
MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD DE SERVINFORM Y SVF FINANCE

TE EXPLICAMOS COMO BENEFICIARTE DE LOS
DERECHOS AMPLIADOS QUE HEMOS
CONSEGUIDO PARA TI EN LA EMPRESA



ACCESO Y SELECCIÓN

1. **Medida I.2.** “Publicar todas las vacantes tanto en los medios internos como externos, garantizando la visibilidad de las mismas para toda la planilla de la empresa y realizando difusión del procedimiento interno de cómo proceder para la solicitud de las mismas.”
¡¡Para saber las vacantes que existen en SVF y SVF Finance debes acceder a Promocion@ con tu correo corporativo.
https://gd695e6eeac9d44-koqlgt0yedjmk43q.adb.eu-madrid-1.oraclecloudapps.com/ords/r/apex_rrhh_pro/prom_int/nueva-solicitud?session=700376330283314!!
2. **Medida I.3.** “Garantizar que los procesos de selección se realicen sin tener en cuenta el género.”
3. **Medida I.4.** “Las ofertas de Empleo, independientemente del medio por el que se publiquen, incluirán de forma clara y en lenguaje inclusivo: Categoría o Grupo profesional, Convenio del puesto ofertado, Numero de horas de jornada, Turno, área de la oferta, Salario, % Teletrabajo e incentivo si procediera.”
4. **Medida I.6.** “Las ofertas de empleo que estén destinadas a puestos infrarrepresentados, considerarán de prioridad máxima las candidaturas garantizando de este modo que a igualdad de condiciones de idoneidad se optará por la candidatura femenina para dichos puestos.”
5. **Medida I.7.** “Todas las personas trabajadoras podrán presentar su candidatura interna a cualquier vacante, priorizando al personal interno frente a la contratación externa en cualquier centro de Servinform”

CONTRATACIÓN Y EMPLEO

- 1. Medida 2.1.** “Crear una bolsa a nivel empresa donde la plantilla pueda solicitar sus preferencias en cuanto a jornada completa o parcial para que se puedan tener en cuenta ante posibles vacantes o ampliación de horas.
La elección de la persona trabajadora estará basada en el orden de antigüedad”
Para ello debes acceder a Promocion@ con tu correo corporativo e ir al apartado “Mis Peticiones” y pinchar en “Nueva Petición” para cumplimentar el formulario según te interese: ampliación de jornada, cambio de turno o de horario.
- 2. Medida 2.5.** “Se realiza un cuestionario de salida telemáticamente, para aquellas personas que causen baja voluntaria, periodo de prueba o fin contrato”
- 3. Medida 2.6.** “Tener en cuenta las candidaturas de las personas en rango de edades superiores a 50 años, en las mismas condiciones que el resto de los candidatos, sin que se produzcan discriminaciones por razón de edad.”
- 4. Medida 2.7.** “Prohibir expresamente realizar preguntas sobre responsabilidades familiares y la posibilidad de quedarse embarazada en los procesos de selección.”
- 5. Medida 2.8.** Por política de contratación la empresa evitará utilizar contratación a través de ETT. Si se diera dicha situación, las personas trabajadoras puestos a disposición por Empresas de Trabajo Temporal, pasarán a formar parte de la plantilla de Servinform transcurridos 6 meses del inicio del contrato”

PROMOCIÓN INTERNA

1. **Medida 3.1.** “Garantizar que la promoción se rija por criterios claros y principios de valoración objetivos, no discriminatorios y homogéneos entre hombres y mujeres.
2. **Medida 3.2.** “Asignar un peso de validación por ser empleado/a de Servinform, aparte de los propios de selección, siempre y cuando el candidato cumpla con los requisitos de la vacante sobre la que está aplicando.”
Las vacantes internas se encuentran publicadas en Promocion@ y podrás ver todos los puestos disponibles a nivel nacional de las empresas del Grupo Servinform: Betansa, Diagonal, SVF y SVF Finance.
3. **Medida 3.3.** “Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios”
4. **Medida 3.4.** “Informar a la persona candidata que así lo solicite, sobre los motivos por los que no ha sido seleccionada para promocionar.”
¡¡No vale únicamente con una frase que venga a decir que no cumples los requisitos solicita que se te digan los motivos concretos por los que no se te selecciona!!
5. **Medida 3.5.** “Realizar campaña para que la plantilla actualice sus datos personales y académicos en Promocion@ que desde selección se establezca para facilitar promociones internas, incluyendo un campo sobre preferencias.”
¡¡Manten tus datos actualizados pinchando en tu apartado de usuario de Promocion@, tienes que cumplimentar tus datos de formación laboral, idiomas y experiencia laboral!!
6. **Medida 3.6.** “Dar la posibilidad para que el personal pueda presentar su candidatura a cualquier vacante, a efectos de cambio de centro de trabajo, siempre y cuando se cumplan los requisitos y se acepten los términos de la vacante que se necesita.”
7. **Medida 3.7.** “Velar porque el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga un obstáculo para la participación en procesos de movilidad interna y promoción”
8. **Medida 3.9** “Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, a través de los medios establecidos para la publicación de estas”
¡¡Como personas trabajadoras del Grupo Servinform únicamente podremos postularnos a candidaturas internas a través de Promocion@ no es valido el uso de Infojobs en nuestro caso!!

