



# GARDA

Servicios de Seguridad

## III PLAN DE IGUALDAD

SEPTIEMBRE 2022



Seguridad  
FeSMC



## DATOS GENERALES

Denominación social:	GARDA Servicios de Seguridad
Forma jurídica:	SA
CIF	A50595305
CNAE	8010 - Actividades de seguridad privada
Dirección:	Calle Santa Leonor 65, bloque A. 4º. 28037 Madrid
Comunidad Autónoma	Comunidad de Madrid
Teléfono:	91 406 23 90
E-mail:	<a href="mailto:madrid@gardaseguridad.com">madrid@gardaseguridad.com</a>
Página Web:	<a href="http://www.gardaseguridad.com">www.gardaseguridad.com</a>

## LUGARES DONDE SE PRESTAN SERVICIOS

### CON RLPT:

MADRID	GUIPUZCOA	
VALENCIA	LA RIOJA	CADIZ
ALICANTE	PONFERRADA (León)	HUELVA
BURGOS	PONTEVEDRA	PALENCIA
AVILA	A CORUÑA	Sta. CRUZ TENERIFE
CANTABRIA	ZARAGOZA	SORIA
SEGOVIA	HUESCA	TOLEDO
VALLADOLID	SEVILLA	

### SIN RLPT:

OVIEDO (ASTURIAS) (sin RLPT)

TERUEL (sin RLPT)

**RLPT. GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD. S.A.**

**MADRID.** Calle Santa Leonor 65. 28037 Madrid

17 representantes elegidos (miembros del Comité de empresa). 15 hombres. 2 mujeres (1 SLS, 1 UGT).

6 CCOO. 4 Alternativa. 3 UGT. 2 SLS. 1 CSIF. 1 UIT.

**VALENCIA.** Calle Santa Amalia, 2. 46009 Valencia

9 representantes elegidos (miembros del Comité de empresa). 9 hombres.

3 CCOO, 3 Alternativa, 2 USO y 1 CSIF.

**ALICANTE.-** Calle Cardenal Belluga 25. 03005 Alicante

3 Delegados de personal (3 hombres). Los 3 de UGT

**BURGOS.** Calle La Ribera 17. 09007 Burgos.

9 representantes miembros del Comité de empresa. 7 hombres y 2 mujeres. 4 de UGT, 2 de CCOO, 2 de CSIF y 1 SOI.

**ÁVILA.-** Carretera de Brieva a Vicolozano s/n. Centro Penitenciario. 05194 Ávila.

1 Delegado CSIF. 1 hombre.

**CANTABRIA.-** Calle Isabel II, 10. 39002 Santander.

3 Delegados de personal. 2 mujeres y 1 hombre. 2 de USO y 1 de Alternativa Sindical.

**SEGOVIA.-** Patrimonio Nacional. 3 representantes, 3 hombres. 2 de CSIF y 1 de UGT.

**VALLADOLID.-** Calle Angustias 15. 47003 Valladolid. Centro Penitenciario.

1 Delegado de CSIF.

**SAN SEBASTIÁN.** Calle Camino de Mundaiz 12. 20012 San Sebastián.

9 miembros del Comité de empresa. 9 hombres.

Se perdió el servicio de escoltas. Casi la totalidad de sus miembros causaron baja. El actual Comité: 1 de USO y 1 de UGT.

**LOGROÑO.** Calle Blanco Lac 12. 26005 Logroño

5 representantes elegidos (miembros del Comité de empresa). 4 hombres y una mujer.

La mujer renunció y su cargo pasó a un hombre. 3 UGT y 2 Alternativa.

**PONFERRADA.** Calle Fueros de León 1. 24400 Ponferrada (León).

1 Delegado de personal. UGT.

**PONTEVEDRA:** Calle del Caramuxo 33.-36001 Pontevedra.

1 Delegada de personal. UGT

**A CORUÑA:** Calle Monforte 15. 15007 A Coruña.

1 Delegado de Personal. UGT

**ZARAGOZA.** Calle Maestro Estremiana 22. 50006 Zaragoza.

9 representantes. 7 hombres y 2 mujeres. 3 de UGT, 2 CCOO, 3 CSIF, 1 SAS.

**HUESCA.** Calle General Lasheras 27. 22004 Huesca.

5 representantes. 5 hombres. 3 de CSIF y 2 de UGT.

**SEVILLA.** Calle Luis Montoto 107. 41007 Sevilla.

1 Delegado de personal CSIF.

**CÁDIZ.**-Calle Aragón 1. 11407 Jerez.

1 Delegado de personal. CCOO.

**HUELVA.**-Calle Moncayo-esq. Chimborazo 16. 21006 Huelva.

4 miembros del Comité, 2 de UGT y 2 de USO.

## Contenido

1. Introducción .....	6
2. Principios .....	8
3. Determinación de las partes que lo conciertan .....	10
4. Ámbito personal, territorial y temporal .....	10
5 Contexto y características generales de la entidad .....	11
6. Compromiso de la empresa con la igualdad .....	15
7. Resultados del diagnóstico de Igualdad .....	16
a) Condiciones generales .....	16
b) Proceso de selección, contratación .....	20
c) Formación .....	22
d) Promoción Profesional .....	24
e) Clasificación profesional .....	25
f) Condiciones de trabajo y auditoría retributiva .....	26
g) Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral .....	31
h) Infrarrepresentación femenina .....	31
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	32
j) Salud y género .....	33
k) Comunicación e imagen .....	34
l) Violencia de género .....	35
8. Objetivos .....	37
9. Medidas del III Plan de Igualdad .....	39
<u>9.0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD</u> .....	40
<u>9.1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u> .....	40
<u>9.2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</u> .....	43
<u>9.3.- FORMACIÓN</u> .....	44
<u>9.4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL</u> .....	46
<u>9.5.- CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</u> .....	48
<u>9.6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</u> .....	49
<u>9.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</u> .....	52
<u>9.8.-RETRIBUCIONES</u> .....	53
<u>9.9.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</u> .....	54
<u>9.10.-VIOLENCIA DE GÉNERO</u> .....	54
<u>9.11.-COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION</u> .....	57
10. Calendario de actuaciones .....	59
11. Medios y recursos .....	72
12. Sistema de seguimiento y evaluación .....	73
13. Comité de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad .....	77
14. Resolución de conflictos .....	78

## 1. Introducción

### MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del III Plan de Igualdad de GARDA.

### ÁMBITO EUROPEO:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

### ÁMBITO ESTATAL

1. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. 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.
3. 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.
4. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
5. Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad

## AGENDA 2030

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.



Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el III Plan de Igualdad de GARDA se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.



## 2. Principios

El III Plan de Igualdad de GARDA se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la asociación en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la entidad en materia de igualdad.

El III Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad, es:

- **Estratégico:** refuerza el enfoque en la entidad a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la entidad, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.
- **Participativo:** ha intervenido toda la entidad en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por esta, la representación legal de la plantilla y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la entidad.
- **Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- **Flexible:** está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todas las personas que trabajan en la entidad.



Los principios rectores de este III Plan de Igualdad que la Dirección de la GARDA hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

<b>PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES</b>	La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
<b>PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO</b>	La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
<b>PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO</b>	La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
<b>PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL</b>	Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
<b>PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
<b>PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS</b>	Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
<b>PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA</b>	El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
<b>PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD</b>	Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

### 3. Determinación de las partes que lo conciertan

El III Plan de Igualdad de GARDA y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la entidad ha sido negociado en el seno de una Comisión Paritaria formada por 11 personas:

De una parte, como representación empresarial:

- Inmaculada López Lorenzo, Jefa de personal
- M<sup>a</sup> Elisa Martín García, Agente de Igualdad
- Javier Álvarez Rodríguez, Relaciones Laborales

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- César Ángel Pérez León, de UGT
- José Antonio Cabezas Recio, CCOO
- Jacob Aurelio Urzay Compans, CSIF
- Carmen Pérez García, USO
- Diego Celso Roel Barreiro, ASTSP

Por los centros sin RLPT (Asturias y Teruel):

- María Luisa Cubero Rincón, FESMC-UGT
- Raquel Hijosa Carracedo, CCOO del Hábitat
- Vanesa Navarro Rodríguez, FTSP-USO

### 4. Ámbito personal, territorial y temporal

La extensión del III Plan de Igualdad incluirá a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

El ámbito territorial es estatal, ya que los centros de trabajo están situados en distintas comunidades.

Si durante el periodo de vigencia del III Plan de Igualdad se incorpora a la entidad personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

La vigencia del III Plan de Igualdad será de 4 años desde su firma.

