III PLAN DE IGUALDAD SERVISE, S.A.

III Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2025-2029

Internal

ÍNDICE

1. Introducción 3
2. SERVISE, S.A.. 4
4. Compromiso con la igualdad 5
5. Análisis 5
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas 5
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados 7
5.3. Fecha de realización del diagnóstico 7
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración 7
6. Resumen de informe diagnóstico 7
6.1) Información básica de la plantilla 7
6.2) Principales conclusiones del diagnóstico 8
6.3) Retribuciones y resultados de la Auditoría Retributiva 10
B) RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA 11
7. Objetivos 12
7.1. Objetivos generales 12
7.2. Objetivos específicos 13
8. Medidas del plan de igualdad 16
9. Ámbito de aplicación y vigencia 34
10. Seguimiento y evaluación 35
11. Procedimiento de modificación 40
12. Sistema de resolución de conflictos 41
13. Registro del plan de igualdad 41
14. Glosario 42

1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos de carácter personal y garantía de los derechos digitales

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del III Plan de Igualdad de SERVISE, S.A.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si SERVISE, S.A. respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:

1. Características de la plantilla y sus necesidades.
2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.

- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31.12.2024, tratados de forma agregada sin que se hayan tratado datos de carácter personal, que identifiquen de forma inequívoca a los trabajadores de forma individualizada, o llegaran poder a identificarse.

2. SERVISE S.A.

- Nombre o Razón Social: SERVISE
- Forma jurídica: Sociedad Anónima
- CIF: A78493137
- Actividad: SERVICIOS DE CUSTODIA, SEGURIDAD Y PROTECCIÓN
- Dirección: c/ SAN ISIDRO, Nº. 1 A; 1º C, 28850 - TORREJÓN DE ARDOZ (MADRID)
- Responsable de Igualdad: VICENTE DELGADO
- Teléfono: 916 754 753
- Correo electrónico: vicente@gruposervise.com
- Convenios colectivos de aplicación:

Convenio colectivo estatal de empresas de Seguridad Privada

3. Características generales de la empresa

SERVISE S.A. se fundó en el año 1990. La sede social está ubicada en Torrejón de Ardoz y se prestan servicios en toda la Comunidad de Madrid.

La empresa está especializada en la prestación de servicios de custodia, seguridad y protección. La empresa está dada de alta en el CNAE 8010- actividades de seguridad privada.

En SERVISE S.A. consideramos que el factor humano es uno de los puntos más importante de nuestra actividad. Nuestro objetivo es prestar un servicio de máxima calidad y efectividad.

4. Compromiso con la igualdad

La Dirección de SERVISE, S.A. pone de manifiesto su voluntad de establecer desarrollar y mantener políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo de edad o de diversidad funcional.

Se entiende la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de la política corporativa y de Recursos Humanos, tal como se recoge en su código ético y 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.

5. Análisis

Para realizar el diagnóstico hemos seguido en la medida de lo posible lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
l) Violencia de género.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH).

El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. ***Análisis de datos Cualitativos:***
Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. ***Análisis de datos Cuantitativos:***
Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales…).

Interpretación de los índices de datos cuantitativo:

- **Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
  - % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
  - % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

  Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
  - %mujeres /mujeres totales (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
  - %hombres/hombres totales (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.
- Encuesta a la plantilla

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación. También, se les ha pasado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa a 31.12.2024.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante el tercer trimestre de 2025.

5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

De una parte, en representación de la parte empresarial:

D. VICENTE DELGADO LÓPEZ

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras (RLPT):

D. MIGUEL ANGEL TURIÉGANO NAVARRO, asistido por Dª VICTORIA EMBID MARTIN, como asesora de FESMCUGT

Además, ha participado en calidad de entidad asesora PG& Asociados, S.L.U.

6. Resumen de informe diagnóstico

Los datos del diagnóstico se refieren a todas las personas vinculadas a SERVISE, S.A. a 31.12.2024

6.1) Información básica de la plantilla

Respecto una plantilla total de 2024 personas, un 16 % de la plantilla son mujeres, mientras que un 84% de la plantilla son hombres.