FORMACIÓN

1. **Medida 4.1.** “Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.”
¡¡La solicitud de acciones formativas se realiza a través del Portal de Formación,
<https://tmhub.dopp.es/#/gruposervinformhub/login?returnUrl=%2Fgruposervinformhub%2Flist%2Fconvocatorias-de-formacion-me>,
accediendo con tu DNI!!
2. **Medida 4.3.** “Incluir módulos informativos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla.”
3. **Medida 4.5.** “Las formaciones obligatorias se impartirán dentro de la jornada laboral y en la medida de lo posible serán presenciales y en caso de que se realicen fuera de la jornada, se compensarán las horas realizadas. Dicha compensación se realizará en las fechas y horas acordadas por escrito con la persona afectada”
4. **Medida 4.6.** “Incorporar al sistema de detección de necesidades de formación las acciones formativas encaminadas a facilitar la ocupación de la mujer en puestos de responsabilidad.”
5. **Medida 4.7** “Realizar si es necesario acciones formativas de reciclaje a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización del permiso de nacimiento o cuidado del menor, excedencias por cuidado de menor o personas a cargo y bajas de larga duración.”
6. **Medida 4.9.** “En caso de baja médica, si así lo desea la persona trabajadora, podrá realizar cursos de formación”
7. **Medida 4.11.** “Reservar el 30% de las plazas en todas las acciones formativas vinculadas a puestos masculinizados para la asistencia a mujeres”
8. **Medida 4.13.** “Abrir el catálogo de acciones formativas relacionadas con puestos infrarrepresentados de ambos sexos, con el fin de fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres, así como la promoción de estos.”

CONDICIONES DE TRABAJO

1. **Medida 5.1.** “La empresa revisará anualmente al personal que realice horas complementarias de manera continuada, con el fin de valorar el incremento de jornada en función de la reiteración habitual y continuada de dichas horas.”
2. **Medida 5.2.** “Se revisarán los servicios donde sea posible la realización de flexibilidad horaria con el fin de valorar su implementación”
3. **Medida 5.3.** “En aquellos servicios/departamentos donde existan planes de incentivos, sobre los que se requiera la consecución de objetivos, se procederá a la revisión de los mismos, con el fin de que no se produzcan discriminación por razón de sexo en el abono de estos.”
4. **Medida 5.4.** “Realizar un análisis de la realización de horas extras y complementarias de la plantilla para descartar cualquier discriminación por razón de sexo.”
5. **Medida 5.6.** “Realizar un estudio de aquellos departamentos donde se puedan incrementar el número de jornadas continuas, en detrimento de las jornadas partidas.”
6. **Medida 5.7** “Aplicar el sistema de desconexión digital ya existente en la empresa, así como el registro de jornada de las personas que trabajan en remoto.”
7. **Medida 5.8.** “Estudio para flexibilizar el horario para situaciones de menores a cargo en primer año de guardería y primer año de infantil, siempre que esté previamente acordado y respetando el cómputo de horas semanales.”
8. **Medida 5.9.** “Posibilidad de en los días que se la persona trabajadora tenga una situación de asistencia médica del punto 6.2I pueda realizar el resto de su jornada en teletrabajo. Esta situación podrá darse un máximo de 4 veces al año”

¡¡Solicítalo por escrito a través de correo a tu responsable y pon en copia a seccion.torrejon@ttyccservinform.org o seccion.madrid@ttyccservinform.org!!

