualdad

5.2. Selección y contratación

5.3. Promoción profesional

5.4. Formación

5.5. Retribuciones

5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral

5.7. Infrarrepresentación femenina

5.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

5.9. Protección de las víctimas de violencia de género

5.10. Comunicación y sensibilización

5.11. Seguimiento

6. Recursos y Medios

7. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

7.1. Comisión de Seguimiento

7.2. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución dediscrepancias

8. Cláusula final

9. Anexos

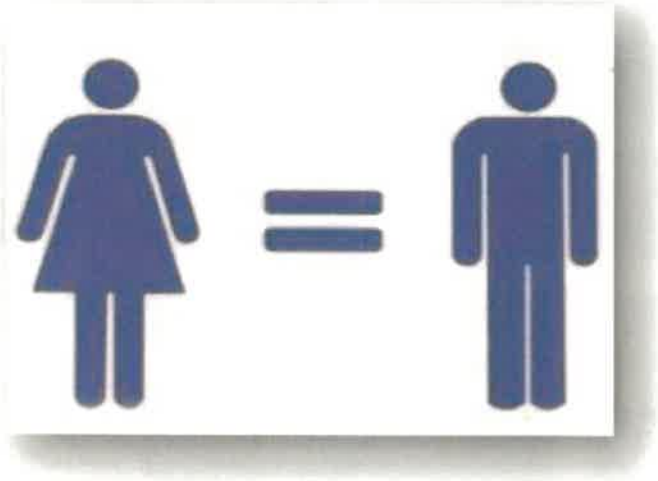
Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo

Información detallada sobre cultura y responsabilidad empresarial

Guía para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género

Informe Diagnóstico

1.1. CONTEXTO LEGAL



La actual normativa tiene su base en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de mayo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que supuso la obligación de disponer de Plan de Igualdad para las empresas de más de 250 trabajadores.

La Ley Orgánica (LOIEMH), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Así impone la obligación genérica de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral", adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1)

Dicha norma fue desarrollada y ampliada por el RD Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que estableció nuevas escalas en el número de trabajadores situando en 50 aquellas que están obligadas a disponer de este Plan, con un periodo transitorio de adaptación para distintos escalones de plantilla.

La normativa más reciente es el RD 901/2020 de 13 de octubre de 2020 por el que se regulan los Planes Igualdad y su registro y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Ley Orgánica 3/2007

RD Ley 6/2019

El estatuto de los trabajadores en los apartados 1 y 4

RD 901/2020 de 13 de octubre de 2020

RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva

La finalidad de esta legislación es promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad han llevado a cabo las necesarias conversaciones para la determinación y confección del segundo Plan de Igualdad de SERVISE S.A.

Asimismo, la Constitución Española consagra los principios de derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (art. 14) así como 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 (art. 9.2)

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

En el ámbito de la Unión Europea, en 1997, en el Tratado de Ámsterdam se recoge como principio fundamental y objetivo transversal para las políticas y acciones de los estados miembros, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros:

En el año 2000 se adopta la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y donde se incluye un capítulo denominado "Igualdad" que recoge entre otros los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres. Y con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en el año 2009, el principio de igualdad entre hombres y mujeres se articula como un valor común de la Unión Europea (Artículo 2 Tratado UE) promoviendo la igualdad (Artículo 3 Tratado de la UE) y la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres en el marco de sus actuaciones (Artículo 8 Tratado de funcionamiento de la UE).

El estatuto de los trabajadores en los apartados 1 y 4 especifica que serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable a las personas trabajadoras, como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial, destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de no discriminación. Será nulo el despido derivado de alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Según la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, tal como dice su artículo 26, cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, las condiciones de un puesto de trabajo pudieren influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Finalmente, el RD 6/2019 desarrolla algunos aspectos de la Ley 3/2007 que también son recogidos en este Plan.

La mencionada Ley Orgánica y su normativa de desarrollo, tiene por objeto hacer efectivo este derecho de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición en cualquiera de los ámbitos de su vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

Por tanto, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de SERVISE S.A. por continuar haciendo realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica la negociación y aprobación del segundo Plan de Igualdad de SERVISE S.A.

1.2. CONTEXTO EMPRESARIAL: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Nuestra filosofía de empresa

BIEN HACER: cumplimos con lo que nos comprometemos. desarrollamos procesos de calidad internos y externos.

RESPONSABILIDAD: Actuamos dentro del ámbito de la delegación de responsabilidades y la autonomía asignada a cada miembro del personal.

AMBICION: Alcanzamos la excelencia a través de la innovación, aprendizaje y adaptabilidad.

SEGURIDAD: Siempre actuamos de acuerdo con leyes y reglamentos aplicables, cumpliendo estrictamente con las normas relativas a seguridad alimentaria.

MOTIVACION: Actualizamos y desarrollamos nuestros conocimientos y habilidades profesionales, con el fin de mejorar nuestras capacidades profesionales.

ACTITUD: Nuestra política respeta la igualdad y no discriminación debido a la raza, género, orientación sexual, credo, estado civil, discapacidad física, orientación política, origen étnico o social.