Distribución de la plantilla según sexo	N.º Mujeres	N.º Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Total	59	304	363	16%	84%

Con el fin de garantizar la plena objetividad del análisis de la situación de SERVISE, S.A. con respecto a la Igualdad, se ha contado con la Dirección general y administración, y la Representación de los Trabajadores y la consultora PG Asociados

El diagnóstico ha tenido por objeto cumplir lo preceptuado por la legislación recogida en el apartado 1 del presente Plan de Igualdad y, en concreto, realizar un análisis atendiendo a:

El principio de no discriminación, comprobando que no hay discriminación directa ni indirecta, y que se tran decisiones no discriminatorias respecto al género.

El principio de igualdad de oportunidades, realizando el análisis de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.

De acuerdo con los resultados de este análisis se han obtenido una serie de conclusiones y recomendaciones sobre la situación real de SERVISE, S.A., así como la identificación de áreas que requieren de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras.

En este sentido, la fase de diagnóstico toma como punto de partida la información, resultados y conclusiones de la situación en SERVISE, S.A., incorporando los nuevos requerimientos de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 en lo relativo d informe de registro retributivo, auditoría e infrarrepresentación femenina. (auditoría y registro retributivos RD 902/2020).

6.2) Principales conclusiones del diagnóstico

1. Área Proceso de selección y contratación.

El diagnóstico ha permitido realizar un análisis de los procesos de Recursos Humanos cuantitativa y cualitativamente

Como principal conclusión, en los procesos de selección y contratación no encontramos discriminación por género, pero si la necesidad de incluir la política de discriminación positiva hacia el sexo menos representado en el puesto a seleccionar. La empresa tiene un protocolo de selección procedimentado por la ISO 9001

2. Área Clasificación profesional.

Dentro de la clasificación profesional encontramos un menor número de representación femenina en puestos históricamente atribuidos al hombre. El modelo de clasificación profesional establecido es el del Convenio Colectivo de aplicación.

Las principales conclusiones del análisis realizado en este ámbito son los siguientes:

SERVISE, S.A. cuenta con cerca de un 16% de mujeres sobre la plantilla total activa.

La compañía ha manifestado su esfuerzo a futuro por incrementar la presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad.

De 10 puestos de trabajo 2 son feminizados, resultando los otros 8 marcadamente masculinizados en su mayoría., según el siguiente cuadro:

Título del Puesto	N°. de Mujeres	N°. de Hombres	Categorización
AUX. ADMINISTRATIVO/A	1		Feminizada
COORDINADOR/A		1	Masculinizada
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO		1	Masculinizada
GESTOR/A DE CLIENTES		1	Masculinizada
INSPECTOR/A		3	Masculinizada
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1		Feminizada
JEFE/A DE SEGUNDA		1	Masculinizada
JEFE/A DE VENTAS		1	Masculinizada
JEFE/A DE SEGURIDAD		2	Masculinizada
VIGILANTE/A SEGURIDAD	57	294	Masculinizada

3. Área Formación.

La empresa cuenta con un plan de formación y siguiendo lo estipulado en su procedimiento de calidad anualmente prevé los cursos a realizar.

4. Área Promoción profesional.

Se sigue lo establecido en el Convenio al que se está sujeto. Internamente no se cuenta con una política de promoción salvo la candidatura directa del empleado a los puestos vacantes. En todo caso, las promociones se realizan siguiendo un proceso que objetiva la selección de la candidatura interna más apropiada.

5. Área Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo son similares entre mujeres y hombre teniendo en cuenta la infrarrepresentación femenina dentro de la empresa. Se propone continuar con la política de mejora continua de las condiciones de trabajo y mantener las medidas que fomenten la conciliación de la vida laboral y personal de los/las empleados/as de la empresa.

6. Área Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Todos los empleados están sujetos a las licencias y permisos establecidos en su convenio colectivo de aplicación. Evidenciamos con este análisis que SERVISE, S.A. trata de forma sistemática para mejorar sus prácticas en conciliación con la implantación de jornadas flexibles. A día de hoy, la plantilla de la entidad disfruta de flexibilidad laboral en cuanto a conciliación e igualdad se refiere, según lo establecido en las disposiciones legales previstas y la normativa sectorial correspondiente.