## 5. Contexto y características generales de la entidad

### El sector de actividad

La normativa básica vigente en materia de seguridad privada se encuentra recogida en los siguientes textos legales:

- Ley 5/2014, de 4 de abril de 2014, de Seguridad Privada;
- Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada;
- Orden INT/314/2011, de 1 de febrero de 2011, por la que se regulan diversos aspectos sobre las empresas de seguridad privada;
- Orden INT/315/2011, de 1 de febrero de 2011, por la que se regulan las Comisiones Mixtas de Coordinación de la Seguridad Privada;
- Orden INT/316/2011, de 1 de febrero de 2011, sobre diversos aspectos en materia de funcionamiento de los sistemas de alarma en el ámbito de la seguridad privada;
- Orden INT/317/2011, de 1 de febrero de 2011, sobre diversos aspectos en materia de medidas de seguridad privada;
- Orden INT/318/2011, de 1 de febrero de 2011, sobre diversos aspectos en materia de personal de seguridad privada;
- Orden INT/2850/2011, de 11 de octubre, por la que se regula el reconocimiento de las cualificaciones profesionales para el ejercicio de las profesiones y actividades relativas al sector de seguridad privada a los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea;
- Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la Seguridad Ciudadana.

Únicamente pueden realizar actividades de seguridad privada y prestar servicios de esta naturaleza las empresas de seguridad y el personal de seguridad privada, según los términos establecidos en la Ley 5/2014 de 4 de abril, de Seguridad Privada

Respecto a los datos del sector de actividad de la empresa, según información de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (APROSER), asociación que representa a más del 70% del sector de la Seguridad Privada, el número de empresas de seguridad privada distribuidas por todo el territorio nacional asciende a 1.586, de las cuales 1.361 han sido habilitadas por el Ministerio del Interior, 202 por la Generalitat de Catalunya y 23 por el Gobierno Vasco.

Destaca también que un 85% de esas empresas tienen menos de 50 personas trabajadoras.

El número de vigilantes de seguridad privada en activo ha sufrido un descenso del 0,7% respecto al año anterior, alcanzando los 85.700 profesionales, el 87% hombres (74.559) y el 13% mujeres (11.141).

El 85% de los 85.700 profesionales dispone de una modalidad de contratación de carácter indefinido, síntoma de la histórica apuesta del sector por la calidad y estabilidad en el empleo.

La edad media de los y las vigilantes de seguridad privada se sitúa en los 47 años.

En cuanto a la información cualitativa del sector, APROSER indica que el sector de la seguridad privada contempla especialmente la inestabilidad política, la inseguridad jurídica, la escasez de rentabilidad y la competencia desleal como las principales debilidades y amenazas.

Además, una de las fortalezas que caracteriza al sector, todavía muy intensivo en gestión de personas, es la creación de empleo a medida que produce una reactivación del consumo. También se encuentran oportunidades en el desarrollo de nuevas tecnologías, dado que contribuyen a la optimización y mayor eficacia y eficiencia del servicio. La reciente situación sanitaria ha favorecido la aparición de nuevas funciones para los profesionales de la seguridad privada y se espera que estas nuevas funciones se mantengan e incrementen en el tiempo.

### La empresa

Garda Servicios de Seguridad, S.A. es una empresa dirigida a todos los sectores productivos o de servicios, dedicada a la protección de personas y de propiedades, ya sean bienes muebles o inmuebles; de entidades financieras o industriales, exposiciones, ferias, grandes superficies, polígonos industriales, etc., dentro de la normativa que establece la Ley de Seguridad Privada 5/2014, de 4 de abril, desarrollada en el Reglamento de Seguridad Privada, según el R.D. 2364/1994, de 9 de diciembre.

La solidez de la experiencia, acumulada durante más de treinta años por el equipo de personas que componen la estructura de la organización y dirección de la empresa, es un beneficio adicional del que gozan nuestros clientes, la cual garantiza la pluralidad de conocimientos y especialidades precisas para llevar a cabo el perfecto servicio de vigilancia y/o sistemas que en cada caso se requiere.

Los procesos de selección y formación de personal, así como la especialización del mismo, aseguran la prestación de servicios de calidad adaptados a las necesidades de los clientes. Es por ello que se prestan servicios de forma “personalizada”, adaptándose

a las necesidades particulares de cada cliente, siendo la calidad y eficacia en el servicio los objetivos prioritarios de los profesionales que conforman Garda.

Es una Empresa constituida con capital social cien por cien español, que tiene por objetivo satisfacer las necesidades de sus clientes en materia de *Seguridad Privada*, en cualquier punto del territorio nacional, de forma personalizada.

La calidad y eficacia en el servicio son los objetivos prioritarios de los profesionales que componen la empresa.

Garda es una empresa dinámica e innovadora comprometida con la provisión de soluciones de seguridad tanto para clientes como para las personas trabajadoras.

Las operaciones de la empresa se basan en las normas españolas, y la empresa cuenta con todos los certificados de seguridad necesarios para llevar a cabo el trabajo con éxito.

Garda ofrece una gama completa de servicios de gestión de la seguridad y se compromete a mejorar continuamente los contenidos y la calidad de los mismos.

La profesionalidad, cualificación y experiencia de las personas trabajadoras procuran el crecimiento y la mejora de los servicios de seguridad que la empresa proporciona a su clientela.

### **Profesionalidad y experiencia, garantía de éxito**

Garda está presente en todas las comunidades autónomas de España, presta servicios a todos los sectores económicos.

En Garda creemos que nuestro equipo marca la diferencia y por eso apostamos por el mejor talento en nuestro personal de dirección y mandos intermedios. Contamos con profesionales con más de 40 años de experiencia.

### **Servicios**

Garda ofrece todo tipo de servicios de seguridad y protección adecuados para cualquier necesidad. Entre ellos, los siguientes:

- Servicios de vigilancia

Los servicios de vigilancia se encuentran entre los más demandados por la clientela de Garda; tanto servicios con vigilantes de seguridad como custodias u otros servicios complementarios.

- Custodia de explosivos

Garda Servicios de Seguridad fue una de las primeras empresas del país en ofrecer el transporte y la custodia de explosivos. Esto convierte a la empresa en una de las compañías con más experiencia en este ámbito, con todo lo que ello conlleva.

Entre otras cosas, conoce a la perfección la legislación vigente en esta área y todos los trámites que son necesarios cumplir en cualquier proceso relacionado con explosivos.

- Instalación y mantenimiento de sistemas

La protección de un recinto o un inmueble requiere de una visión integral de la seguridad. En Garda no solo se cuenta con el equipo técnico más avanzado del mercado, sino que la experiencia permite detectar las necesidades de cada localización y cubrirlas de la forma más eficaz.

Garda ofrece un equipo de personas expertas en integración que implementará una solución 100% personalizada atendiendo a las indicaciones en recinto de la clientela.

#### Compromiso con la calidad

GARDA aplica en todos sus procesos, un sistema integrado de gestión articulado de acuerdo a las normas ISO 9001 Calidad, ISO 14001 Gestión medioambiental, ISO 22301 Continuidad de negocio, ISO 27001 Seguridad de la Información, ISO 45001 Seguridad y Salud en el trabajo. Posee también un certificado de sistema de gestión de profesional y deontológico de los servicios de seguridad privada (OCA global).

En su apuesta por una mejora continua, potencia la formación de su personal, su orientación a la calidad, al respeto al medio ambiente y a la seguridad laboral.

#### Cultura

La cultura de GARDA la definen:

- Respuesta inmediata
- Compromiso
- Control y seguimiento
- Presencia nacional
- Solidez financiera
- Motivación del personal

## 6. Compromiso de la empresa con la Igualdad

GARDA expresa su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los siguientes términos:

1. Capital humano
2. Igualdad de oportunidades
3. Conciliación de la vida profesional y personal

Con la entrada en vigor la normativa sobre planes de igualdad y su registro y la correspondiente a la transparencia retributiva, GARDA se ha inmerso en un proceso transformador de su política de igualdad para adaptarla a la situación actual, para ello en 2022, ha renovado su compromiso con la igualdad como testigo de su permanente mirada hacia la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

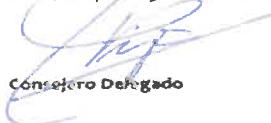
### COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

En GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume desde 2014 el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa, y continúa con este compromiso mediante la elaboración de su III Plan de Igualdad. Por ello, ha promovido la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del III Plan de Igualdad como una continuación de la modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En Madrid, a 15 de marzo de 2022.



Consejero Delegado

## 7. Resultados del diagnóstico de Igualdad

### a) Condiciones generales

En el periodo de un año GARDA ha contado con 2.469 personas dadas de alta como personal por cuenta ajena, 393 mujeres (15,92%) y 2.076 hombres (84,08%). Al estar por debajo del 40% el porcentaje de representación de mujeres en la empresa, nos encontramos ante una empresa masculinizada.

Según los datos publicados por APROSER el porcentaje de mujeres vigilantes de seguridad es del 13%. Por tanto, Garda está 2 puntos por encima en número de mujeres que el conjunto del sector.