RESILIENCIA: Somos flexibles y nos adaptamos a las circunstancias en cada momento, de forma que somos un Grupo dinámico en permanente adaptación a la realidad del mercado, los consumidores y las prácticas empresariales innovadoras.

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido para la Dirección de SERVISE S.A. una prioridad dentro del marco de su política general, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social Corporativa de la Empresa.

Así lo ha puesto de relieve tanto en el seguimiento y cumplimiento diario de la normativa sobre la materia, estableciendo medidas en la propia política de la Compañía en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar; así como apostando por la promoción de acciones formativas para sus trabajadores/as en materia de Igualdad.

El incremento de algunos argumentos vertidos mediáticamente discriminatorios para las mujeres, unido a la crisis económica sanitaria, nos lleva a plantearnos como primera medida de acción nuestro compromiso de manera clara y decidida por la igualdad real y efectiva en varios ámbitos de actuación.

La brecha salarial se sitúa en Madrid en un 25,95%, esta brecha como media se concentra en las áreas más feminizadas.

Por tanto, desde la empresa, apostamos por la igualdad retributiva a igual valor entre hombres y mujeres y la corresponsabilidad y conciliación porque tener personas trabajadoras satisfechas, en la medida que pueden conciliar su vida laboral y familiar, aumenta su productividad y crea un mejor clima laboral y, por tanto, acrecentará la competitividad en la empresa.

La puesta en marcha de jornadas continuas y horarios flexibles, permiten que las personas trabajadoras puedan gestionar mejor su trabajo en base a los objetivos y a su realización personal y laboral, por tanto, la conciliación es necesaria para alcanzar la igualdad. La menor tasa de actividad de la mujer en el mercado laboral, nos indica que son las mujeres las que, en el mundo laboral, en general, soportan mayor precariedad laboral y desigualdad salarial y convierte a las mujeres en personas más vulnerables ante las coyunturas económicas.

Por tanto, desde la empresa consideramos que es importante su abordaje desde varios ámbitos de actuación:

A través del diálogo social y la negociación colectiva para la adopción de medidas de igualdad en el empleo.

Aplicar la norma de igualdad y en su implementación para que se eliminen aquellos aspectos discriminatorios para la mujer y que contribuyan, por tanto, de manera efectiva a mejorar la calidad en el empleo de las mujeres.

Sensibilización para la adopción de estrategias empresariales para la conciliación y la corresponsabilidad. Para ello, dotamos a este plan de transparencia, para que entre todos los implicados se adopten todas las medidas necesarias para corregir y evitar situaciones discriminatorias y desigualdades del carácter que sean.

Esto, por tanto, será un eje fundamental de nuestra cultura de empresa.

Por otra parte, la empresa manifiesta su profundo rechazo, así como tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera efectiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, el presente Plan de Igualdad incluye un protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo, elaborado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal.

Del mismo modo, SERVISE S.A. hace constar también su absoluto rechazo a cualquier comportamiento constitutivo de violencia de género y su compromiso de ayuda en el ámbito laboral a las víctimas de este tipo de violencia.

SERVISE S.A. declara su compromiso para el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La selección de personal, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se llevan a cabo bajo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la 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".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de

la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o, a través de la implantación efectiva del Plan de igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Se informará a la Dirección de la Empresa sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad para su seguimiento, incluyendo recomendaciones de mejora si las estimase oportunas la comisión de seguimiento y evaluación.

Se fomentará en igual medida la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Se elaborará el informe intermedio y final de conclusiones del Plan de Igualdad que deberán ser aprobados en su caso por la Comisión de Seguimiento y evaluación.

SERVISE S.A. asume el compromiso de mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento del Plan a la que dará información sobre el cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos.