Las medidas son óptimas, pero teniendo en cuenta que todos los empleados con independencia del género tienen derecho a los mismos permisos de conciliación, se considera necesario seguir fomentando la corresponsabilidad.

7. Salud laboral con perspectiva de género

SERVISE, S.A. aplica la perspectiva de género a la evaluación de riesgos laborales.

8. Área Comunicación y sensibilización y lenguaje no sexista

Se cuida que el lenguaje no caiga en estereotipos de género.

9. Área Infrarrepresentación femenina.

Existen puestos con infrarrepresentación femenina y consideramos pertinente que este ámbito este presente en el plan de igualdad, a fin de aumentar el porcentaje de mujeres en general y en aquellas áreas dónde la representación sigue siendo insuficiente.

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

La empresa cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y o por razón de sexo. El cumplimiento de SERVISE, S.A. en este ámbito es correcto, por lo que se sugiere seguir trabajando en esta línea potenciando la sensibilización a toda la plantilla.

SERVISE, S.A. rechaza de manera expresa el abuso de autoridad y el acoso en todas sus formas, así como cualquier conducta que pueda generar un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

11. Área Medidas para víctimas de violencia de genero

En el seno de la negociación se ha elaborado un protocolo de apoyo a las víctimas de violencia de género.

6.3) Retribuciones y resultados de la Auditoría Retributiva

A) SISTEMA DE RETRIBUCIÓN

Desde el punto de vista retributivo, actualmente SERVISE, S.A. aplica las tablas salariales establecidas por los Convenio Colectivo Sectorial aplicable.

El salario en SERVISE, S.A. se estructura de la siguiente manera:

Salario Fijo: Las personas trabajadoras perciben un salario bruto anual fijo, Este salario fijo se distribuye en salario base y antigüedad.

Complementos salariales: Adicionalmente al salario fijo se abonan diversos complementos salariales vinculados al puesto de trabajo y al desempeño del puesto en determinadas condiciones.

Retribución variable: El variable se calcula aplicando el porcentaje establecido para cada posición sobre su salario fijo, tomando en consideración el nivel de consecución de los objetivos que se establecen anualmente.

B) RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se ha realizado la auditoría retributiva como parte del diagnóstico de situación. Para el análisis retributivo en SERVISE, S.A., se ha considerado el periodo del 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024.

SERVISE, S.A. ha elaborado un Registro Retributivo completo que cumple con lo establecido en la normativa aplicable en materia de igualdad considerando todo el marco legal y específicamente el establecido en el Convenio Colectivos de aplicación. Los análisis retributivos de brecha salarial se han realizado en base a los grupos profesionales de convenio.

Para garantizar la aplicación del principio de transparencia retributiva, la compañía ha compartido con la Representación legal de los Trabajadores, a través de la Comisión Negocidora del Plan de Igualdad, los datos del registro retributivo de SERVISE, S.A. y el documento completo de auditoría retributiva. Los cálculos presentados en el informe incluyen los resultados comparativos entre mujeres y hombres en valores absolutos, así como los resultados porcentuales con respecto a la plantilla total y con respecto a la plantilla de mujeres y hombres a 31/12/2024, incluyendo a los profesionales que han sido baja duranteel ejercicio analizado.

El registro salarial contempla la desagregación por sexo de los promedios y de las medianas de todos y cada uno delos conceptos retributivos que afectan a SERVISE, S.A. y la diferencia salarial, en términos porcentuales, entre hombres y mujeres, desagregados en salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales.

Se han realizado los cálculos retributivos tanto de los conceptos efectivos como de los equiparados (importes calculados considerando el efecto de la normalización de jornadas no completas, así como normalizando y anualizando las altas, bajas y bajas temporales); el estudio se ha realizado a partir de la información detallada de las diferentes situaciones contractuales que hayan podido afectar a una persona durante el período con respecto a cambios de actividad/función, cambios en la modalidad contractual, cambios en el tipo de jornada, antigüedad, nivel de formación y retribución, entre otros.