La brecha de género, que se halla restando la tasa femenina menos la masculina, es de -68,17%

En GARDA siguiendo datos absolutos de 2021, el índice de feminización es de 0,19 o lo que es lo mismo, nos encontramos que por cada mujer empleada en la empresa hay algo más de 5,3 hombres.

#### **PLANTILLA POR EDAD**

La edad de las personas de la plantilla se concentra en los puntos altos, es decir de más de 45 años; el porcentaje mayor (20%) está en la franja de 50 a 54 años, después el 19% en la franja de 55 a 59 años, el 16% en la franja de 45 a 49 años y el 13% de 40 a 44 años.

El mayor porcentaje de mujeres se encuentra en la franja de 45 a 49 años.

La edad media de la plantilla es de 47,99 años. En cuanto a la media de edad de mujeres y hombres, estas tienen una media de edad 1,03 años inferior, siendo la media de edad de las mujeres de 47,12 y la de los hombres de 48,15.

#### **PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS**

En cuanto al nivel de estudios, no se conoce el mismo de más de un 87% de la plantilla. De las personas que se conoce, un 5% tiene titulación de vigilancia, un 3% educación secundaria con título de escolar, un 3% tiene titulación universitaria y de formación profesional y un 2% sin titulación.



## **PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO**

El personal en GARDA, tiene una vinculación laboral de tipo indefinida en un 72% de las contrataciones, y un 28% de tipo temporal. La proporción entre mujeres y hombres por tipo de contrato es similar en ambos tipos de contrato y similar a la distribución total, aunque entre las personas con contrato temporal hay un 19% de mujeres y un 81% de hombres frente al porcentaje general de 16% de plantilla femenina y 84% de plantilla masculina. En el índice de concentración se ve que entre la plantilla con contratos temporales se encuentran el 33% de la plantilla femenina y el 27% de la plantilla masculina, o lo que es lo mismo, hay mayor incidencia en los contratos temporales entre las mujeres.

Entre los contratos indefinidos destacan los de tiempo completo ordinarios, que suponen un 44% de los existentes y que tienen el 40% de la plantilla femenina y el 45% de la plantilla masculina.

El 21% de los contratos son indefinidos a tiempo completo provenientes de la conversión de contratos temporales. Esto da idea de la política de la empresa de potenciar los contratos indefinidos.

Respecto a los contratos temporales, en su gran mayoría son eventuales por circunstancias de la producción, bien a tiempo completo o a tiempo parcial.

## **PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA**

La jornada completa supone hacer el 100% de las horas de trabajo según convenio; es decir, 1.782 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 162 horas mensuales.

Otro aspecto relacionado con el tipo de contrato es el tiempo de trabajo que regula, y nuevamente se refleja la apuesta por la solidez en la relación, ya que el 82% trabaja a tiempo completo y el 18% a tiempo parcial.

Eso sí, de las personas que tienen contrato a tiempo parcial, el 22% son mujeres 6 puntos por encima de la media de mujeres en la empresa. Esto indica que existe parcialidad por sexo. En la concentración también se observa este fenómeno ya que el 24% de la plantilla femenina tiene un contrato a tiempo parcial frente a un 16% de la plantilla masculina.

GARDA, de forma general, contrata mediante contrato indefinido y jornada completa pero se ven diferencias entre mujeres y hombres.

El 56% de los contratos a tiempo parcial tienen una jornada de entre el 51 y el 99% frente al 44% de los contratos que tienen una parcialidad de menos del 50% de la jornada.

La mayor concentración de contratos a tiempo parcial se da en la franja de entre el 51 y el 60% de la jornada, aunque también hay bastante parcialidad con menos del 10% de la jornada. No se observan grandes diferencias por concentración por sexo en los rangos de parcialidad.

También hay que indicar que de las 436 personas con contrato a tiempo parcial, 403 (92%) corresponde al puesto de Vigilante de seguridad.

#### **PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD**

La antigüedad media de la plantilla es de 8 años; por sexo la antigüedad media de las mujeres es de 7,76 años y la de los hombres es de 9,89.

Un cuarto de la plantilla (25%) lleva menos de 1 año en la empresa. En el siguiente grupo por número de personas están las que tienen de entre 10 y 15 años de antigüedad, seguido las de 1 a 3 años y de 5 a 10 años. En último lugar están las personas que llevan de 20 a 25 años. Esto demuestra que la plantilla o bien rota mucho o bien en los últimos años ha tenido un gran crecimiento.

#### **PLANTILLA POR LUGAR DE TRABAJO**

El 28% del personal está adscrito al centro de trabajo de Madrid, seguido de Valencia con el 11% y Zaragoza y Burgos con el 10%. En el resto de los centros la plantilla supone menos del 5%.

Por sexo es significativo que en la sede central hay un 63% de mujeres cuando el total en la empresa es de un 18%. En el resto de centros la distribución de mujeres es menor del 25% (hay infrarrepresentación femenina) excepto en Teruel (42%), Segovia (29%), Palencia (26%) y Zaragoza (26%).

## **PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

En el convenio colectivo de aplicación (Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad) existen siete grupos profesionales:

- Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.
- Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.
- Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.
- Grupo Profesional 4. Personal operativo.
- Grupo Profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica.
- Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios.
- Grupo Profesional 7. Personal subalterno.

En el grupo 4 de Personal operativo se agrupa el 96% de la plantilla, con mayoría de hombres (85% frente a 15% de mujeres). En este grupo se concentra el 90% de la plantilla femenina y el 97% de la plantilla masculina.

El resto de grupos profesionales acoge a un 1% o menos de la plantilla.

Tanto en el grupo 2 de Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas como en el grupo 7 de Personal subalterno hay un 75% de mujeres, aunque en el primero se concentra un 5% de la plantilla femenina y en el segundo solo un 1% de la misma.

En el grupo 5 de Personal de seguridad mecánico-electrónica, todas las personas trabajadoras son hombres.

En el grupo 1 de Personal directivo, titulado y técnico hay un 15% de mujeres, por tanto hay infrarrepresentación femenina en el grupo de directivos/as.

## **PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO**

En Garda existen en 2021, 17 puestos de trabajo.

El 91% de la plantilla se concentra en el puesto de Vigilante, en el que hay un 15% de mujeres y un 85% de hombres. En el puesto se concentran el 87% de la plantilla femenina y el 97% de la plantilla masculina. El siguiente puesto por número de personas

es el de Vigilante de explosivos, que ocupa a un 4% de la plantilla, un 13% de mujeres y un 87% de hombres.

Tanto el puesto de Administrativo/a como el de Técnico/a de nóminas están ocupados al 100% por mujeres.

Los puestos de Director/a general, Gerente de zona, Director/a de sistemas, Jefe/a de compras, e informático/a están ocupados solo por hombres.

La segregación ocupacional, identifica cómo ciertos puestos de trabajo son desarrollados por un sexo determinado. En GARDA encontramos esta diferenciación de posiciones en la empresa con puestos ocupados 100% por hombres y otros 100% por mujeres, si bien es cierto que algunas de esas posiciones son ocupadas por una persona o dos, por lo que no se pueden sacar informaciones concluyentes.

## b) Proceso de selección, contratación

En el área de selección y contratación se exponen las altas y bajas que se han producido en el periodo, así como el proceso de selección que se lleva a cabo en la empresa.

En el periodo de referencia se han producido 815 altas de nuevas personas en la compañía, un 20% de ellas han sido mujeres y un 80% hombres. Si tenemos interés en incorporar mujeres para equilibrar la representación de sexos en la compañía debemos contemplar que no se contraten solo mujeres de un perfil determinado en cuanto a edad, puestos, etc. ya que la diversidad consolidará la presencia y permanencia de mujeres.

### **PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN**

Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación se produce, en operaciones, por descubiertos y por bajas, excedencias, etc.

En estructura por sustituciones y carga de trabajo, así como nuevas necesidades.

Las ofertas que se cursan en la empresa se hacen mediante anuncios y entrevistas.

En la web de la empresa hay un apartado destacado llamado Trabaja con Garda (<https://gardaseguridad.com/trabaja-con-garda>) en el que las personas interesadas pueden enviar su CV a las distintas provincias en las que hay centros de trabajo.

Para la incorporación de nuevo personal o creación de un nuevo puesto, en operaciones lo solicita el jefe de servicio de cada delegación, bajo la supervisión de su gerente, que es quien lo autoriza.

En estructura lo solicita cada gerente y lo aprueba la dirección.

Los perfiles requeridos para cada puesto los definen quienes solicitan los puestos y los aprueban quienes aprueban los puestos.

No se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa.

Las personas que intervienen en cada fase del proyecto dependen del puesto a cubrir.

En operaciones intervienen los Jefes o Jefas de servicio y los gerentes. En estructura cada gerente en su zona y en Comunes una empresa de selección para las dos primeras fases y dirección para la última.

La última decisión sobre la incorporación la tiene en las zonas y para operaciones los gerentes y en Estructura la dirección.

Las características generales que busca la empresa en las/os candidatas/os, son conocimientos y experiencia.