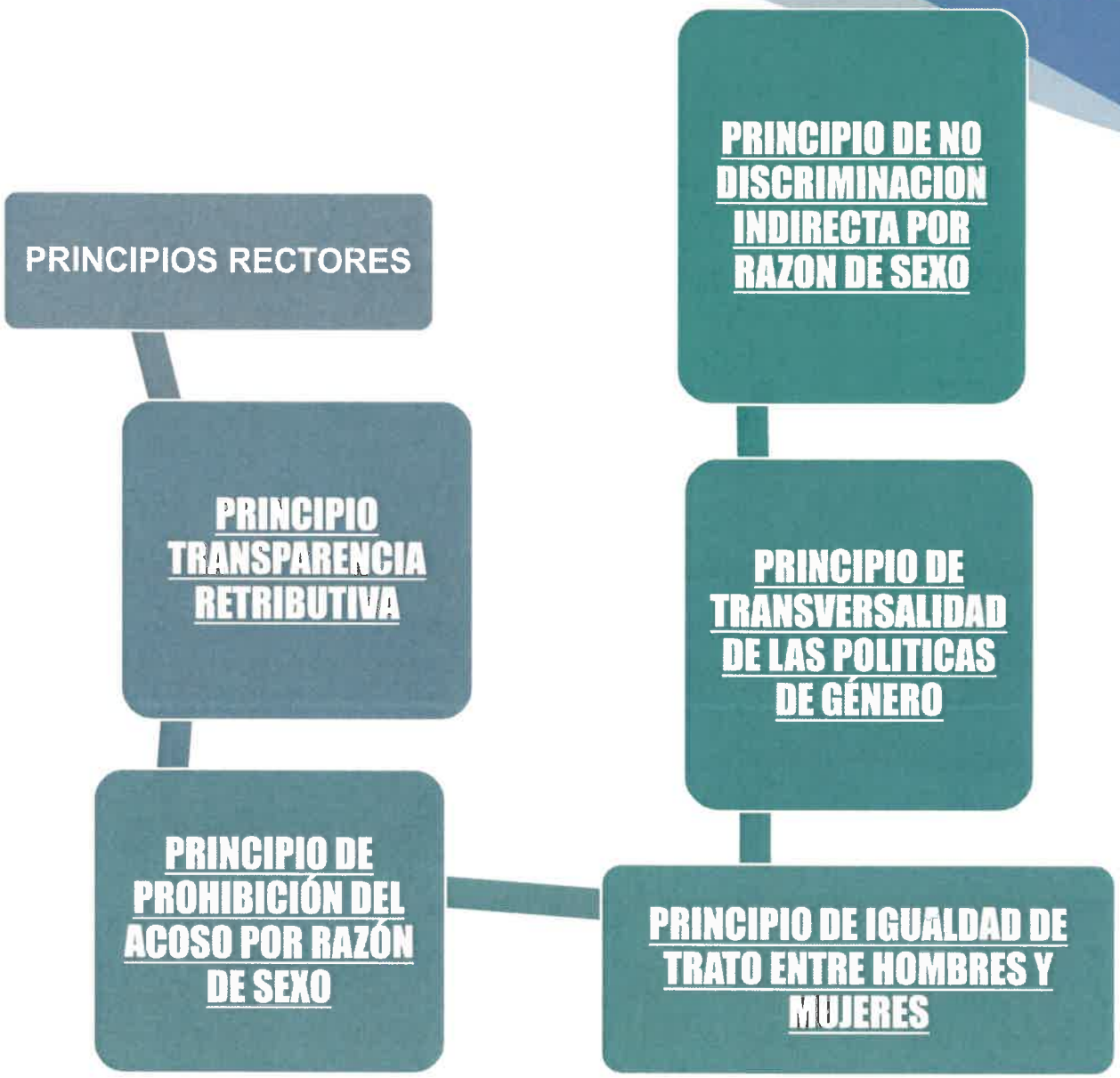
Se adoptarán medidas para prevenir el acoso sexual y/o por cualquier otra causa discriminatoria, implantando un código de conducta que proteja a todos/as los/as empleados/as de ofensas de naturaleza sexual.

Se promoverá mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de SERVISE S.A., S.A.

Se Potenciará la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todos/as los/as empleados/as de la empresa, con independencia de su antigüedad.

En definitiva, con este nuevo segundo Plan de Igualdad, SERVISE S.A. espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral, desarrollando su actividad en un clima laboral de calidad que potencie su capital humano, siendo el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de SERVISE S.A. para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

1.3 PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD



PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas a causa de nacimiento de hijos, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION INDIRECTA POR RAZON DE SEXO

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que unadisposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio

o practica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legitima y que los medios paraalcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLITICAS DE GÉNERO

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas,incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

1.4 PARTES QUE LO ACUERDAN

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de SERVISE S.A., S.A. y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Suscriben y firman este Plan de Igualdad de SERVISE S.A. las siguientes partes:

- Por parte de la empresa la Dirección General de SERVISE S.A.
- Por parte de los trabajadores la RLPT de la empresa debidamente constituida

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan de Igualdad resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que SERVISE S.A. tenga o pueda tener en el territorio español.

El plan de igualdad tendrá una **vigencia de cuatro años a contar desde su firma** y podrá tener **revisiones de carácter semestral**.

El presente Plan se extenderá también automáticamente a aquellas otras sociedades participadas y UTE presentes y futuras que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante su ámbito de vigencia temporal, así como a todas sus filiales, todo ello con independencia de las plantillas que tengan y siempre que no cuenten con un Plan de Igualdad Propio y así se acuerde con la representación legitimada para la negociación de un Plan de Igualdad. Y en todo caso, previo análisis de situación que se analice dentro de la Comisión de Seguimiento, en los ámbitos de aplicación referidos, y respecto de aquellas UTE presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del mencionado Plan siempre previa aprobación del Comité de Gerencia de la UTE. El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tendrá una **vigencia de cuatro años** desde la firma del presente documento.

Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad **tres meses antes** de la finalización de la vigencia del presente Plan, sin perjuicio de que se considerará prorrogado el presente Plan hasta que se firme el siguiente y como máximo en el plazo de **un año** desde la constitución de la Mesa de Negociación, siempre salvo acuerdo en sentido contrario y, en todo caso, respetando la legislación en la materia.

3. DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico se ha realizado cumpliendo con lo establecido en el RD 901/2020, que prevé que con carácter previo a la negociación del Plan de Igualdad se realizará un diagnóstico de situación de la Igualdad en la Empresa.

Este Diagnóstico se ha realizado sobre datos correspondientes al año 2020.

El informe de los diagnósticos y sus conclusiones, se incluyen en **el anexo (9.1)** del presente Plan de Igualdad.