Los resultados de la diferencia salarial en términos porcentuales se han presentado a nivel global por grupo profesional de convenio y excluido y como resultado de la aplicación de la metodología **de valoración de puestos de trabajo**

- **Comparativa salarial de puestos ocupados por mujeres y hombres:**

Salario BASE equiparable

Puesto	Nº Mujeres	Nº Hombres	Brecha %
VIGILANTES DE SEGURIDAD	57	294	7%

El dato arrojado por el análisis de brecha en los puestos representados por ambos sexos resulta positivo, sobre todo, teniendo en cuenta que, segúnla normativa aplicable, se considera una brecha a justificar cuando la misma es superior al 25%.

En los puestos ocupados por ambos sexos se observa en el análisis que en el **Salario base** no existe brecha, el mismo lo marca el convenio colectivo por lo que en este sentido no existen diferencias entre sexos. El análisis del puesto ocupado por ambas representaciones

no muestra brecha salarial entre el hombre y mujer en Salario base equiparable. La brecha del 7% en el puesto de Vigilantes Existe brecha de un 7% en salario base debido a varias mujeres en el período analizado ha estado en situación de baja por ILT, por lo que en este período ha percibido un porcentaje de la base reguladora, que es el sueldo sobre el que se calculan las prestaciones por incapacidad temporal. La compensación económica se encuentra en los completo salariales y extrasalariales.

Complementos salariales equiparables

En los complementos salariales no existe brecha existe brecha en el puesto donde coinciden hombre y mujer, tampoco en los complementos extrasalariales equiparables

6.4) PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El Plan de Actuación se contempla en el bloque de objetivos específicos, y las líneas de actuación irían encaminadas a:

Continuar con la vigilancia y actuación sobre las retribuciones, realizando un seguimiento sobre b evolución salarial de mujeres y hombres.

Analizar las causas a las que puedan deberse diferencias salariales entre mujeres y hombres, en caso de existir.

Realizar un estudio de la situación retributiva de la empresa derivada del registro retributivo, de manera que la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad pueda proponer medidas específicas de corrección para eliminar las diferencias no justificadas que puedan surgir en el futuro.

7. Objetivos

7.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del III Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de SERVISE, S.A. en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles.

- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Garantizar el principio de igualdad retributiva.

- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.

- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

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

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

7.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

- **Selección y contratación:**

  - Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.

  - Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.

- **Clasificación profesional:**

  - Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.

  - Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.

  - Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.

- **Formación:**

  - Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

- ❑ Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.

- ❑ Formación en igualdad entre mujeres y hombres y sesgos inconscientes dirigida a las personas responsables de selección.

- ❑ Formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla

- **Promoción profesional:**

  - ❑ Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.

  - ❑ Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.

  - ❑ Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.

- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:**

  - ❑ Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.

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

  - ❑ Favorecer la corresponsabilidad de toda la plantilla.

  - ❑ Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.

  - ❑ Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.

  - ❑ Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

- **Infrarrepresentación femenina**

  - ❑ Mantener el equilibrio de la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

- **Retribuciones:**

- ❑ Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de sexo en las retribuciones.

- ❑ Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.

- ❑ Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

  - ❑ Prevenir comportamientos de acoso sexual Y/o por razón de sexo.

  - ❑ Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.

  - ❑ Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.

  - ❑ Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo de los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.

  - ❑ Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.

- **Salud laboral desde la perspectiva de género:**

  - ❑ Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

  - ❑ Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.

  - ❑ Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

- **Comunicación e imagen interna y externa:**

  - ❑ Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.

- ❑ Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.

- ❑ Que toda la información que se envía por parte de la organización llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo

- ❑ Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.

- ❑ Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del III Plan de Igualdad de SERVISE, S.A. y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.

- ❑ Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.