CORRESPONSABILIDAD

1. **Medida 6.2.** “Realización de encuesta anual con el fin de recoger la opinión de la plantilla sobre el plan de igualdad.”
2. **Medida 6.3.** “La empresa se compromete a concienciar al personal y sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales en aras del respeto al derecho de desconexión digital.
¡¡No uses medios de la empresa fuera de tu horario o contestes a llamadas o mensajes de tus responsables porque no estás obligad@!!”
3. **Medida 6.4.** “Facilitar la modalidad de Teletrabajo/Trabajo a Distancia cuando por motivos de enfermedad de familiar, de hasta segundo grado que requiera de ayuda de otra persona.
Será revisable en periodos de 3 meses.”
4. **Medida 6.6.** “Establecer una excedencia específica, con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta máximo dos meses, para quienes acrediten estar en trámites de adopción internacional.”
5. **Medida 6.7.** “Se dispondrá de Permiso retribuido de 10 horas médicas anuales adicionales a las existentes, para asistencia a consulta médica de la persona trabajadora que padezca una enfermedad encuadrada dentro de las enfermedades graves contempladas por INSS, que acredite con informe médico dicha situación.”
6. **Medida 6.8.** “Flexibilidad horaria o cambio de turno para el acompañamiento por intervención quirúrgica no grave o ambulatoria, que no requiera hospitalización ni reposo domiciliario, familiares de II Grado de consanguinidad y afinidad.”
7. **Medida 6.9.** “En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora sea tutor o tutora legal de una persona con diversidad funcional certificada, que tengan minusvalías físicas, psíquicas o sensoriales iguales o superiores al 33% y que le imposibiliten actuar por sí misma, podrá disfrutar de los permisos como si se tratara de su propio hijo o hija natural.”
8. **Medida 6.10.** “Facilitar el 100% de su Jornada en situación de Teletrabajo a las trabajadoras embarazadas desde el principio de la gestación.”

CORRESPONSABILIDAD

1. **Medida 6.11.** “Dentro de las posibilidades de cada centro de trabajo, siempre que haya disponibilidad y que no se encuentre en situación de 100% de teletrabajo, se facilitará una plaza de parking a la trabajadora embarazada desde el momento de la gestación, previa justificación.”
2. **Medida 6.12.** “Disponer de flexibilidad horaria en caso de acompañamiento a urgencias fuera del horario de trabajo de la persona trabajadora siempre que suponga la permanencia en dicha urgencia como mínimo hasta las 00:00 horas y que exista un margen de 12 horas al inicio del turno.”
3. **Medida 6.13.** “Dar preferencia a la movilidad geográfica (traslado de centro), con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, u otras situaciones para padres o madres separadas/divorciados o cuya guarda y custodia recaiga sobre uno de los progenitores.”
4. **Medida 6.14.** “Posibilitar la unión del permiso paternal a las vacaciones, siempre y cuando sea posible a nivel organizativo.”
5. **Medida 6.17.** “Las reducciones de jornada por cuidado del menor, las pueden solicitar y disfrutar el padre y la madre simultáneamente (o los dos padres o las dos madres), independientemente de la empresa en la que trabajen, pero siempre y cuando no coincidan en el mismo servicio o departamento.”
6. **Medida 6.18.** “Revisar e incluir en su caso, en el portal de descuentos, beneficios con guarderías cercanas, empresas de actividades extraescolares, campamentos para periodos no lectivos, a través del portal de descuentos que actualmente está dispuesto en la empresa.”
¡¡Accede desde <https://servinform.benefitsatwork.es/login> accediendo con tu correo corporativo!!
7. **Medida 6.19.** “Permisos no retribuidos o flexibilidad horaria, previo aviso y justificación, para tutorías, tramites administrativos con ascendientes y descendientes, matriculación escolar y período de adaptación escolar.”
8. **Medida 6.20.** “Con el fin de promover la corresponsabilidad y la paternidad responsable, se establecerá flexibilidad horaria, o cambio de horario, para la asistencia a todas clases de preparación para el parto y exámenes prenatales”