4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Según el art. 46 de la LO. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Así, SERVISE S.A. concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en SERVISE S.A.

Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la LO. 3/2007: "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil." En este sentido, SERVISE S.A. pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado; siendo sus objetivos principales la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Por último, SERVISE S.A. declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

El objetivo esencial de este Plan de Igualdad, es, por tanto, garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de SERVISE S.A. que se materializa especialmente en el compromiso de promover una cultura empresarial que permita asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, retribución y salud laboral, así como la promoción del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.

Partiendo de este principio rector, los objetivos generales de este segundo Plan de Igualdad son los siguientes:

- Aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades en las políticas de ingreso, formación y desarrollo profesional en todos los niveles.

- Seguir formando y sensibilizando a las personas trabajadoras en materia de Igualdad.

- Actuar ante las desigualdades y desequilibrios en las condiciones laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.

- Prevenir y actuar ante cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación por género.

- Facilitar el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en la vida personal familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

- Involucrar a toda la organización en el compromiso empresarial con la Igualdad entre mujeres y hombres.

- Mejorar la distribución equilibrada de sexos en la Empresa especialmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa.

- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo

- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género.

- En materia retributiva garantizar lo establecido en el RD 902/2020 de 13 de octubre y demás normas que concordantes que lo desarrollen o sustituyan.

- Favorecer una cultura corporativa igualitaria, respecto a las comunicaciones, lenguaje e imágenes.

- Promover en SERVISE S.A. el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales. Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se

considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- Eliminar toda manifestación de discriminación en el proceso de selección con objeto de alcanzar en SERVISE S.A. una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

- Prevenir el acoso sexual y/o por cualquier otra causa discriminatoria implantando un código de conducta que proteja a todos los/as empleados/as de ofensas de naturaleza sexual.

- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de SERVISE S.A.

- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todos/as los/as empleados/as de la empresa, con independencia de su antigüedad.

- Con este Plan de Igualdad, SERVISE S.A. espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral, desarrollando su actividad en un clima laboral de calidad que potencie su capital humano, siendo el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de SERVISE S.A. para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

5. ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se recogen en este apartado las áreas de actuación, los objetivos y las medidas a implementar, negociados por las partes de este Plan de Igualdad una vez realizado el Diagnóstico de Igualdad y en función de sus resultados.

En cumplimiento de lo establecido en la normativa que resulta de aplicación, se incluyen también respecto de las medidas, Direcciones o Departamentos de la Empresa que son responsables de la implementación de estas.

El plazo de ejecución de estas medidas será el del periodo establecido y con revisiones semestrales.

MEDIDAS ESPECIFICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

5.1 RESPONSABLE DE IGUALDAD

La Dirección de la Empresa dispondrá de una persona Responsable de Igualdad que dispone de las facultades necesarias para las siguientes actividades. Dicha persona podrá ser interna o externa a la empresa.

- Velar por que el Plan de Igualdad se implante y se mantenga de conformidad con los objetivos y medidas contenidas en el mismo.

- Participar de forma activa en todos los procesos de la Compañía, velando por la no discriminación por razones de sexo en la operativa del día a día.

- Informar a la Dirección de la Empresa sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad para su seguimiento, incluyendo recomendaciones de mejora si las estimase oportunas la comisión de seguimiento y evaluación.

- Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

- Elaborar el informe intermedio y final de conclusiones del Plan de Igualdad que deberán ser aprobados en su caso por la Comisión de Seguimiento y evaluación.

- Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento del Plan a la que dará información sobre el cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos de este.

RESPONSABLE DE IGUALDAD		
OBJETIVO ESPECÍFICO: • **Crear o nombrar una figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa**		
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLE Y FECHA**
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades, que participe en la implantación del plan y demás contenidos que se acuerden en la Comisión de seguimiento. Además, un suplente. Ambos deben tener formación específica en materia de igualdad y que participe en el plan, gestione su aplicación, unifique los criterios de igualdad en los procesos de selección y promoción. Figura a la que puedan recurrir en la empresa en caso de que se detecte una desigualdad o una situación de acoso para, en su caso, aplicar las medidas en función del protocolo de actuación dispuesto a	Designación de responsable	Dirección General Fecha de constitución de la comisión de seguimiento del nuevo plan

tal efecto.		

5.2 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

SELECCIÓN DE PERSONAL Y ACCESO
OBJETIVOS ESPECIFICOS: • **Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos** • **Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas** • **Conseguir garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y FECHA
Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección: a) Utilizar denominaciones no sexistas en los puestos de trabajo en las ofertas de empleo (todas describirán el puesto en femenino y masculino) b) Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos como externos (web, portal empleo, anuncios…) de las ofertas de la empresa c) En los anuncios que se publiquen, eliminar cualquier termino, expresión o imagen que contenga estereotipos de género. d) Revisar los procedimientos de selección. e) Proceder a su actualización periódica.	Muestreo sobre ofertas con lenguaje neutro VS número total ofertas Implantación de protocolo o procedimiento de actuación.	RRHH Y persona designada. 31/12/2022
Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades- Revisar que los canales de comunicación de ofertas llegan por igual a hombres y mujeres.	Revisión ofertas	RRHH 31/12/2022
Revisar, desde la perspectiva de género, todos los modelos de solicitud de empleo, herramientas, formularios, etc. Para comprobar si existen preguntas de carácter personal o que contengan	Revisar modelo solicitud Analizar ofertas.	RRHH 31/12/2022