- **Violencia de género:**

  - ❑ Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

8. Medidas del plan de igualdad

En este apartado se incluyen todas las medidas del plan de igualdad, por áreas y cronograma

1.-ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.	Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.	Dirección de la empresa, Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Media	Anual
Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de	Documento de procedimiento	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Alta	Desde la firma del plan. Anual

validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.				
Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.	Comunicación de la política a la plantilla.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Media	Desde la firma del plan. Anual
Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Alta	Anual
Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Media	Anual
Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.	Canales empleados, nº de comunicaciones y nº de personas que solicitan dichas vacantes.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Alta	Desde la firma del plan. Anual
Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Alta	Anual
Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual

Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos").	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual
Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Muestreo de la documentación, hombre /mujer	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Alta	Anual
Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	I Informe anual /por mujeres hombres.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual
Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.	Informe anual.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual

Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.	Informe anual.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual
Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Informe anual /por mujeres hombres.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual
Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos, donde este infrarrepresentado.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde de la firma del plan Anual
Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual
Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual

Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	N° de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Desde la firma del plan Anual
Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	N° de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan Anual
Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).	N ° de colaboraciones establecidas y n° de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual
Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.	N ° de colaboraciones establecidas y n° de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual

2.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación

exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Bienal
La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual
Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Desde la firma del plan Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Nº de personas afectadas.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual

3.FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- 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.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de	Dirección de la empresa, Responsable de	alta	Semestral

hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	selección de participantes.	Igualdad y Recursos Humanos		
Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	Dirección de la empresa, Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Vigencia del plan
Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer.	Dirección de la empresa, Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual
Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Dirección de la empresa, Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual
Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	Dirección de la empresa, Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual
Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.	Dirección de la empresa, Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual
Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Estudios realizados y sus resultados.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual

Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual
Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual

4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.	Procedimiento elaborado	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual
Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Muestreo procedimiento	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	semestral
Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual
Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual

	vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.			
Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual
Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Informe estadístico.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual
Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.	Informe estadístico.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual
Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.	Programas diseñados y evolución de la participación de mujeres en procesos de promoción profesional.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual
Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.	Tope horario establecido	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual

Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	N° de hombres y mujeres que participan.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual
Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada	% mujeres por grupo y categoría.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual

5.-CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	anual
Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	anual
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	N° de veces que se aplica el protocolo y resultados	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	anual
Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	anual
La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Vigencia del plan
Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Vigencia del plan

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Difundir mediante información incluida en la página web, tablones y circulares informativas los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica la medida desagregada por sexos	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, siempre que existan servicios o centros.	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019 y sus actualizaciones.	N° de solicitudes	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.

estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.				
En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, según lo establecido en el régimen de visitas, siempre y cuando existan servicios o centros disponibles.	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
Las 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, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
Ampliar en 1 día, el derecho, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como para las jornadas inferiores a las completas	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica la medida	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
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. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizara que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.	N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.

Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	N° de solicitudes	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores de 12 años o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia.	N° solicitudes/n° concesiones desagregado por sexo	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
Ampliar la edad del o de la menor (16 años) para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37.5 ET).	N° de solicitudes	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.	N° de solicitudes	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
4 licencias retribuidas a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo y mediante la entrega de los correspondientes justificantes que sean solicitados por la empresa.	N° de solicitudes y n° de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anual.

7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual
Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe anual.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Anual

Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	N° de mujeres y hombres	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual

8.-RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Auditoria retributiva: Bienal Registro salarial: Anual
En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, y en cumplimiento de la transposición de la Directiva europea (UE) 2023/970	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual
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.	Análisis de los conceptos salariales	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual

9.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLPT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	Elaboración declaración de principios	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan Anual

Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.	Difusión de la declaración de principios a la plantilla	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan Vigencia del plan
Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan Vigencia del plan
Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	N° de formaciones y n° de horas	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan Vigencia del plan
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como la resolución de los mismos.	Elaboración del informe. N° de procesos y resultado	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan Vigencia del plan
Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros, em tablones, paginas web…	Acciones y contenido de las mismas.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan Vigencia del plan
Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.	Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Anual Desde la firma del plan Vigencia del plan
Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.	Canal creado y medidas para preservar el anonimato de la persona denunciante	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan Vigencia del plan

10.-VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.				
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PRIORIDAD**	**PLAZO**
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan.
La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del	N° de casos comunicados.	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan.