En un sector masculinizado como el de la seguridad privada, la empresa observa barreras externas y sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía. Es un sector muy masculinizado, lo que conlleva que, a veces sea difícil encontrar mujeres. Garda lleva más de un año buscando personal técnico de instalaciones de sexo femenino y, hasta el momento, sólo se ha entrevistado a dos personas porque no hay personal femenino con la titulación requerida (no se pide ni siquiera experiencia).

#### **ÁREAS DE VALOR**

- Para la publicación externa se contemplan diferentes medios web y portales de empleo.
- Incluye acciones que valoran previamente aspectos a tener en cuenta para no utilizar información que pueda suponer una barrera para el acceso de alguna persona a la compañía.
- Se trabaja intensamente para crear una imagen de la marca como lugar agradable para trabajar.
- Existe descripción de puestos de trabajo actualizada.

## ÁREAS DE DESARROLLO

- Implantar un procedimiento estándar y objetivo en el proceso de selección, con el establecimiento de criterios previo al inicio del proceso.
- Difundir interna y externa las ofertas de empleo
- Garantizar que la aplicación del proceso de selección se lleva a cabo y se evalúa de forma adecuada, evitando los sesgos de género.
- Asegurar la capacitación en procesos de selección sin sesgos de género de las personas que intervienen en el proceso.
- Revisar la solicitud de empleo, para valorar modificar cuando sea posible las cuestiones relacionadas con la disponibilidad.
- Revisar el lenguaje para garantizar que se realice un uso no sexista del lenguaje e imagen en las ofertas de empleo.
- Realizar un seguimiento estadístico de los procesos de selección y verificar que en la terna finalista se incluyen candidaturas de ambos sexos.
- Visibilizar el compromiso de la empresa con la contratación de mujeres.
- Cuando el proceso de selección se apoye en agentes de selección externos a GARDA, solicitar que envíen candidaturas de mujeres.

## c) Formación

Uno de los ejes de la política empresarial de GARDA es proporcionar formación adecuada a todas las personas trabajadoras de su plantilla, tanto en lo que se refiere a su seguridad y salud en el puesto de trabajo como a la capacitación y/o continua actualización de sus conocimientos y competencias, adaptándola en cada caso a las tareas que éstas vayan a ejecutar o estén ejecutando, ya sean personal de estructura u operativo, con los fines últimos de lograr su óptimo desempeño sin riesgos laborales a la par que su desarrollo profesional y la mejora de su empleabilidad.

Por ello, consciente del efecto directo que tiene la formación recibida por las personas trabajadoras en la consecución del máximo nivel de calidad tanto en su propia gestión empresarial como en los servicios a prestar a terceros, Garda ha realizado un análisis de las distintas funciones que les pueden ser encomendadas para así detectar los conocimientos y habilidades necesarios para realizar cada una de ellas, y, en base a las necesidades formativas detectadas y teniendo en cuenta la aplicabilidad en el puesto de trabajo de los conocimientos a adquirir o consolidar, ha programado en 2021 un plan de formación que las satisfaga y otorgue una capacitación idónea a las personas

trabajadoras para que desarrollen sus tareas con suficiencia y sin riesgos laborales en el más amplio sentido.

Se han realizado en 2021 99 cursos, con un total de 1.917 horas y en los que han participado 1.350 alumnos y alumnas.

El 75% de los cursos (75) se han realizado de manera presencial, 22 en teleformación, lo que supone un 22% y 2 mixtos (1%).

El plan de formación lo diseña la persona encargada dentro de la empresa para ello. El principal criterio es dar la formación exigida legalmente y el resto según peticiones del personal.

La detección de necesidades se realiza según la naturaleza de los servicios a prestar, exigencias contractuales y exigencias legales.

El tipo de cursos que se suelen impartir son:

- Especialización técnica
- Desarrollo de carrera
- Formación genérica (idiomas, informática, etc.)
- Transversal (habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.)

La empresa considera que no hay una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación.

Para realizar la difusión de la formación ofrecida se publica el plan de formación en la página web. Si un contrato exige la realización de algún curso se exige al personal involucrado y se le comunica. La formación obligatoria también.

Para seleccionar a los participantes en los cursos de formación se tiene en cuenta según características del puesto y por petición voluntaria.

Hay formación que es obligatoria porque lo exige la legislación y/o el servicio a realizar y otra que es voluntaria. Todas las personas trabajadoras pueden acceder a los cursos del plan de formación.

Se hacen casi siempre fuera del lugar de trabajo, casi siempre online y casi siempre en la jornada laboral

Los cursos que se realizan fuera del horario laboral son cursos voluntarios y se dirigen a todos los puestos de trabajo de la empresa.

La empresa ofrece facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral, como por ejemplo el pago de las horas de los cursos a personal de operativa

No se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo a toda la plantilla.

Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, a la RLT y al personal de oficina.

#### **ÁREAS DE VALOR**

- Ayudas a la formación
- Existencia de un plan de formación con cursos que parten de las necesidades personales con el objetivo de mejora de las competencias para el empleo.
- Seguimiento anual del plan de Formación por curso, horas y modalidad.
- Formación en igualdad a la RLT y al personal de oficina.

#### **ÁREAS DE DESARROLLO**

- Favorecer la formación de mujeres en contenidos dirigidos a puestos en los que está infrarrepresentada.
- Incluir en el plan de formación cursos sobre igualdad de género en el ámbito laboral para toda la plantilla.
- Incluir formación en capacitación en procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género para personal directivo y mandos intermedios.
- Realizar un estudio de necesidades directamente a la plantilla sobre intereses en formación.
- Capacitación a mandos intermedios y personal con capacidad en la toma de decisiones en sesgos de género y medidas para la promoción de la igualdad.

### **d) Promoción Profesional**

La promoción profesional no está procedimentada de manera específica en la empresa.

Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son los años de experiencia, sabiduría, desempeño en sus tareas, necesidades de la empresa.

No existe metodología estándar de evaluación del personal, ni planes de carrera en la organización, ni método de valoración del personal promocionado. Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna son la dirección para personal de estructura y los gerentes para personal operativo.



No se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción, ni se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa por lo que no se ha puesto en marcha ninguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa.

No se dispone de datos sobre los procesos de promoción que han tenido lugar en la empresa en el periodo de estudio.

### ÁREAS DE DESARROLLO

- Integrar medidas de acción positiva a la hora de acceder mujeres a puestos de responsabilidad, partiendo de mismos criterios de capacidad y mérito.
- Valorar programas de liderazgo para mujeres con alto potencial en la compañía.
- Evaluar cada proceso de promoción desde la perspectiva de género.
- Revisar los requisitos de evaluación de personal a la hora de promocionar.

## e) Clasificación profesional

En GARDA se aplica el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (nº 99004615011982)

La clasificación profesional se trata en el artículo 26 del mismo que dice: *“El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará en los siguientes grupos profesionales:*

*Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.*

*Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.*

*Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.*

*Grupo Profesional 4. Personal operativo.*

*Grupo Profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica.*

*Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios.*

*Grupo Profesional 7. Personal subalterno.”*

## f) Condiciones de trabajo y auditoría retributiva

### **Jornada**

Todas las personas empleadas en GARDA tienen asignadas un calendario laboral según el convenio de aplicación.

La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo, o 162 horas mensuales.

Según el puesto de trabajo existe jornada partida o a turnos de mañana, tarde y noche (entre las veintidós horas y las seis horas).

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario.

Para el personal no operativo, el descanso será de hora y media entre jornada y jornada, salvo pacto en contrario.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a los trabajadores la libranza de al menos, un fin de semana al mes –sábado y domingo– salvo en los siguientes supuestos:

- a) Cuando los trabajadores se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- b) Cuando los trabajadores hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.
- c) Cuando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente
- d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

## Horarios

Existen dos actividades que marcan que la ordenación del tiempo de trabajo sea diferente. Por un lado estaría el personal de oficina, que dispone de unos horarios homogéneos en cuanto a que se organizan dos tipos de horarios, que combinan según el día de la semana jornadas partidas con intensivas:

- Horario de lunes a jueves. Jornada partida con hora de entrada flexible entre las 8.00 y 9.30 horas y hora de salida entre las 17.00 y 18.30 horas, en función de la hora de inicio. Se contempla una pausa para la comida entre las 14.00 a 15.00 horas.
- Horario para los viernes y meses de julio y agosto, se realizan siete horas de trabajo efectivo, 8 a 15 horas. La pausa en esta jornada es de 20 minutos.

Y por otro lado el personal vinculado a vigilancia que trabaja a turnos y la actividad está vinculada a las necesidades del servicio a prestar.

Los horarios de los turnos de mañana, tarde y noche, dependen de los servicios a realizar.