connotaciones de género. Además, se hará público el compromiso de la empresa por la igualdad.		
Evitar todo tipo de discriminaciones en los criterios de selección de personal, valorando exclusivamente cuestiones de idoneidad profesional, realizando las entrevistas teniendo en cuenta exclusivamente la cualificación requerida para el puesto. Informar a empresas colaboradoras de la política de selección establecida conforme a procedimiento y protocolo de actuación.	Revisar procesos de selección y contrataciones realizadas VS CV de los aspirantes/as Empresas informadas, proveedores, etc.	RRHH 31/12/2022
Formar al personal encargado de selección en materia de igualdad. Revisión de los módulos de selección de personal	Número total de personas formadas VS número total de personas que intervienen en procesos de selección	RRHH 31/12/2022
Recoger información sobre los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos vacantes Revisar en las descripciones de puestos, las competencias sin sesgo, tales como fuerza física, presencia física etc.	Informe sobre los impedimentos encontrados desagregados por sexo	RRHH 31/12/2022
Facilitar a la Comisión de Seguimiento del Plan información de la distribución de hombres y mujeres según área profesional y puesto	Por cada proceso de selección distinguir número mujeres y hombres contratados/as por área y puesto	RRHH 01/06/2022

Establecer como principio general, la selección de mujeres en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes	Número de hombres y mujeres de la plantilla que cubren las vacantes de las diferentes categorías VS número mujeres y hombres que solicitan cubrir las vacantes de las diferentes categorías	RRHH 01/06/2022
Establecer para todos los procesos de selección (incluidos los de libre designación) la medida de acción positiva de que, a condiciones equivalentes de idoneidad, accederán las mujeres en las categorías en las que estén subrepresentadas.	Número mujeres y hombres seleccionados para cada puesto en los que estén subrepresentados/as Número veces en los que se ha aplicado la medida de acción positiva	RRHH Desde la implantación del plan
En la incorporación del personal y, junto con el manual del trabajador, se incluirá el protocolo de prevención de acoso.	Entrega de Documentación	RRHH Desde la implantación del plan

CONTRATACION		
OBJETIVO ESPECÍFICO: • **Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras**		
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLE Y FECHA**
Disponer de información estadística desagregada por sexos de las personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial por tiempo completo. Facilitar anualmente a la comisión negociadora del plan de igualdad, información acerca de la contratación de hombres y mujeres, puesto, tipo de jornada, número de horas etc.	Número personas / número vacantes convocadas (por sexo) Datos de distribución de la plantilla por área profesional, puesto, tipo de contrato y número de horas por sexo.	RRHH Desde la implantación del plan
Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a los contratos de interinidad para suplir la jornada vacante por nacimiento Indicar los porcentajes diferenciales en la contratación indefinida.	Número contratos de interinidad realizados por sexo y causa Establecimiento de comparativas entre tipos de contrato.	RRHH 1/6/2022

Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado Dar información puntual a la comisión negociadora del seguimiento, que se cumplen los anteriores requisitos, así como las conversiones a indefinidos.	Número mujeres que aumentan su jornada VS número personas en plantilla que aumentan su jornada	RRHH 31/12/2022

5.3 PROMOCIÓN PROFESIONAL

PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO ESPECÍFICO: • **Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción, respetando lo dispuesto en la negociación colectiva**		
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLE Y FECHA**
Realizar un seguimiento de la distribución por sexo de las promociones, con el fin de tener información del número y porcentaje de mujeres y hombres promocionados, así como el número de candidaturas presentadas, segregadas por sexo. Se entenderán candidaturas presentadas por las personas que cumplan con los perfiles de los puestos a cubrir.	Datos sobre el número y proporción de mujeres y hombres promocionados	RR.HH. Desde la implantación del plan
Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga un obstáculo para la participación en los procesos de promoción.	Datos sobre el número y proporción de mujeres y	GERENCIA 1/6/2022

	hombres promocionados	
Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa	Informe anual sobre la visibilización de las mujeres promocionadas	RR.HH. Desde la implantación del plan

5.4 FORMACIÓN

AREA DE FORMACIÓN		
OBJETIVOS ESPECIFICOS: • **Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.** • **Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa** • **Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa**		
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLE Y FECHA**
Concretar programas de formación específica para los trabajadores/as implicados en el proceso de implantación de Igualdad, así como para mandos intermedios y responsables con personal a su cargo en materia de igualdad.	Formaciones realizadas	FORMACIÓN Desde la implantación del plan