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 a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.				
La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan.
La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan.
La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan.
La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan.
Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos, debidamente justificado.	Aplicación de la medida	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan.
La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. mejora	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan.
A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad, hasta un máximo de 3 meses.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan.
Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº	Responsable de Igualdad y	alta	Desde la firma del plan.

	de veces que se aplica	Recursos Humanos		
Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género, siempre que sea posible.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan.

11.-COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Desde la firma del plan
Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.	Elaboración del manual	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan
Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Durante la vigencia del plan. Anualmente.
Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Durante la vigencia del plan. Anualmente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan.
Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan.

Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	media	Desde la firma del plan. anual
Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	alta	Desde la firma del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Anual
Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Anual
Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Anual
Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Anual
Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Desde la firma del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO

Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Anual
Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	Responsable de Igualdad y Recursos Humanos	Anual

9. Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad se aplica en la Comunidad de Madrid para SERVISE, S.A.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde la fecha de firma de presente plan que abarca del 14 de noviembre de 2025 al 13 de noviembre de 2029.

Seis meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del I plan de igualdad de SERVISE, S.A. que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

10. Seguimiento y evaluación

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de SERVISE, S.A. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Constitución de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad está compuesta de la siguiente forma:

- De una parte, como representación de SERVISE, S.A.

D. VICENTE DELGADO LÓPEZ

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

D. MIGUEL ANGEL TURIÉGANO NAVARRO en representación de representante de UGT Federación Madrid (FESMC-UGT)

Asistido por Dª VICTORIA EMBID MARTIN, como asesora de FESMCUGT

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

- **Sustituciones:**

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.

- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del
- Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. con
- objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **una evaluación intermedia** del plan de igualdad a los 2 Años y **una evaluación final.**

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria**, anualmente, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Dentro del primer año de vigencia del plan se hará una reunión intermedia para la evaluación de la implementación de éste en la empresa.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad,** el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SERVISE, S.A.			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SERVISE, S.A.		
	Falta de conocimiento para la implementación	
	Otros motivos (especificar)	
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras en la implementación de la medida		
Soluciones adoptadas (si es el caso)		
Indicadores de impacto		
Reducción de las desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. **Datos generales**

   Razón social.

Fecha del informe.
Periodo de análisis.
Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.

b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.

c) Prioridades de acción y calendario de actuación.

d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

11. Procedimiento de modificación

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

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, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

12. Sistema de resolución de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Instituto Regional de Mediación y Arbitraje (IRMA).

13. Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

14. Glosario

Incluir todos los conceptos que se consideren necesarios, a modo de ejemplo se incluye el siguiente listado:

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

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. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO: La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

CONCILIACIÓN: Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

CORRESPONSABILIDAD: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus

capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). "La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas" (LOIEMH, art. 4).

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar loa diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

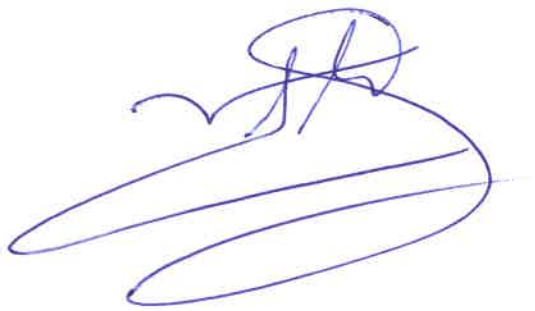
INDICADOR DE GÉNERO: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

LENGUAJE SEXISTA: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

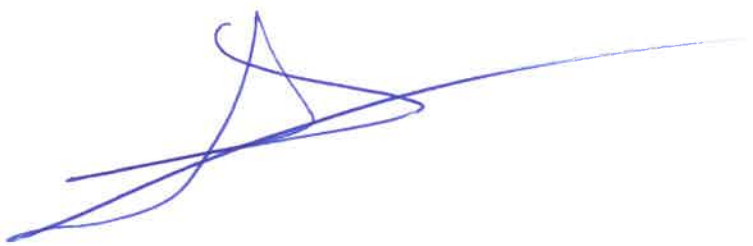
Por la parte empresarial

D. VICENTE DELGADO LÓPEZ



Por la representación de la Parte Social

D. MIGUEL ANGEL TURIÉGANO NAVARRO



SERVISE, S.A.