## ÁREAS DE VALOR

- Flexibilidad de horario en oficina
- Conocimiento de las jornadas y horarios con tiempo de antelación

## Resultados de la auditoría retributiva

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

Se ha realizado con el método de puntos por factor teniendo en cuenta 4 tipos de factores y varios factores:

- A. Conocimientos
  - Requisitos de formación
  - Experiencia
  - Iniciativa
- B. Responsabilidad
  - Repercusión de errores
  - Responsabilidad sobre personas
- C. Esfuerzo
  - Esfuerzo físico y mental
  - Complejidad de funciones
- D. Condiciones de trabajo
  - Lugar
  - Jornada
  - Penosidad

Para cada uno de los puestos se elige el nivel de graduación de cada factor y esto nos proporciona un valor numérico para cada uno. Con esta puntuación se pueden clasificar los puestos en escalas según los rangos de puntos para así realizar las comparaciones de puestos de igual valor.

Se considera que todos los puestos pertenecientes a la misma escala aportan a la empresa el mismo valor.

De esta manera, agrupando por trabajos de igual valor tal como nos indica el RD902/2020, tenemos que: el 97% de la plantilla está en la escala 04 y, con mucha diferencia el 2% en la Escala 02 y el 1% en las escalas 03 y 01.

Todas las escalas están masculinizadas, siendo la escala 03 donde hay mayor proporción de mujeres (32%). En la Escala 01, donde están la dirección, no hay ninguna mujer, luego es una escala con infrarrepresentación femenina.

Con estos datos observamos la segregación vertical que existe en la empresa, aunque es cierto que influye el gran volumen de personal masculino.

Los datos globales de las brechas con las retribuciones equiparadas son las siguientes:

El salario base tiene una brecha del 1%, los complementos salariales del 31% , las retribuciones extrasalariales del -15% y la brecha global es del 6%.

Por escalas, las brechas son las siguientes:

En la escala 01, en la que no hay mujeres no podemos comparar la brecha.

En la escala 02 la brecha es del 0% y en la 03 la brecha es mínima (2%). En la escala 04 es una brecha pequeña del 5%.

Hay que señalar algo importante y es que el salario supone más del 85% de la retribución total y, como los salarios se pagan de acuerdo con el convenio, las brechas son mínimas.

Los salarios tienen una brecha de entre el 5% en la escala 03 y el -2% en la escala 02.

En cuanto a los complementos salariales, las brechas por escalas son las siguientes:

La antigüedad es el único complemento que se paga en las 4 escalas y es positivo en todas las escalas.

El Complemento de puesto tiene brechas negativas en todas las escalas en las que se cobra.

Si además de los porcentajes de brecha tenemos en cuenta las diferencias absolutas en euros tenemos lo siguiente:

Las diferencias existentes en euros entre las medias anuales de los complementos de mujeres y hombres van desde los 63 a los 325 euros, lo que son diferencias pequeñas. No obstante, las mayores diferencia se dan en los siguientes complementos:

- Horas extras, con una diferencia de 325 € a favor de los hombres
- Otros conceptos fijos, con una diferencia de 264 € a favor de los hombres
- Complemento puesto, con una diferencia de 237 € a favor de las mujeres

Respecto a las retribuciones extrasalariales cobradas por mujeres y hombres, la diferencia es de 44€.

Si dividimos las retribuciones en cuartiles, obteniendo 4 bandas retributivas (baja, media baja, media alta y alta) observamos la distribución de hombres y mujeres entre ellas y tenemos lo siguiente: El 23% de los hombres de la plantilla masculina y el 34% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el rango bajo de retribuciones, mientras que el 19% de las mujeres y el 26% de los hombres se encuentran en el rango alto.

Esto supone que las retribuciones están algo sesgadas por sexo (11 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres en salarios bajos y 7 puntos porcentuales menos de mujeres que de hombres en salarios altos).

Por su parte, en la franja media se encuentra el 50% de la plantilla masculina frente al 47% de la plantilla de mujeres, porcentajes con diferencia de 6 puntos. Por tanto, las diferencias mayores están en el extremo inferior.

Se observa de nuevo que las mujeres se encuentran en mayor medida en la franja baja de retribución, bajando su porcentaje de concentración a medida que suben los salarios. En los hombres pasa al revés; en rangos bajos hay menos concentración y sube ligeramente a medida que aumenta la retribución.

En resumen, en la empresa existe una brecha retributiva en términos generales del 6%, que se debe sin duda a la menor participación de mujeres en los puestos de mayor retribución. Pero, además, en todos los rangos las brechas son muy pequeñas (menores del 1%):

#### **ÁREAS DE VALOR**

- Retribuciones de acuerdo a convenio sin complementos discrecionales
- Clasificación profesional adaptada al convenio colectivo

#### **ÁREA DE DESARROLLO**

- Establecimiento de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.
- Revisión de la clasificación profesional y la valoración de puestos de trabajo para comprobar que garantiza la no discriminación por género, definiendo cuándo, cómo y por qué se recurrirá a la movilidad funcional, haciendo así transparente el método para cubrir puestos vacantes y evitar la infrarrepresentación existente.

## g) Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

Aunque existen 134 mujeres y 586 hombres con hijos o hijas, solo hay las 17 personas que tienen reducción de jornada por guarda legal de menores; el 41% mujeres y el 59% hombres.

### ÁREAS DE VALOR

- En la página web se recoge documento sobre Conciliación
- Se ha facilitado a las personas trabajadoras el acceso a folletos sobre diversas materias, entre ellas la Corresponsabilidad. Material recibido del Instituto de las Mujeres.
- Se ha entregado un cuestionario sobre reparto corresponsable de las tareas familiares. (La respuesta de los hombres jóvenes es muy satisfactorias, el reparto de las tareas es equitativo, según sus respuestas)

### ÁREAS DE DESARROLLO

- Informar al personal de GARDA de las medidas existentes para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## h) Infrarrepresentación femenina

GARDA es una empresa en la que existe infrarrepresentación femenina, porque la proporción de mujeres y hombres es de un 16% de mujeres y un 84% de hombres.

En los puestos de dirección solo hay 1 mujer

### ÁREAS DE VALOR

- En la empresa existe compromiso con la igualdad.

### ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar mujeres en la compañía en general y en las áreas en la que está infrarrepresentada en particular.
- Difundir el compromiso de GARDA con la contratación de mujeres.

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

En GARDA existe un Protocolo y procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo realizado por la comisión de igualdad del Plan anterior.

No obstante, es necesario ratificar o implantar un nuevo Protocolo para la prevención y tratamiento del Acoso Sexual y acoso por razón de sexo ajustado a la legislación actual, recogiendo los principios sobre los que se basa, el ámbito de actuación que incluye a todo el personal de GARDA y se extiende su aplicación a personal becario, personal colaborador y a personal de ETT, así como los procedimientos de actuación. Los tipos de acoso sexual y por razón de sexo deben estar claramente definidos.

### **ÁREAS DE VALOR**

- Existencia de Protocolo sobre el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento del mismo en el Plan de Igualdad anterior.

### **ÁREAS DE DESARROLLO**

- Incorporar medidas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo (códigos de buenas prácticas, formación, campañas de sensibilización, ...)
- Realizar el seguimiento anual del protocolo, con identificación de medidas de prevención y activación del protocolo.
- Crear figuras de referencia para atender situaciones de acoso sexual o por razón de sexo por centro de trabajo.
- Formación al personal instructor y al equipo de apoyo que tienen alguna función en la prevención y/o actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Información puntual y periódica a la plantilla.
- Formación a la plantilla en buen trato e identificación de conductas susceptibles de acoso sexual o por razón de sexo.



## j) Salud y género

En 2016 Garda puso en marcha el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que actualiza periódicamente.

Durante el año 2021 estaba en vigor la sexta edición del Plan. En él, tal como indica el Real Decreto 39/1997, se realiza la descripción de los puestos de trabajo y los equipos de trabajo y protección que pueden requerir los mismos.

Los objetivos que se pretenden alcanzar a tenor de la Política Preventiva, con carácter general, son los siguientes:

- Cumplir con los Principios esenciales indicados en la Política Preventiva.
- Asegurar el cumplimiento de la normativa de aplicación.

Los objetivos específicos cuya consecución se pretende con la puesta en marcha del sistema de gestión de prevención son los siguientes:

- Evitar o minimizar los riesgos.
- Garantizar el adecuado nivel de seguridad al personal.
- Adecuar el sistema de gestión preventiva a la actividad de la empresa.
- Impulsar el principio de responsabilidad preventiva en todos los niveles de la organización.
- Formación e información en la materia dirigida al personal.
- Establecimiento de instrucciones, normas y procedimientos de seguridad.
- Dinamizar el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, como máximo órgano de participación en la materia.

Del estudio del Plan de Prevención no se desprenden distintas necesidades entre mujeres y hombres

No se contemplan actividades relacionadas con el bienestar general o la salud asociada al sexo.

No obstante, cuando el Servicio de Prevención tiene conocimiento de una situación de especial sensibilidad, como puede ser el caso de las trabajadoras embarazadas, se realiza una evaluación específica de los riesgos del puesto de trabajo y se concluye si existe o no un riesgo en el puesto de trabajo, recomendando la adaptación del mismo, limitando o restringiendo las tareas que generen riesgo, o cambiando provisionalmente el puesto de trabajo.

En concreto, en el Protocolo de trabajadores/as especialmente sensibles se dice que:

En el caso de embarazo y lactancia, cuando se demuestre que la trabajadora embarazada o en estado de lactancia natural, no puede ser trasladada a otro puesto de trabajo compatible con su estado, porque, o bien persisten los riesgos, o porque las adaptaciones no resulten técnica u objetivamente posibles, el Servicio de Prevención le comunicará esta situación a la trabajadora para que inicie el procedimiento de Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Durante 2021 Se han producido 680 situaciones de baja, el 22% de mujeres y el 78% de hombres:

El 84% han sido por enfermedad común y el 16% por accidente de trabajo

#### **ÁREAS DE VALOR**

- Implantación de protocolos y medidas relacionadas con los cuidados de salud en el trabajo.

#### **ÁREAS DE DESARROLLO**

- Campañas de autocuidado y promoción de la salud, contemplando las diferencias por sexo.
- Abordar la salud de forma completa como elemento de bienestar en el trabajo.

### **k) Comunicación e imagen**

El departamento de RRHH ha asumido la comunicación directa con toda la plantilla a través de comunicaciones internas mediante correo electrónico, reuniones con los equipos de trabajo, manuales, intranet y tableros de anuncios.

Se realizan campañas de comunicación y sensibilización sobre diferentes contenidos en materia de ciberseguridad y correo electrónico, así como sobre corresponsabilidad, protección de datos de carácter personal.

En lo referente a igualdad, se han realizado campañas específicas en el 8 de marzo, y el 25 de noviembre, así como correos con enlaces al Instituto de la Mujeres, Delegación de Gobierno contra la violencia de género, Ilustre colegio de la abogacía madrileña.

En Garda se cuida no utilizar lenguaje, imágenes y contenidos sexista, si bien alguna documentación analizada debería ser revisada.

## ÁREAS DE VALOR

- Existe una multiplicidad de canales y medios para difundir y comunicar en GARDA y se utilizan.

## ÁREAS DE DESARROLLO

- Potenciar como nuevo valor de la comunicación interna y externa la igualdad.
- En los canales de comunicación apertura de uno específico sobre actualidad en materia de igualdad.
- Campañas anuales de igualdad en fechas relevantes (8 de marzo, 25 de noviembre, ...)
- Uso del lenguaje de forma inclusiva, evitando y eliminando el masculino como genérico.
- Comunicación entre personas que trabajan en GARDA.
- Adhesión a programas de entidades públicas y privadas que apoyen la igualdad en el ámbito laboral.
- En los foros informales, destinar un espacio de contenidos para abordar contenidos de igualdad.
- En los canales de comunicación dar cobertura y visibilidad a las mujeres que trabajan en GARDA.

## I) Violencia de género

En Garda se han realizado campañas de sensibilización contra la violencia de género.

El Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer se celebra anualmente el 25 de noviembre para denunciar la violencia que se ejerce sobre las mujeres en todo el mundo y reclamar políticas en todos los países para su erradicación.

En Garda, con motivo de la celebración de esa fecha se colgaron en todas las delegaciones un cartel para sensibilizar a la plantilla y ofrecer información útil.

Desde los servicios centrales se recomienda a todas las delegaciones que mantengan el cartel en los tablones y que incluso lo cuelguen en todos los servicios.

En este documento se informa sobre los primeros signos de maltrato y sobre los recursos, teléfonos, etc para que pueda acudir cualquier mujer que sea víctima de esta terrible lacra social.

Aparte del cartel, se envían para conmemorar este día enlaces a la Delegación del Gobierno contra la violencia de género, a la Cumbre de Mujeres juristas del Ilustre Colegio de la Abogacía Madrileña...

Por otra parte, en la empresa no ha habido ningún caso de violencia de género.

## 8. Objetivos

### GENERAL

Conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en GARDA, mediante la garantía del principio de igualdad de trato de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.

### CUALITATIVOS

- Establecer una política transversal de igualdad
- **Garantizar información y formación interna y externamente inclusiva**
- Mejorar el sistema de gestión interno de la Organización para la obtención de información sobre la variable “sexo”.
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
- Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
- Implementar el Protocolo para la Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

#### CUANTITATIVOS

- Aumentar el número de mujeres en posiciones de responsabilidad
- Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
- Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.

## 9. Medidas del III Plan de Igualdad

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

0. Responsable de igualdad
1. Acceso, selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo y salud laboral con perspectiva de género.
6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Violencia de género
11. Comunicación e imagen no sexista

<b>9.0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Agente de Igualdad: María Elisa Martín García.	RRHH	6 meses tras la firma
2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico creado.	Informática	6 meses tras la firma
<b>9.1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>			
<b>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</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
3. 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.	Documento de procedimiento	RRHH y Responsable de Igualdad	6 meses tras la firma
4. Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan	Responsable de Igualdad	6 meses tras la firma
5. 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 y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	Responsable de Igualdad	6 meses tras la firma
6. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del	Responsable de Igualdad	6 meses



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.	total han necesitado modificación		tras la firma
7. 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 recibido	Responsable de Igualdad	6 meses tras la firma
8. 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	6 meses tras la firma
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
9. 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	RRHH	Anualmente
10. 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”).	Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo.	Responsable de Igualdad	Anual
11. 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...).	Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.	Responsable de Igualdad	Anual
12. 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.	Informe anual	RRHH	Durante la vigencia del plan
13. Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a	Informe anual	RRHH	Anualmente

la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y los/las que finalmente han aumentado la jornada.			
14. Dar preferencia para cubrir los puestos de mayor jornada en su centro de trabajo de forma escalonada a las personas trabajadoras a tiempo parcial que así lo soliciten por escrito, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Número de solicitudes concedidas	RRHH	Anual
15. Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la mujer en aquellos puestos, categorías o departamentos donde esté infrarrepresentada.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	RRHH	Anual
16. 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	RRHH	Anualmente
17. 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	RRHH	Durante la vigencia del plan
18. 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.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección.	RRHH	Durante la vigencia del plan
19. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RRHH	Durante la vigencia del plan
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZOS</b>

20. Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales desagregado por sexo.	RRHH	Durante la vigencia del plan
21. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo	Operaciones RRHH	Durante la vigencia del plan
22. Compromiso de conversión de al menos un 25% de las jornadas parciales de las mujeres en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Nº de transformaciones desagregadas por sexo	Dirección RRHH	Durante la vigencia del plan
23. Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.	Comparativa anual	Dirección RRHH	Durante la vigencia del plan
24. Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	Nº de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos	RRHH	Durante la vigencia del plan

## 9.2.- 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	PLAZOS
25. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva 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, identificando puestos de igual valor.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	RRHH	Anualmente
26. La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género	RRHH	Durante la

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.	implementado en los convenios colectivos		vigencia del plan
27. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	RRHH	Anual
28. Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones de los puestos de trabajo	RRHH	Anual
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
29. 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. Número de personas afectadas.	RRHH Mira	Anual
<b>9.3.- FORMACIÓN</b>			
<b>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.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
30. 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 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, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	Departamento de formación	Durante la vigencia del plan
31. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	Departamento de formación	Anual

incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.			
32. Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	Departamento de formación	Durante la vigencia del plan
33. Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al número total de personas trabajadoras de la empresa	Departamento de formación	Anual
34. Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Comisión Responsable de Igualdad Formación	Anual
35. Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento, cuando exista RLPT, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	Formación Responsable de Igualdad	Anual
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
36. Garantizar el acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios	Formación	Durante la vigencia del plan
37. 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, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas	Formación Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del plan
38. Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	RRHH	Durante la vigencia del plan

39. 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	Operaciones	Durante la vigencia del plan
40. 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	RRHH	Anualmente
41. Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	RRHH	Durante la vigencia del plan
42. 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	RRHH	Durante la vigencia del plan
43. Crear un programa de identificación del talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.	Programa creado, nº de personas que participan desagregado por sexo, nº de personas promocionadas	RRHH	Durante la vigencia del plan

#### 9.4.- 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	PLAZOS
44. 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.	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega	RRHH	En el primer año de vigencia
45. Implantar y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de	Registro del nivel de	RRHH	Anualmente

estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	estudios de la plantilla desagregado por sexo		
46. Establecer 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 la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RRHH	Durante la vigencia del plan
47. 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.	Dirección y RRHH	Durante la vigencia del plan
48. 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	RRHH	Durante la vigencia del plan
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
49. Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y 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	RRHH	Durante la vigencia del plan
50. Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60% de mujeres de la plantilla femenina) 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.	Nº de hombres y mujeres que participan	Formación	Durante la vigencia del plan

51. 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 15% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.	% mujeres por grupo y categoría	Dirección, RRHH	Anualmente, siempre y cuando se produzcan
52. Reservar al menos el 20% de las plazas para mujeres en los proyectos de desarrollo profesional.	% mujeres/proyecto	Dirección y RRHH	Durante la vigencia del plan

### 9.5.- CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**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	PLAZOS
53. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	PRL y RRHH	Anualmente
54. Se realizará o 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.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	PRL y RRHH	En el primer año de vigencia
55. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	PRL y RRHH	Durante la vigencia del plan
56. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género	PRL y RRHH	Durante la vigencia del plan
57. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	PRL y Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del plan



**9.6.- 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	PLAZOS
58. Difundir mediante información incluida en la intranet 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 en intranet	RRHH y Operaciones	Anual
59. Permiso retribuido durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando la persona trabajadora necesite un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de cónyuge, padre, madre, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los 15 días desde el hecho causante incluido.	Nº de solicitudes hombre y mujer	RRHH	Anual
60. 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Operaciones y Formación	Anual
61. Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH	Anual
62. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional (debidamente justificado). Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	RRHH y Operaciones	Anual
63. Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH y Operaciones	Anual

	desagregado y por sexos		
64. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores y mayores), según normativa vigente.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH Operaciones y	Anual
65. Derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. (RDL 6/2019)	Nº de solicitudes	RRHH Operaciones y	Durante la vigencia del plan
66. Permiso retribuido para las personas trabajadoras en tratamiento de reproducción asistida, prestados por la sanidad pública.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH Operaciones y	Durante la vigencia del plan
67. Gestionar un permiso no 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH Operaciones y	Durante la vigencia del plan
68. Facilitar cambio de turno para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH Operaciones y	Anual
69. 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, siempre que sea posible.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH Operaciones y	Anual
70. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH Operaciones y	Anual

	desagregado y por sexos		
71. Los trabajadores y trabajadoras 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 (vacaciones verano, Navidad, Semana Santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH y Operaciones	Anual
72. Se permite la acumulación del periodo de lactancia en 16 días a petición del trabajador o trabajadora.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH y Operaciones	Anual
73. 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH y Operaciones	Anual
74. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH y Operaciones	Anual
75. 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.	Nº de solicitudes	RRHH	Anual
76. Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo y movilidad geográfica. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	RRHH y Operaciones	Vigencia del plan
77. Ampliar 3 días el permiso retribuido en caso de enfermedad/fallecimiento de familiares hasta 2º grado, cuando el hecho causante sea fuera de España. (Se ampliaría por tanto hasta 7 días).	Nº solicitudes, nº de concesiones	RRHH	Vigencia del Plan

78. Aumentar la duración de la excedencia que se pueda solicitar para cuidados de familiares dependientes y menores por consanguinidad y afinidad hasta que cese la causa hasta un máximo de 5 años.	Nº solicitudes, nº de concesiones	RRHH y Operaciones	Anual
79. Garantizar un permiso retribuido de 2 días para las gestiones previas a las adopciones internacionales, justificando debidamente.	Nº solicitudes, nº de concesiones	RRHH y Operaciones	Anual
80. Garantizar el cambio de turno para las personas trabajadoras con descendientes menores de 15 años o personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente.	Nº solicitudes, nº de concesiones	RRHH y Operaciones	Anual
81. Garantizar el cambio de turno Facilitar cambio de turno, a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, debidamente justificado.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	Anual
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
82. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	A través de la nómina bimestralmente. Número de campañas realizadas	Responsable de Igualdad	Anual
83. Ampliación del permiso de lactancia y posibilidad de corresponsabilidad en el cuidado del lactante en los términos recogidos por el RDL 6/2019 (cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses).	Solicitudes concedidas	RRHH y Responsable de Igualdad	Anual
<b>9.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.-Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
84. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Análisis de la distribución de la de la plantilla por puestos y categorías	RRHH	Anual

	desagregada por sexo		
85. 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, siempre y cuando haya vacantes.	Informe	RRHH	Vigencia del Plan

### 9.8.-RETRIBUCIONES

**OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL DESEMPEÑO DE TRABAJOS DE IGUAL VALOR**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
86. Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, operativa y estructura en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Informe anual de análisis salarial	RRHH	Anual
87. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Plan de acción realizada.	Dirección/RRHH	Anual
88. 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 (resalta/incentivos y comisiones).	Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos.  Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas y categorías.	RRHH	Vigencia del Plan

89. Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.	Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.	RRHH	Vigencia
--	---	------	----------

### 9.9.-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	PLAZO
90. Implantar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Implantación	RRHH	vigencia
91. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Formación	vigencia
92. Formar a los delegados y delegadas de prevención, cuando existan en la empresa, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	Formación	vigencia
93. La Agente de Igualdad (o la Comisión Instructora en su caso) presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RRHH	anual
94. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Formación	Anual

### 9.10.-VIOLENCIA DE GÉNERO

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar , mejorar y difundir los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
95. Establecer un protocolo para la protección de las víctimas de violencia de genero	PROTOCOLO DOCUMENTO	RRHH y Comisión de Seguimiento.	Desde la firma del Plan
96. 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	RRHH y Comisión de Seguimiento	Desde la firma del plan

<p>97. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, orden de protección o resolución judicial que acuerde una medida cautelar, Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el art. 23 de la Ley Orgánica 1/2004, modificado de conformidad con el RDL 9/2018, en la Resolución de 2 de diciembre de 2021 de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género y en la normativa vigente.</p>	<p>Nº de casos comunicados.</p>	<p>RRHH y Operaciones</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>98. 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, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>99. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la reducción de jornada durante un tiempo máximo de 3 meses. La reducción de sus retribuciones salariales será la mitad de lo que legalmente corresponde.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH y Operaciones</p>	<p>Anual</p>
<p>100. 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 durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH y Operaciones</p>	<p>anual</p>
<p>101. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH y Operaciones</p>	<p>Vigencia</p>
<p>102. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo para finalizar una relación de maltrato y para proteger su seguridad, recibirá una indemnización de 20 días de</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH y Operaciones</p>	<p>Vigencia</p>

salario por año de servicio, con límite de 3 mensualidades.			
103. 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	RRHH y Operaciones	Anual
104. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	RRHH y Operaciones	Anual
105. 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.	Aplicación de la medida	RRHH y Operaciones	Anual
106. 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	anual
107. Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	anual
108. A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal, se le complementará hasta el 100% de la base de cotización por contingencias comunes desde el primer hasta el día 100, o la finalización de dicha incapacidad temporal, si fuera anterior a los 100 días.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
109. Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	PRL y RRHH	Anual
110. La empresa concederá una ayuda económica de 500 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual



111. Se concertará a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y PRL	Anual
112. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RRHH y Agente	Anual
113. En caso de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutará 5 días permiso retribuido por el cambio de domicilio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones.	anual
114. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados de la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima de sus hijos/as	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Operaciones	Anual

### 9.11.-COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION

**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	PLAZO
115. Formar y 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.	Formaciones realizadas	Formación y Responsable de Igualdad	vigencia

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
116. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, página web, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Responsable de Igualdad	Desde la firma
117. Revisar en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Revisión del espacio y contenidos	Responsable de Igualdad	Desde la firma del Plan
118. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Responsable de Igualdad	Desde la firma

**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
119. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Responsable de Igualdad	Anual

120. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Responsable de Igualdad	Anual
121. Realizar una guía que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.	Nº de guías difundidas.	Responsable de Igualdad	Anual
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
122. 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 RRHH	Anual
123. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	RRHH	Desde la firma del Plan
124. 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	RRHH, Dirección y Responsable de Igualdad	anual
125. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	RRHH	vigencia
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
126. 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 Orgánica 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Responsable de Igualdad	Anual
127. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	Responsable de Igualdad	Anual

## 10. Calendario de actuaciones

MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN																	
0. RESPONSABLE DE IGUALDAD		2022		2023				2024				2025				2026	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa</b>		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
		T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
1- Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.																	
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.																	
MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN																	
1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		2022		2023				2024				2025				2026	
<b>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</b>		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
		T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
3- 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.																	
4- Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres.																	
5- 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.																	
6- 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.																	
7- 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.																	
8- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.																	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas</b>		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
		T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T

áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.																						
9- 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.																						
10- 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").																						
11- 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...).																						
12- 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.																						
13- 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, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y los/las que finalmente han aumentado la jornada.																						
14- Dar preferencia para cubrir los puestos de mayor jornada en su centro de trabajo de forma escalonada a las personas trabajadoras a tiempo parcial que así lo soliciten por escrito, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.																						
15- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la mujer en aquellos puestos, categorías o departamentos donde esté infrarrepresentada.																						
16- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.																						
17- 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.																						
18- 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.																						
19- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina																						

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.</b>	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
20- Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.																
21- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres																
22- Compromiso de conversión de al menos un 25% de las jornadas parciales de las mujeres en completas a lo largo de la vigencia del plan.																
23- Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.																
24- Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.																
<b>MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN</b>																
<b>2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	<b>202</b>															<b>202</b>
	<b>2</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>6</b>											
<b>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.</b>	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
25- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva 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, identificando puestos de igual valor.																
26- 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.																
27- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.																
28- Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.																



OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
29- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.																
<b>MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN</b>																
<b>3. FORMACIÓN</b>	<b>202</b>															<b>202</b>
	<b>2</b>															<b>6</b>
<b>2023</b>																
<b>2024</b>																
<b>2025</b>																
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.	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
30- 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 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, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.																
31- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.																
32- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.																
33- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).																
34- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.																
35- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento, cuando exista RLPT, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.																
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T



47- 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.																				
48- 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.																				
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.</b>	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2				
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T				
49- Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.																				
50- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60% de mujeres de la plantilla femenina) 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.																				
51- 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 15% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.																				
52- Reservar al menos el 20% de las plazas para mujeres en los proyectos de desarrollo profesional.																				
<b>MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN</b>																				
<b>5- CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD</b>																				
<b>LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>																				
	202													202						
	2	2023			2024			2025			6									
<b>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.</b>	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2				
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T				
53- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.																				
54- Se realizará o 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.																				
55- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.																				
56- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.																				
57- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.																				



MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN																
6- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	2022		2023				2024				2025		2026			
	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
<b>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.</b>	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
58- Difundir mediante información incluida en la intranet 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.																
59- Permiso retribuido durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando la persona trabajadora necesite un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de cónyuge, padre, madre, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los 15 días desde el hecho causante incluido.																
60- 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.																
61- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.																
62- Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional (debidamente justificado). Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.																
63- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.																
64- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores y mayores), según normativa vigente.																
65- Derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. (RDL 6/2019)																
66- Permiso retribuido para las personas trabajadoras en tratamiento de reproducción asistida, prestados por la sanidad pública.																
67- Gestionar un permiso no 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.																
68- Facilitar cambio de turno para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados.																

69- 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, siempre que sea posible.	
70- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	
71- Los trabajadores y trabajadoras 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 (vacaciones verano, Navidad, Semana Santa, puentes).	
72- Se permite la acumulación del periodo de lactancia en 16 días a petición del trabajador o trabajadora.	
73- 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.	
74- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	
75- 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.	
76- Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo y movilidad geográfica. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	
77- Ampliar 3 días el permiso retribuido en caso de enfermedad/fallecimiento de familiares hasta 2º grado, cuando el hecho causante sea fuera de España. (Se ampliaría por tanto hasta 7 días).	
78- Aumentar la duración de la excedencia que se pueda solicitar para cuidados de familiares dependientes y menores por consanguinidad y afinidad hasta que cese la causa hasta un máximo de 5 años.	
79- Garantizar un permiso retribuido de 2 días para las gestiones previas a las adopciones internacionales, justificando debidamente.	
80- Garantizar el cambio de turno para las personas trabajadoras con descendientes menores de 15 años o personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente.	
81- Garantizar el cambio de turno Facilitar cambio de turno, a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, debidamente justificado.	

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
82- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.																
83- Ampliación del permiso de lactancia y posibilidad de corresponsabilidad en el cuidado del lactante en los términos recogidos por el RDL 6/2019 (cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses).																
<b>MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN</b>																
<b>7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	<b>202</b>															<b>202</b>
	<b>2</b>		<b>2023</b>					<b>2024</b>						<b>2025</b>		<b>6</b>
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.-Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
84- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales																
85- 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, siempre y cuando haya vacantes.																
<b>MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN</b>																
<b>8.-RETRIBUCIONES</b>	<b>202</b>															<b>202</b>
	<b>2</b>		<b>2023</b>					<b>2024</b>						<b>2025</b>		<b>6</b>
OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL DESEMPEÑO DE TRABAJOS DE IGUAL VALOR	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
86- Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, operativa y estructura en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.																
87- En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.																
88- 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 (resalta/incentivos y comisiones).																
89- Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.																
<b>MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN</b>																
<b>9.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>202</b>															<b>202</b>
	<b>2</b>		<b>2023</b>					<b>2024</b>						<b>2025</b>		<b>6</b>
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T

90- Implantar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.																		
91- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																		
92- Formar a los delegados y delegadas de prevención, cuando existan en la empresa, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.																		
93- La Agente de Igualdad (o la Comisión Instructora en su caso) presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.																		
94- Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																		
<b>MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN</b>																		
<b><u>10.-VIOLENCIA DE GÉNERO</u></b>	<b>202</b>	<b>2023</b>				<b>2024</b>				<b>2025</b>				<b>202</b>				
	<b>2</b>																	<b>6</b>
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar , mejorar y difundir los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		
	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>	<b>T</b>		
95- Establecer un protocolo para la protección de las víctimas de violencia de genero																		
96- 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.																		
97- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, orden de protección o resolución judicial que acuerde una medida cautelar, Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el art. 23 de la Ley Orgánica 1/2004, modificado de conformidad con el RDL 9/2018, en la Resolución de 2 de diciembre de 2021 de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género y en la normativa vigente.																		
98- 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, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.																		
99- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la reducción de jornada durante un tiempo máximo de 3 meses. La reducción de sus retribuciones salariales será la mitad de lo que legalmente corresponde.																		

<p>100- 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 durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.</p>	
<p>101- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.</p>	
<p>102- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo para finalizar una relación de maltrato y para proteger su seguridad, recibirá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con límite de 3 mensualidades.</p>	
<p>103- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.</p>	
<p>104- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.</p>	
<p>105- 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.</p>	
<p>106- 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.</p>	
<p>107- Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.</p>	
<p>108- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal, se le complementará hasta el 100% de la base de cotización por contingencias comunes desde el primer hasta el día 100, o la finalización de dicha incapacidad temporal, si fuera anterior a los 100 días.</p>	
<p>109- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.</p>	
<p>110- La empresa concederá una ayuda económica de 500 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.</p>	
<p>111- Se concertará a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.</p>	
<p>112- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.</p>	

113- En caso de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutará 5 días permiso retribuido por el cambio de domicilio.																				
114- Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados de la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima de sus hijos/as																				
<b>MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN</b>																				
<b>11.-COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>				<b>2024</b>				<b>2025</b>				<b>2026</b>						
<b>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.</b>	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T				
115- Formar y 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.																				
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.</b>	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T				
116- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, página web, facilitando su acceso a toda la plantilla.																				
117- Revisar en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa																				
118- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.																				
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.</b>	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T				
119- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.																				
120- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.																				
121- Realizar una guía que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.																				
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.</b>	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T				
122- 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																				
123- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad																				
124- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.																				

125- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.																				
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>				
126- 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 Orgánica 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T				
127- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019																				

## 11. Medios y recursos

GARDA se compromete a poner a disposición del III Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

**DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:** El plan de igualdad se integra en el plan director de la organización por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.

**COORDINACIÓN:** La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por RRHH.

**COMITÉ DE IGUALDAD:** Las personas que integran la comisión de igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

**PLANTILLA:** Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del plan de igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.

**DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:** Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Igualdad.

**REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:** Recibirá información sobre el contenido del plan de igualdad, ejecución de las medidas y consecución de los objetivos.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.



## 12. Sistema de seguimiento y evaluación

El Seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad de GARDA se realizará por las personas designadas la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

### SEGUIMIENTO

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- **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 forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Metodología para el seguimiento:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
  - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
  - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
  - Cuantitativos y cualitativos.
  - Comparables en el tiempo.
  - Desagregados por sexo.
- Tipos de indicadores:
  - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
  - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.

- o Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- o Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la entidad como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

#### Revisión del III Plan de Igualdad

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.
- c. 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 las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

#### EVALUACIÓN

Se trata, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.

- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

#### Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

#### Evaluación de proceso

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad.

#### Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la entidad, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará la evaluación en dos momentos, una intermedia y otra final.

La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

#### CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento es anual. Se presentará a la Comisión:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

Realización de la reunión anual, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión anual puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el último trimestre de 2024. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del tercer Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Igualdad recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

## 13. Comité de Igualdad para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión Negociadora ha consensado en su última reunión que asumirá también las funciones como Comisión de Seguimiento y Evaluación siendo, por tanto, una Comisión Permanente de Igualdad. En este sentido, tendrá un papel relevante en la interpretación del contenido del Plan y la evaluación del grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

El Comité de Seguimiento será quien asuma en el periodo de vigencia del III Plan de Igualdad la competencia del seguimiento y evaluación de este.

Con la aprobación del Plan de Igualdad se constituye la Comisión de Seguimiento y Evaluación del III Plan de Igualdad de GARDA, para lo que se firma el Acta de Constitución y el Reglamento de la Comisión.

## 14. Resolución de conflictos

En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de GARDA, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

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

Y para los efectos que resulte oportuno lo firman en Madrid,

Firmas

Por GARDA

Por la Representación de las personas trabajadoras