Usar métodos y materiales de formación no sexista. Formar en igualdad al personal encargado y designado con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y evitar actitudes discriminatorias.	Revisar desde la perspectiva de género	FORMACIÓN 1/6/2022
Incluir módulo de igualdad en un manual de acogida y en la dirección dirigida a nuevas incorporaciones.	Revisión implementación	GERENCIA 31/12/2022
Facilitar la formación a través de modalidades a distancia y/o online a las mujeres que disfruten de reducción de jornada. Las personas en situación de excedencia forzosa tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.	Implementación herramienta online	FORMACIÓN 31/12/2022
Incluir acciones formativas específicas en materia de igualdad para las personas de puestos de dirección. Incluir acciones formativas para la totalidad de la plantilla en materia de igualdad y que recoja el procedimiento de actuación ante el acoso laboral y ante la violencia de género. En las sesiones de formación se incluirá un módulo en el que se dé a conocer el contenido del plan de igualdad y el protocolo de acoso, a todo el personal operativo de la compañía.	Informe anual de formación	FORMACIÓN 31/12/2022

Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción formación, comunicación, asignación de las retribuciones con el objetivo de garantizar la igualdad del trato y oportunidad entre hombres y mujeres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la Comisión del seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos.	Número de Formaciones VS Número de Hombres/Mujeres Formados	FORMACIÓN 31/12/2023
Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de Directivos, Mandos, Cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación. Promoción, clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y trabajadoras	Número de Formaciones VS Número de Hombres/Mujeres Formados	FORMACIÓN 31/12/2023

5.5 RETRIBUCIONES

AREA DE RETRIBUCIONES		
OBJETIVO ESPECÍFICO: • **Garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres**		
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLE Y FECHA**

Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación por razón de sexo, mediante la aplicación efectiva del principio de igual remuneración y no existencia de diferencias salariales por razón de género.	Revisión de las retribuciones VS labores a desarrollar	RRHH Desde la implantación del plan
En caso de desigualdades se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor	Nuevas medidas a negociar	RRHH GERENCIA 31/12/2023
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables	Documentos del análisis	RRHH GERENCIA 31/12/2023
Establecimiento de los complementos salariales con criterios claros y objetivos	Informes de revisión de los criterios	RRHH GERENCIA 31/12/2023
Garantizar una estructura salarial adecuada de forma que sean conocidos todos los conceptos retributivos	Promoción interna	RR.HH. GERENCIA 31/12/2023

5.6 EJERCÍCIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

AREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: • Fomentar entre la plantilla el conocimiento de estrategias de conciliación de la vida personal y profesional. • Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla • Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para el desarrollo personal y profesional pleno. • Sensibilizar y formar en materia de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades a la totalidad de la plantilla. • Aplicar de manera efectiva y en todo momento las medidas establecidas por la LO 3/2007 y el RDL 6/2019 de 1 de marzo, llevando un registro pormenorizado de todas aquellas que se hayan solicitado y las que se hayan concedido/denegado, desglosadas por medida concreta y trabajador/a así como explicación de su denegación cuando proceda.		
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y FECHA

Poner en conocimiento de toda la plantilla las medidas de conciliación existentes.	Comunicaciones efectuadas	GERENCIA Desde la implantación del plan
Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho, siempre que sea comunicado de manera oficial y demostrada (documentación de registro)	Control de solicitudes	RR.HH. 31/12/2022
La acumulación de la lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 15 días laborables	Informe anual de personas que se acogen a la medida	Desde la implantación del plan
Reserva del puesto de trabajo, durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes	Control solicitudes y concesiones	RR.HH. Desde la implantación del plan
Ampliación de 2 a 3 años de excedencia por cuidado de personas dependientes hasta 2° grado de consanguinidad o afinidad	Informe anual de personas que se acogen a la medida	RR.HH. Desde la implantación del plan
Ampliación de 3 a 4 años las excedencias por cuidado de menores	Informe anual de personas que se acogen a la medida	RR.HH. Desde la implantación del plan
Ampliación de los derechos de los cuidados de los menores en referencia, a cambios de turno, reducción de jornada y adaptación de jornada hasta los 14 años de edad.	Informe anual de personas que se acogen a la medida	RR.HH. 31/12/2022

Establecer un permiso retribuido para acudir a 2 tutorías escolares anuales (educación obligatoria)	Informe anual de personas que se acogen a la medida	RR.HH. 31/12/2022
Las trabajadoras y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que la mitad del disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario. En los casos de viudedad o familias monoparentales se acogerán al mismo derecho.	Control solicitudes y concesiones	RR.HH. 31/12/2023
Con el fin de promover la conciliación laboral, personal y familiar se incluirá dentro de los traslados el favorecer los mismos teniendo en cuenta la situación familiar como un criterio a valorar para la concesión de los mismo.	Informe Traslados concedidos	RRHH Desde la implantación del plan
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares).	Número de veces que se aplica la medida	RRHH Desde la implantación del plan
Ampliar el permiso por nacimiento de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.	Número de veces que se aplica la medida	RRHH Desde la implantación del plan
Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	Informe de campañas realizadas	RR.HH. 31/12/2023

Las/os trabajadoras y trabajadores que, por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador, tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, podrán tener preferencia para adaptar sus vacaciones a los periodos fijados en la sentencia o convenio.	Número de veces solicitado desagregado por sexo. Número de veces que se aplica.	RR.HH. 31/12/2022
Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones, tanto del año en curso como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Número de veces solicitado desagregado por sexo. Número de veces que se aplica.	RR.HH. 31/12/2022
La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente, que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.	Número de veces solicitado desagregado por sexo. Número de veces que se aplica.	RR.HH. 31/12/2022
Realizar jornadas de sensibilización, campañas informativas, comunicaciones de carácter interno dirigidas a todos los trabajadores y a todas las trabajadoras, acerca de las medidas de conciliación existentes.	Campañas realizadas	RRHH Y COMUNICACIÓN 31/12/2022