CORRESPONSABILIDAD

1. **Medida 6.21.** “Se establece una bolsa de 35 horas anuales retribuidas para la asistencia médica, en centro de la seguridad social o privados, propia para todo el personal de SVF S.A. o SVF Finance S.L.U. extendiendo su uso al acompañamiento de hijos/as menores de 18 años, padre y madre que no puedan valerse por sí mismos y/o requieran de acompañamiento porque sean dependientes, así como personas dependientes que estén a cargo de la persona trabajadora.”
2. **Medida 6.22.** “En la medida de lo posible se facilitará a los padres y madres la modalidad Teletrabajo, durante el periodo vacacional de los centros educativos de enseñanza obligatoria.”
3. **Medida 6.23.** “Se reconocerán los mismos derechos de matrimonios extranjeros, en el momento que está situación sea reconocida por las autoridades competentes españolas.”
4. **Medida 6.24.** “Flexibilidad horaria para las personas trabajadoras que necesiten realizar trámites relacionados de situación de dependencia, hasta segundo grado de consanguinidad, siempre que organizativamente sea posible.”
5. **Medida 6.25.** “Con el fin de promover la corresponsabilidad y la paternidad responsable, se establecerá flexibilidad horaria o cambio de horario para realizar y acompañar a la pareja en la realización de trámites de acogimiento, adopción, pruebas relacionadas con el embarazo o fecundación asistida.”
6. **Medida 6.26.** “Se crea una excedencia voluntaria por fallecimiento de padre, madre, cónyuge, hijo o hija del trabajador o la trabajadora, con una duración máxima de un mes, la cual podrá iniciarse a solicitud de la persona afectada, dentro de los 10 primeros días naturales desde el hecho causante.”
7. **Medida 6.28** “En los cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado o conviviente. El disfrute de los días no tiene por qué ser consecutivos para facilitar la conciliación.”
8. **Medida 6.29.** “Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, previa justificación y con un máximo de 12 horas anuales.”

INFRAREPRESENTACIÓN

1. **Medida 8.1.** “Identificar aquellas áreas , departamentos y puestos de trabajo en los que la mujer esté infrarrepresentada para adoptar las medidas de acción positiva de modo que cumpliendo con los requisitos del puesto, acceda la mujer a estos.”
2. **Medida 8.2.** “En los casos de que haya una vacante a tiempo completo o de mayor jornada en tiempo parcial en un puesto donde un sexo se encuentre infrarrepresentado, se dará preferencia al sexo menor representado, siempre y cuando se cumplan los requisitos y requerimientos de la vacante.”

SALUD LABORAL

1. **Medida 9.3.** “La adaptación de puestos en mujeres embarazadas con turno partido en presencial, siempre que la mujer lo solicite y sea posible por el puesto/servicio que desempeña, previo informe de vigilancia de la salud.”
2. **Medida 9.4.** “Todas las sedes existentes o nuevas deberán tener sala de lactancia o descanso para mujeres embarazadas. Serán señalizadas y visibles a la plantilla.”
3. **Medida 9.5.** “Dentro del protocolo de personal especialmente sensible se asegurará la protección del embarazo y la lactancia natural previa valoración de vigilancia de la salud. Adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio de puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres. Analizar y promover el cambio de puesto siempre que sea posible.”
4. **Medida 9.8.** “Dentro del protocolo de personal especialmente sensible, revisar las evaluaciones de riesgos para que se consideren adecuadamente los riesgos de la carga y descarga de mercancía y se adopten las medidas correctoras adecuadas a dichos riesgos y realizar, siempre que proceda, evaluaciones sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales.”
5. **Medida 9.12.** “Las trabajadoras embarazadas de turno de noche que soliciten cambio a turno diurno tendrán derecho a dicha modificación durante el periodo gestacional y adecuándose a las condiciones laborales de dicho turno, previa valoración por vigilancia de la salud.”

RETRIBUCIÓN

1. **Medida 10.1.** “La empresa realizará revisiones de las escalas retributivas para su actualización.”
2. **Medida 10.3.** “Asegurar que no existe discriminación por sexo en los procedimientos en política de retribución y sistema de incentivos, siendo estos transparentes a la plantilla y objetivos.”
3. **Medida 10.7.** “Revisar el sistema retributivo establecido en los distintos Convenios Colectivos de aplicación en SVF S.A. o SVF Finance S.L.U. con el fin de detectar posibles criterios discriminatorios o que estén originando desigualdades de género.”
4. **Medida 10.8.** “Informar de promociones y descuentos a la plantilla por pertenecer a Servinform, que tengan que ver con igualdad de género.”
5. **Medida 10.11.** “Informar a la plantilla, mediante comunicados en el portal de RRHH, sobre las actualizaciones del recalcado periódico del IRPF, actualización de las tablas salariales, o cualquier otra aplicación normativa que se produzca a nivel general en la plantilla.”

COMUNICACIÓN

1. **Medida 11.1** “Todas las notificaciones de la empresa utilizarán lenguaje inclusivo y no discriminatorio.”
2. **Medida 11.2.** “Eliminar y prevenir el sexismo en el lenguaje e imagen corporativa de SVF S.A. y SVF Finance S.L.U.”
3. **Medida 11.4.** “Anualmente se realizará un cuestionario del plan de Igualdad.”
4. **Medida 11.6.** “La Empresa desarrollara Píldoras o campañas de difusión el 8 Marzo día internacional de las Mujeres.”
5. **Medida 11.7.** “Campaña informativa a todo el personal sobre el compromiso de la empresa de fomentar la participación de la mujer en la organización.”
6. **Medida 11.8.** “Elaboración de un manual de comunicación no sexista para la comunicación interna y externa de la empresa y revisión de documentos y publicaciones generales de la empresa para evitar lenguaje e imagen sexistas.”

VIOLENCIA DE GÉNERO

1. **Medida 12.1.** “Opción de cambio de centro de trabajo a las víctimas de violencia de género que lo soliciten, siempre que su puesto sea compatible para llevarlo a cabo desde el centro de trabajo al que se pretenda acceder y sin que esta situación suponga una movilidad geográfica.”
2. **Medida 12.2.** “Opción de teletrabajo a las víctimas de violencia de género que lo soliciten, siempre que las características del puesto sean posible.”
3. **Medida 12.3.** “Permiso retribuido para la víctima de violencia de género, de hasta 10 horas anuales para ausencias de gestiones legales relacionadas con dicha situación.”
4. **Medida 12.4.** “Poder solicitar adaptación de la jornada, cambio de turno o flexibilidad horaria de forma inmediata.”
5. **Medida 12.6.** “Reserva del puesto de trabajo a las mujeres víctimas de violencia de género que hayan necesitado un traslado por este motivo, según lo establecido en el art. 40.4 ET y por un tiempo máximo de 18 meses.”
6. **Medida 12.7.** “Campaña para el día Internacional contra la violencia de género (25 de noviembre).”

VIOLENCIA DE GÉNERO

1. **Medida 12.8.** “1 día retribuido adicional a lo regulado en el convenio colectivo de aplicación para el caso de cambio de domicilio de la víctima de violencia de género.”
2. **Medida 12.9.** “Posibilidad de plaza de aparcamiento para la víctima de violencia de género que no se encuentre en situación de teletrabajo.”
3. **Medida 12.10.** “Posibilidad de modificar los periodos de disfrute previamente establecidos en el calendario de vacaciones, con un preaviso suficiente y justificación de motivos.”
4. **Medida 12.13.** “Posibilidad de excedencia con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses, prorrogable por períodos de 3 meses, con un máximo de 12 meses.”
5. **Medida 12.14.** “En el supuesto movilidad geográfica la trabajadora, derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses.”
6. **Medida 12.15.** “La trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, en base a lo establecido en los artículos 45.1 m).ET y 48.1 ET, dentro del plazo de 24 horas.”
7. **Medida 12.16.** “Se otorgarán bajo petición anticipos de nóminas a estas trabajadoras con carácter urgente según los siguientes criterios desarrollados en el plan.”

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

1. **Medida 13.1.** “Difundir el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.”
2. **Medida 13.2.** “Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.”
¡¡Si te encuentras en una situación en tu puesto de trabajo de acoso sexual o eres conocedor/a de ello debes denunciarlo a través de <https://servinformgroup.integrityline.com/> !!
3. **Medida 13.3.** “Se realizará una “Declaración Institucional” firmada a la vista del personal, en que se declare que no se consentirán conductas como el acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la empresa.”
4. **Medida 13.4.** “Incluir información sobre la prevención del acoso en la formación de PRL.”

**SI TE QUEDAN DUDAS
CONTACTA CON
NOSOTRXS**

SECCION.TORREJON@TTYCCSERVINFORM.ORG

SECCION.MADRID@TTYCCSERVINFORM.ORG

WHATSAPP CONSULTORÍAS Y GESTORÍAS: 657913028

WHATSAPP CALL CENTER: 676746024

