



GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD S.A.

II

PLAN DE IGUALDAD

2019 - 2023



GARDA

Servicios de Seguridad



INDICE

COMPROMISO DE LA ORGANIZACION

I. INTRODUCCIÓN

- 1.- Contexto y antecedentes.
- 2.- Definiciones
- 3.- Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas
- 4.- Ámbito de aplicación.
- 5.- Vigencia del plan.

II. DIAGNÓSTICO

III. OBJETIVOS DEL PLAN

- Ejes de actuación

IV. PROGRAMACIÓN

- Establecimiento de medidas concretas para cada uno de los puntos
- Criterios de Seguimiento
- Plazos de ejecución y Responsables de las acciones

ANEXOS:

ANEXO I.- Comisión de seguimiento, constitución, composición, funciones, competencias, medios y solución extrajudicial de conflictos.

ANEXO II.- Protocolo de Actuación de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, estableciendo la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como Principio básico y fundamental de la Política de Empresa de **GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.**, de acuerdo con la definición de dicho Principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

La disposición efectiva de **GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.** hacia la aplicación de esta Política de Igualdad, se llevará a la práctica a través del fomento de medidas de Igualdad y de la implantación de un Plan de Igualdad, que consigan una mejora continua en las condiciones de Igualdad de oportunidades en la totalidad de la plantilla, activando a la vez los órganos de control, seguimiento y –en su caso- arbitraje para la resolución de conflictos, para garantizar el objetivo principal de lograr los parámetros de Igualdad entre hombres y mujeres acordes al momento actual de la sociedad en nuestro país.

Madrid, 30 de mayo de 2019

El Gerente / Director

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- CONTEXTO Y ANTECEDENTES:

El pasado mes de julio de 2018 venció el primer Plan de Igualdad, prorrogando la vigencia del mismo durante el periodo de negociación del segundo Plan de Igualdad, entre la empresa Garda y los sindicatos más representativos.

La negociación se inicia con la aportación por parte de la empresa de datos de carácter cuantitativo y cualitativo sobre diferentes parámetros (composición de la plantilla por sexos, grupo profesional y jornada, tipos de contrato y participación de mujeres y hombres en los cursos de formación, etc.).

Con esta información cuantitativa y cualitativa, se procede a la elaboración del Informe Diagnóstico.

2.2.- DEFINICIONES.

El presente Plan de Igualdad, negociado por la empresa y los sindicatos más representativos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Así, se ha incidido expresamente en la cultura y Política de Igualdad de Oportunidades, el impacto en la sociedad y la Responsabilidad Social Corporativa, la comunicación, el lenguaje y la imagen, la representatividad de género, los procesos de gestión de RR.HH., la Política y estructura retributiva, las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida familiar y laboral y la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, principalmente.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos de igualdad a alcanzar. A tal fin se han adoptado un conjunto de medidas concretas, estacionadas entre sí, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, con posterioridad a la realización de los Análisis / Diagnósticos por la Empresa.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión Negociadora del Plan (constituida con fecha 13 de junio de 2014) asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos

en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye 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.

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

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en 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 mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonable y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

3.3.- CONCEPTO Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ello, es necesaria contemplar la implantación de medidas y Acciones Positivas entendidas como, los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y Efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal.

Tal y como establece la LOIEMH (exposición de motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española. Habrán de ser razonables y proporcionados en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

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

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa **GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.** en el territorio del Estado Español, existentes en la actualidad o que se creen en el futuro, y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa. Se extenderá igualmente a aquellas otras sociedades participadas y UTE's presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del plan, informando de la composición de dichas UTE's a la comisión de seguimiento.

5.- VIGENCIA.

El presente Plan de igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma. Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Podrán prolongarse hasta un límite de nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo del Plan de Igualdad existente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará constituida de forma paritaria por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por la empresa. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente Plan.

El Plan de Igualdad de **GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.** se firmará con fecha **30 de mayo de 2019, teniendo vigencia dicho Plan hasta 30 de mayo de 2023**

2.- DIAGNÓSTICO

La negociación del presente Plan de Igualdad, ha ido precedida por la firma de un Acuerdo entre la Empresa y las Organizaciones Sindicales por el que se estableció el compromiso de negociar un Plan de Igualdad, las *materias* sobre las que versaría y la creación de una Comisión de Igualdad, que abordaría cada una de las fases que se definían en dicho Acuerdo y, que durante algunos meses ha trabajado en recabar los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de Situación y, la información y debate en torno al funcionamiento de los sistemas aplicados en la empresa en relación a las materias que había que abordar.

En concreto, además de la información de carácter cualitativo, han sido objeto de análisis los siguientes puntos, encuadrados en el Marco General, en el de la Gestión de Recursos Humanos, en el del Salario y Tiempo de Trabajo, en el de la Comunicación y en el de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral:

1. Distribución de la plantilla por sexo
2. Distribución de la plantilla por tramos de edades y sexos
3. Distribución de la plantilla por antigüedad en la empresa y sexos
4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexos
5. Distribución de la plantilla por tipo de jornada y sexos
6. Distribución de la plantilla por grupo profesional y sexos
7. Distribución de la plantilla por tipo de contrato, grupo profesional y sexos
8. Distribución de la plantilla por grupo profesional, tipo de jornada y sexos
- 10.- Contrataciones de personal por sexos y anualidades
- 11.- Extinciones de contrato por sexos y anualidades
- 12.- Promoción de la plantilla por sexos
- 13.- Actividades formativas por sexos
- 14.- Distribución de la plantilla por bandas salariales, y sexos
- 16.- Conciliación y responsabilidades familiares por sexos
- 17.- Bajas y permisos retribuidos por anualidad y sexos
- 18.- Bajas y permisos no retribuidos por anualidad y sexos

Las áreas de actuación propuestas en el Diagnóstico del Instituto de la Mujer y que pueden servir de base y/o de orientación para este y los siguientes Planes de Igualdad de **GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.**, son las siguientes:

- I. Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección.
- II. Fomentar una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional
- III. Disponer de información estadística desagregada por sexo.
- IV. Diseñar programas específicos para, la promoción de mujeres.
- V. Utilizar una mayor variedad de canales de comunicación para hacer llegar la oferta de cursos de formación y las vacantes en los mismos.
- VI. Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades.
- VII. Sensibilizar a un mayor número de trabajadores para compartir con las trabajadoras las responsabilidades domésticas y familiares.
- VIII. Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- IX. Analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los distintos departamentos.

En el proceso de negociación del Plan se han aportado y asumido otras áreas de actuación y la ampliación del contenido de alguna de las relacionadas con anterioridad.

Por la parte sindical se propuso la mejora y revisión del Protocolo de Prevención y tratamiento de situaciones de Acoso sexual y Acoso por razón de Sexo, (ver Anexo I), de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se anexa por tanto en el presente Plan de Igualdad un Protocolo o Procedimiento de actuación, desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas.

3.- OBJETIVOS DEL PLAN

Se desea presentar un Plan de Igualdad que se configura como una herramienta de trabajo consensuada por todos los agentes sociales de la Empresa y con vocación de continuidad, que velará por la igualdad entre mujeres y hombres y eliminará toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en **GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.**, en base a los principios rectores que se exponen más adelante.

Del análisis del Diagnóstico- Informe de Igualdad se han valorado aquellos aspectos que se indican como mejorables y se ha atendido a las propuestas realizadas por parte de la empresa y de los sindicatos con el fin de realizar la presente propuesta de Medidas correctoras y de elaboración e implantación del Plan de Igualdad.

Dichos datos se han obtenido del citado Informe, se han valorado para LA PRESENTE PROPUESTA DE MEDIDAS, alineadas estas en unos Ejes de Actuación que sectorizan los entornos de estudio y análisis y sus correspondientes medidas y planificación.

EJES DE ACTUACIÓN

- 1. RESPONSABLE DE IGUALDAD**
- 2. ACCESO Y SELECCIÓN**
- 3. CONTRATACIÓN**
- 4. PROMOCIÓN**
- 5. FORMACIÓN**
- 6. RETRIBUCIÓN**
- 7. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**
- 8. SALUD LABORAL**
- 9. VIOLENCIA DE GENERO**
- 10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION**

1.- RESPONSABLE DE IGUALDAD

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
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, 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.	Designar Agente de Igualdad	RRHH	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo

2.- ACCESO Y SELECCIÓN

2.1.- OBJETIVO ESPECIFICO.: Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Revisar todos los documentos actuales de procedimientos de selección (formularios, guiones de entrevistas, página web, denominación de puestos en las ofertas, etc.), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	RRHH y Agente de Igualdad	Anual
Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género, (sin connotaciones ni lenguaje sexista), siendo utilizado en todos los procesos de selección.	Realizar guía y validarla en la comisión de igualdad, así como distribuir el guion entre las personas involucradas en el proceso de selección en la fase de la entrevista	RRHH y Agente de Igualdad	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Formar al personal encargado del acceso a la empresa, en la aplicación de los contenidos del procedimiento estandarizado de selección	N.º de personas formadas según cargo de responsabilidad, N.º de personas que participan en los procesos y contenidos de la formación	Desde la firma del plan/anual	Formación

2.2.- OBJETIVO ESPECIFICO.: Utilizar las políticas de igualdad para lograr que aumente la presencia de mujeres en niveles jerárquicos donde tienen dificultades para acceder

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
En los procesos de selección, realizar acciones que logren que accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentada.	Número de mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentadas. Acciones llevadas a cabo.	RRHH	Anual
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.	Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, categorías y puestos	RRHH	Anual

3.- CONTRATACIÓN

3.1.- OBJETIVO ESPECIFICO.: Garantizar y fortalecer la igualdad de trato de oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. Conversiones a indefinidos según sexo.	RRHH	Anual
Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornadas, categoría profesional y puesto	Número de mujeres y hombres según el tipo de contrato y jornada, grupo profesional y puesto	RRHH	Anual

4.- PROMOCIÓN

4.1.- OBJETIVO ESPECIFICO.: *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona*

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Publicar las vacantes y sus requisitos que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa y los medios adicionales que aseguren que llega a todas las personas que estén de baja, excedencia o suspensión de contrato, vacaciones, etc.	N.º de vacantes publicadas y comunicadas, N.º de vacantes convocadas	RRHH	Anualmente, siempre y cuando se produzcan
Realizar un seguimiento por la persona responsable de la publicación de las vacantes en los centros, así como de la cobertura de las mismas, trasladando las posibles incidencias a RRHH	Copia del informe sobre la publicación de vacantes a la comisión de seguimiento	RRHH	Anualmente, siempre y cuando se produzcan
Garantizar la cobertura de las vacantes a través de promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla con los requisitos.	N.º de vacantes cubiertas internamente/ N.º total de vacantes de dichos puestos	RRHH	Anualmente, siempre y cuando se produzcan
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.	N.º de personas mujeres y hombres formadas según su puesto, nº de personas responsables que influyen en el proceso de promoción	RRHH y formación	Desde la firma del plan y anualmente
Hacer un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida.	N.º de personas promocionados segregados por tipo de jornada, sexo, puesto de origen y destino	RRHH	Anualmente, siempre y cuando se produzcan
Informar a la persona candidata sobre los motivos de rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria, y resaltando sus cualidades	N.º de personas informadas, nº de personas candidatas no promocionadas por sexo Registro de los datos	Dirección, RRHH	Anualmente, siempre y cuando se produzcan

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
<p>Informar a la Comisión de seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto, perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos, etc.</p>	<p>Informe por cada promoción</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente, siempre y cuando se produzcan</p>
<p>Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo/nivel jerárquico, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada.</p>	<p>N.º de mujeres y hombres promocionados por grupos profesionales, puesto de origen y destino según tipo de cto. Y jornada</p>	<p>RHH</p>	<p>Anualmente, siempre y cuando se produzcan</p>
<p>Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (nº de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (nº personas seleccionadas) para su traslado a la comisión de seguimiento</p>	<p>N.º de mujeres y hombres seleccionados y nº de personas consideradas</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anualmente, siempre y cuando se produzcan</p>

5.- FORMACIÓN

5.1- OBJETIVO ESPECIFICO.: *Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.*

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Realizar una nueva campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades, previa consulta sobre su contenido a la Comisión de seguimiento. Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en función de las pautas que sean marcadas por la comisión.	Difundir a toda la plantilla	RRHH y RLT	Anual
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.	Incluida	Formación	Anual
Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Revisar	Formación	Anual
Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de Directivos, mandos, cuadros y responsables de RHH 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.	Incluir en formación	Formación	Anual
Informar a la comisión de seguimiento del contenido, duración, modalidad criterios de selección y número de participantes en la formación específica en la igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos, cuadros, responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación de retribuciones, comunicación, etc.	Nº de participantes por categoría y sexo	RRHH	Anualmente, siempre y cuando se produzcan
Revisar en la comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisar	RRHH	Anual

5.2.- OBJETIVO ESPECIFICO.: *Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.*

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Difundir a la plantilla	RRHH/operaciones	Cuando se imparta la formación
Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por maternidad, paternidad, excedencias y bajas de larga duración.	Difundir a la plantilla	RRHH/Formación	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Realizar un seguimiento de la información trasladada, para la participación en cursos de formación, a la plantilla en general y específicamente a las personas en suspensión de contrato, bajas, etc..	Hacer seguimiento	Formación	Anual
Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de mujeres y hombres según la categoría profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y nº de horas	Presentación de informe	Formación	Anual

6.- RETRIBUCIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
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
En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor	Nº de veces por sexo	Dirección/RRHH	Anual
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables (incentivos, comisiones, etc.)	Informe estructura salarial	Dirección/RRHH	Anual
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	Presentar informe	RRHH	Anual

7.- CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

7.1.- OBJETIVO ESPECIFICO.: *Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndose accesibles para toda la plantilla de la empresa*

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan un menoscabo en las condiciones laborales. El disfrute de dichos derechos no puede suponer ningún tipo de discriminación.	Difundir a toda la plantilla	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Difundir mediante un folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en Garda	Actualizar folleto existente	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Se permite la acumulación del periodo de lactancia a petición del trabajador o trabajadora.	N.º de veces que se ha solicitado	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho, siempre y cuando estén debidamente acreditado y justificado que son pareja de hecho.	Difundir a toda la plantilla e incluirla en el folleto.	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta a la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los procesos de promoción	Difundir a toda la plantilla.	Formación	Anual

7.2.- OBJETIVO ESPECIFICO.: *Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.*

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Se podrá solicitar la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo, menores y familiares (previa justificación y acreditación), siempre y cuando la operativa del servicio lo permita, en caso de no ser posible, se justificará.	Difundir a toda la plantilla	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores y familiares)	Difundir a toda la plantilla, incluirla en el folleto	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida	Difundir a toda la plantilla, incluirla en el folleto.	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Ampliar 7 días más de permiso retribuido en caso de enfermedad/fallecimiento de familiares hasta 2º cuando el hecho causante sea fuera de España	Difundir a toda la plantilla.	RRHH	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales, justificándolo debidamente.	Difundir a toda la plantilla.	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Establecer un permiso no retribuido recuperable por el tiempo necesario para los trabajadores/as con descendientes menores de 15 años o personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente.	Difundir a toda la plantilla.	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando dicha solicitud sea por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares) justificando el motivo, y siempre y cuando haya vacante en el lugar solicitado	Difundir a toda la plantilla.	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Establecer la posibilidad de cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres divorciados/as, cuya guarda legal recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre y cuando la operativa del servicio lo permita y haya vacante en el lugar solicitado.	Difundir a toda la plantilla.	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo

7.3.- OBJETIVO ESPECIFICO.: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo, tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo respetando el cómputo semanal, en caso de no ser posible se justificara	Difundir a la plantilla	RRHH/Formación	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Posibilitar la unión del permiso de paternidad a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural, (del periodo devengado)	Difundir a la plantilla	RRHH	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo

8- SALUD LABORAL

8.1.- OBJETIVO ESPECIFICO.: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Revisar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural	Revisar protocolo con la mutua	PRL/RRHH	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural	Difundir a toda la plantilla	RRHH	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales 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.	Revisar índices de siniestralidad	PRL/RRHH	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Disponer de informe sobre siniestralidad por sexos y categorías	Revisar evaluaciones	PRL/RRHH	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo

8.2.- OBJETIVO ESPECIFICO.: *Elaborar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.*

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Revisar el protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	Revisar protocolo existente	RRHH	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Incluir en la formación obligatoria sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Incluir modulo	Formación	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo	Preparar curso	Formación	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Presentar a la comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y por razón de sexo, así como no de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Nº de denuncias	RRHH	Anual
Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Preparar cursos	Formación	Anual

9.- VIOLENCIA DE GENERO

9.1.- OBJETIVO ESPECIFICO.: *Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.*

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Consensuar, en el seno de la comisión de seguimiento, un procedimiento de actuación para los casos de violencia de género	Preparar procedimiento	RRHH/Comisión de seguimiento	Desde la firma del plan
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad, entregándolo en mano, incluso a las nuevas contrataciones	Chequear difusión, tabloneros, etc.	RRHH	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
En casos de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutarán 5 días de permiso retribuido para el cambio de domicilio	Seguimiento de no de solicitudes	RRHH	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, con justificación del motivo	Nº de solicitudes	RRHH	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Informar a la comisión de seguimiento del plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.	Informar en las reuniones	RRHH	Anual
Facilitar la adaptación de la jornada el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integrada.	Nº de solicitudes	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 18 meses con reserva del puesto. Terminando este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto (en caso de seguir el servicio) o la continuidad en el nuevo.	Nº de solicitudes	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como de sus hijos/as	Nº de solicitudes	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Realizar una campaña especial el día internacional contra la violencia de género.	Nº de campañas	RRHH/agente igualdad	Anual

10.- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

10.1. - OBJETIVO ESPECIFICO.: *Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres, garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.*

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Revisar y corregir, si fuera necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan respecto al género	Revisar	RRHH	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (web, folletos, memorias anuales, etc.) para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Revisar	RRHH	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa	Realizar manual	RRHH	Desde la firma del plan
Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (web, prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje	Realizar formación	Formación	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo

10.2. - OBJETIVO ESPECIFICO.: *Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilización a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.*

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, a través de los tabloneros de anuncios.	Difundir a toda la plantilla	RRHH	Desde la firma del plan
Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Incluir	Dirección Garda	Anual
Utilizar, en la página web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Incluir en web	Informática	Anual

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios.	Nº de empresas informadas	RRHH	Desde la firma del plan
Difundir la existencia, dentro de la empresa de la/s persona/s responsables de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto de (dirección de correo electrónico) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad, comprometiéndose a darles solución.	Difundir a toda la plantilla	RRHH	Desde la firma del plan
Habrà 2 vías de entrada de las quejas: la RLT y la responsable de igualdad de la empresa. Ambos podrán en común las quejas recibidas e informarán anualmente a la comisión de seguimiento, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas, por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	Difundir a toda la plantilla	RRHH	Desde la firma del plan
Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa	Difundir a toda la plantilla	RRHH	Desde la firma del plan
Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante sesiones informativas en las que comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc	Difundir a toda la plantilla	RRHH	Desde la firma del plan
Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.	Difundir a toda la plantilla	RRHH	Desde la firma del plan

ANEXO I. –COMISIÓN SEGUIMIENTO

- **Comisión de seguimiento**
- **Constitución y Composición**
- **Funciones y Atribuciones**
- **Funcionamiento.**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los Objetivos concretos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente de la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad. sobre la aplicación del mismo.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa **GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

1- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar al grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

A.-Constitución.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan la creación de una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de **GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.** Dicha Comisión se ha constituido el 26 de abril de 2019

B. Composición.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de **GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.** estará compuesta con carácter paritario por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del Plan, concretamente 4 representantes de la parte empresarial y 4 representantes de la parte sindical.

Uno de los vocales designados por la empresa actuará como responsable-coordinador ante las partes facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

C. Funciones y Atribuciones.

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Seguimiento a los indicadores del presente Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- Seguir la aplicación de las medidas legales para fomentar la igualdad y el cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad:
 - a. Identificando ámbitos prioritarios de actuación.
 - b. Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como Jornadas de Igualdad.
 - c. Evaluando la consecución de objetivos y el desarrollo del Plan de Igualdad.
 - d. Introduciendo acciones correctoras para alcanzar el fin en el plazo fijado.

- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.
- Colaborar con la dirección en la puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias y promover medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones formativas.
- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual -en función de lo pactado-, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

En la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre;

1. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
2. El grado de ejecución de las acciones.
3. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
4. La identificación de posibles acciones futuras.

Se realizarán evaluaciones anuales del Plan de Igualdad se deberán tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos

- Grado de consecución de los resultados esperados
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres
-

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento.

La Comisión se reunirá como mínimo 1 vez al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Domicilio: a efectos de notificaciones y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo.

Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas
- Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.
- Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.
- Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de las mismas, serán como mínimo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de trabajadores y trabajadoras.
- El responsable-coordinador designado será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Inter confederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente en el momento del conflicto, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje.

PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.

La Dirección de **GARDA** y los sindicatos con representación en la Comisión de Igualdad, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

ACUERDAN

Establecer el presente **PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO** para todos los centros de **GARDA**, conforme a las siguientes disposiciones:

INTRODUCCIÓN

La legislación vigente mandata a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Este protocolo desarrolla el Art. 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

“Art. 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.”

DECLARACION DE PRINCIPIOS

- Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.
- Todas las personas que componen la Organización deben estar comprometidas con la protección de la dignidad de las personas, en aras de mantener y crear un ambiente laboral respetuoso y la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.
- Este tipo de conductas, además de ser calificadas como muy graves, y susceptibles de ser sancionadas en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos que, sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o trabajadora acosados, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, garantizando siempre la confidencialidad y la intimidad de la persona denunciante y denunciada.

DEFINICIONES

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Acoso sexual. - Según el Art. 7.1 de la LO 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, es 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 y ofensivo.

A los efectos del presente protocolo se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollado en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Acoso por razón de sexo. - Según el Art. 7.1 de la LO 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Según el Art. 7.3, se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, el Art. 7.4, establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

- Garantizar el conocimiento efectivo del Protocolo por todas las personas integrantes de la empresa, dándole difusión por los medios que fuesen necesarios; dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.
- Se enviará copia del presente Protocolo a Delegados/as de Prevención, a delegados/as de Personal, así como a toda la plantilla actual de la empresa y nuevas incorporaciones a través de los medios de la comunicación internos de la empresa.
- La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación seguimiento y evaluación al objeto no solo de prevenir el acoso, sino también para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

Se establece, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, este procedimiento de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto del acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en dicho procedimiento.

El proceso se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso a través de la Dirección de la empresa o de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Una vez recibida, cada parte (RLT o Dirección de la Empresa) informará a la otra de dicha solicitud.

Este procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

1. Comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por hasta cuatro miembros, dos por parte de la empresa y dos por parte de la RLT (la representación puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la Empresa). Para mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen, una vez constituida la comisión, a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable, realizarán las siguientes funciones:

- Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será designado por la empresa.
- Secretario/a: persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será del departamento de RRHH de la empresa.
- Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento tanto del instructor/a, como del Secretario/a. Será necesario tener experiencia en el tema de acoso sexual, siendo nombrada por la parte sindical.

La representación sindical en la Comisión Instructora será de carácter rotativo entre los sindicatos representados en la empresa por cada caso de acoso denunciado, entre los sindicatos firmantes del Protocolo. Asimismo, la persona denunciante podrá elegir a otro sindicato que le corresponde por turno rotativo. En este caso, si la elección del sindicato no corresponde con el sindicato al que le toca por turno en la Comisión Instructora, se saltará dicho sistema de rotación en este expediente.

La persona denunciante de una situación de acoso podrá cambiar a cualquier miembro de la Comisión por una persona de su confianza que cumpla los requisitos que se marcan en la composición de la misma.

Los miembros de la Comisión Instructora no podrán pertenecer al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se haya encomendado.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa, la cual se encargará de gestionar y decidir alojamientos, medios de transporte, etc.

2. Fases del procedimiento de actuación

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos/as trabajadores/as que consideren estar siendo objeto de acoso.

- La petición de intervención se presentará por escrito, tanto por la víctima como por testigos, así como por la RLT, dirigido a la "Comisión Instructora de Situaciones de Acoso", a través del formulario de denuncia, adjunto como anexo a este protocolo, (estos formularios estarán a disposición del personal en la intranet, delegados de personal, RRHH, etc.) en el cual se inste la intervención de la misma, deberá constar el nombre del denunciado.

- Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, la persona encargada de la instrucción convocará a la Comisión Instructora, en el plazo máximo de 5 días hábiles, conforme a las reglas rotativas establecidas. El instructor solicitará informe escrito del responsable operativo o superior si este fuera el denunciado.
- En base a la información recibida la Comisión Instructora decidirá si se abre o no el “Expediente de Investigación por presunto acoso”, y si requiere una vista previa con la denunciante que se ratifica en su denuncia.
- Una vez ratificada la denuncia, la comisión iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, pidiendo, en primer lugar, los informes y documentación que consideren convenientes.
- La comisión finalizará con la toma de declaración de los testigos tanto de la parte denunciante como de la denunciada.
- La comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de los hechos. Todo ello se documentará por escrito levantándose las correspondientes actas.
 - Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que aconsejen las circunstancias y lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciada y cuantas medidas cautelares se consideren oportunas.
 - Tanto la persona denunciante como denunciada podrán asistir acompañadas por alguien de la RLT o una persona de su confianza.
 - Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.
- La comisión tiene un plazo de 30 días para resolver motivadamente. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga notificación oficial de la solicitud.
- Este procedimiento finalizará con la emisión de un informe de conclusiones por parte del Instructor, que podrá incluir alegaciones particulares en el caso de desacuerdo con la instrucción de la investigación.
 - La resolución que lleve a cabo el instructor/a deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”
 - Dicha resolución se remitirá a la Dirección de la Empresa, a la persona denunciante y a la persona denunciada:
 - Cuando el informe constata la existencia de acoso, la Dirección de la Empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, aplicando las sanciones que puedan corresponder

conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo de aplicación.

- Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios en el puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador/a afectado/a lo solicita y es aconsejado por el Servicio de Prevención de la Empresa.
- Notificada, en su caso la sanción, se dará traslado a la persona denunciante y a la Comisión Instructora. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad. Si esta decisión final consistiera en la imposición de una sanción de tipo laboral habrá que cumplir los preceptos que legal o convenientemente estén establecidos.
- La empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.
- En el caso de que se reciba una denuncia falsa, o se levante falso testimonio contra la persona denunciada, la empresa adoptará las medidas que estime oportunas, contra la/s personas denunciante/s, así como la imposición de sanciones disciplinadas.

3. Ámbito de aplicación

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de GARDA.

4. Protección de las Víctimas

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de la Empresa adoptará medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora en las condiciones laborales de la persona agresora.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Este procedimiento de Prevención y Tratamiento de situaciones de Acoso en cualquiera de sus modalidades es interno de GARDA y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad de GARDA.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Al menos una vez al año, la Comisión de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se presentará resumen estadístico de las intervenciones realizadas, incluyendo información sobre el número de casos, tipo, resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

SOLICITANTE (marcar)

- | | |
|--------------------------------------|---------|
| - Persona afectada | - RRHH |
| - Representantes de los trabajadores | - Otros |

TIPO DE ACOSO

- | | |
|----------|---------------------|
| - Sexual | - Por razón de sexo |
|----------|---------------------|

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos: _____

NIF: _____

Sexo: _____

Teléfono de contacto: _____

email: _____

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo: _____

Puesto de trabajo: _____

DESCRIPCION DE LOS HECHOS (Continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

SOLICITUD: Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo.

Localidad y fecha

Firma de la persona solicitante