5.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
OBJETIVO ESPECIFICO: • **Conseguir la igualdad en los diferentes ámbitos del organigrama de la empresa**		
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLE Y FECHA**
Implantar un plan de incorporación de mujeres en aquellos niveles jerárquicos en que se encuentre infrarrepresentada	Informe de seguimiento	RRHH Y GERENCIA 31/12/2023

5.8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO
OBJETIVO ESPECIFICO:

- **Prevenir, evitar y tratar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y FECHA
La Empresa, protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del/la presunto/a o presuntos/as acosadores/as.	Número veces que se aplica el protocolo	RRHH Desde la implantación del plan
Todo el personal de la Empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.	Número veces que se aplica el protocolo	RRHH Desde la implantación del plan
La Empresa se compromete a regular la problemática del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	Seguimiento del plan	PRL Desde la implantación del plan
La Empresa incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el	Inclusión en los documentos de subcontratas	DPTMTO COMERCIAL Desde la implantación del plan

conocimiento y respeto a los principios establecidos en el presente protocolo.		
La empresa tiene establecido un "Protocolo de Prevención del Acoso" que regula la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.	Difusión del protocolo	Comunicación Desde la implantación del plan
Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Formaciones realizadas	FORMACION 1/6/2022
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Informe	RRHH Desde la implantación del plan

5.9 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA DE VIOLENCIA DE GENERO
OBJETIVOS ESPECIFICOS: • **Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.** • **Difundir, aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las víctimas de la violencia de género**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y FECHA
La acreditación de la situación de víctima de violencia de genero se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos seguridad estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral la víctima,...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como dicta el RD Ley 9/2018	Cumplimiento de la normativa en la comunicación a la empresa como víctima de violencia de genero por parte de esta	RRHH Desde la implantación del plan
Apoyar desde dentro de la empresa a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilización horaria y condiciones de trabajo que permitan el desarrollo de su labor profesional	Informe a la comisión de seguimiento sobre el número de mujeres de la plantilla que haya ejercido los derechos de la Ley Orgánica 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes de protección integral contra la violencia de género	DIRECCIÓN 31/12/2022
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos de las víctimas de violencia de género y de las mejoras que puedan existir por aplicación del convenio colectivo y /o incluidas en el plan de igualdad	Información a la comisión de seguimiento sobre las campañas de sensibilización en materia de violencia de género llevadas a cabo	RR.HH. 31/12/2022
Realizar protocolo especifico de violencia de género, que acoja y enmarque las actuaciones que se llevaran a cabo en caso de	Informe a la comisión de seguimiento sobre el número de mujeres de la plantilla que haya ejercido los derechos	GERENCIA y RR.HH. 31/12/2022

producirse y/o acreditarse un caso de violencia de género en la entidad.	de la Ley Orgánica 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes de protección integral contra la violencia de género	
Reconocer el derecho de la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género, acordando dicho horario con la trabajadora, en función de su propuesta, dentro de las necesidades organizativas del servicio	Informe anual sobre solicitudes y concesiones	RR.HH. 31/12/2022
Trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma comunidad, sin mermas en las retribuciones que viniera percibiendo.	Informe anual sobre solicitudes y concesiones	RR.HH. 31/12/2022
Suspender el contrato de la víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de esta situación, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta los 18 meses.	Informe a la comisión de seguimiento sobre el número de mujeres de la plantilla que haya ejercido los derechos de la Ley Orgánica 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes de protección integral contra la violencia de género	RR.HH. 01/06/2022

Poder solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Informe a la comisión de seguimiento sobre el número de mujeres de la plantilla que haya ejercido los derechos de la Ley Orgánica 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes de protección integral contra la violencia de género	RR.HH. 01/06/2022
No considerar como faltas de asistencia al trabajo ni falta de puntualidad las motivadas por la situación física y psicológica, derivada de la violencia de género, con independencia de la comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora de la empresa.	Informe a la comisión de seguimiento sobre el número de mujeres de la plantilla que haya ejercido los derechos de la Ley Orgánica 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes de protección integral contra la violencia de género	RR.HH. 01/06/2022
Poder disponer del tiempo necesario para las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarias y servicios asistenciales, tanto para la victima como de sus hijas/os y otros ya que serán consideradas como permiso retribuido.	Informe a la comisión de seguimiento sobre el número de mujeres de la plantilla que haya ejercido los derechos de la Ley Orgánica 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes de protección integral contra la violencia de género	RR.HH. 01/06/2022
Difusión de campañas de sensibilización contra la violencia de genero a través de la página web de la empresa y otros canales de comunicación.	Información a la comisión de seguimiento sobre las campañas de sensibilización en materia de violencia	RR.HH. 31/12/2022

	de género llevadas a cabo	

5.10 COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

AREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: • **Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa** • **Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa**		
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLE Y FECHA**
Promover una cultura organizativa y clima laboral apropiado, revisando los procedimientos de gestión y organización en la empresa, para analizar la posible existencia de condiciones sexistas, o aparentemente neutras, pero susceptibles de producir discriminaciones por razón de sexo.	Seguimiento del plan	RR.HH. 31/12/2023
Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la Empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Acciones formativas	RR.HH. Desde la implantación del plan
Revisar y corregir los contenidos de la página web de la Empresa utilizando imágenes y lenguaje no sexistas.	Revisar desde la perspectiva de género	RR.HH. 1/6/2022

Utilizar un lenguaje no sexista e igualitario en la redacción de los comunicados internos y externos, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, estableciendo canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.	Revisar desde la perspectiva de género	RR.HH. 1/6/2022
Designar los puestos o cargos según sea mujer u hombre quien los ocupa (por ejemplo, directora, jefa...).	Revisar desde la perspectiva de género	RR.HH. 31/12/2022
Revisar y corregir toda la documentación de la empresa, aplicando un lenguaje y una imagen no sexista.	Revisar desde la perspectiva de género	RR.HH. Y GERENCIA 31/12/2022
Proyectar una imagen por la igualdad hacia el cliente y, otras empresas y el público en general.	Revisar desde la perspectiva de género	RR.HH. Y GERENCIA 1/6/2022
Establecer para los documentos y pagina Web de la Empresa un uso del lenguaje no sexista y en sus imágenes aparezcan imágenes de ambos géneros.	Revisar desde la perspectiva de género	GERENCIA 31/12/2022
Proyectar una imagen por la igualdad hacia el exterior.	Revisar desde la perspectiva de género	GERENCIA 1/6/2022
Aumentar los mecanismos de difusión del Plan de Igualdad de forma que se garantice el máximo conocimiento por parte de los trabajadores	Aumento de mecanismos de difusión	GERENCIA 31/12/2023
El plan de igualdad se difundirá a través de la página web de la empresa, de esta manera se garantizará su difusión.	Aumento de mecanismos de difusión	GERENCIA 31/12/2022

Realizar campañas de difusión sobre el plan de igualdad de la empresa, el protocolo de acoso sexual y violencia de género.		
Realizar jornadas de sensibilización, campañas informativas, comunicaciones de carácter interno dirigidas a todos los trabajadores y a todas las trabajadoras, acerca de las medidas de conciliación existentes. Difundir mediante folletos u otros canales pertinentes que estime la empresa, sobre los derechos y medidas de conciliación.	Aumento de mecanismos de difusión	FORMACIÓN Y RR.HH. 31/12/2022

5.11 SEGUIMIENTO

SEGUIMIENTO DEL PLAN		
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLE Y FECHA**
Establecer procedimientos para obtener información estadística detallada sobre contratos, turnos, categorías, etc. diferenciando entre mujeres y hombres que será analizada por el Comisión de Seguimiento del Plan.	Procedimientos establecidos	DIRECCIÓN Y RESPONSABLE DE IGUALDAD 31/12/2022
Realización periódica de estudios sobre salarios, operativa, estructura y demás cuestiones que incidan en el cumplimiento de los principios rectores del Plan de Igualdad.	Análisis realizados	DIRECCIÓN Y RESPONSABLE DE IGUALDAD 31/12/2023

Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan.	Acta de Constitución	DIRECCIÓN Y RESPONSABLE DE IGUALDAD EJECUTADO

6. RECURSOS Y MEDIOS

En cada medida se identificará a los responsables y los recursos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La empresa constituirá una Comisión de Seguimiento que estará formada por los miembros que se designen por las partes y contará con la asistencia del RESPONSABLE DE IGUALDAD quien formará parte de la Comisión de Seguimiento. Esta persona podrá ser miembro del personal o externa. En cualquier caso, deberá contar con los conocimientos apropiados en materia de igualdad.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad, se establecen las siguientes Funciones de la Comisión:

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

Revisión de los indicadores anuales como consecuencia de la evolución de estos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad. Seguimiento y análisis de los indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.

Mantener reuniones semestrales con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos de este.

En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de estos con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.

Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.

Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por el/la Responsable de Igualdad.

Elaborar de forma anual un Informe de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción...) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.

Elaboración, revisión y corrección del Protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral y trato discriminatorio.

Recibir y canalizar la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los/as trabajadores/as estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.

Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento

La empresa constituirá, en un plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del Plan, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reunirá de manera ordinaria, cada seis meses.

El/la Responsable de Igualdad de la empresa coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión.

Funcionamiento de la comisión

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria cada seis meses y, extraordinariamente, a instancia de cualquiera de sus miembros.

La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Seguimiento

7.2 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en elpresente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situacionesanalizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base parasu elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios"

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resultennecesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

8. CLÁUSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad de SERVISE S.A., S.A. sustituye total e íntegramente al Plan anterior, rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente Plan de Igualdad, mientras el mismo continúe vigente.

9. ANEXOS

Se adjuntan al presente Plan los siguientes documentos, formando parte de este:

9.1 DIAGNÓSTICO Y CONCLUSIONES

9.2 PROTOCOLO DE PREVENCION DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

9.3 INFORMACIÓN DETALLADA SOBRE CULTURA Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

9.4 GUIA PARA LA PREVENCION DE VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO