IV PLAN DE IGUALDAD

GARDA

22 SEPTIEMBRE 2026-21 SEPTIEMBRE 2030

Contenido

0. DATOS DE LA EMPRESA 4
1. INTRODUCCIÓN 7
2. PRINCIPIOS 9
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN 11
4. CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD 13
5. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD 16
6. PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD 17
7. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD 18
8. OBJETIVOS 30
9. MEDIDAS DEL IV PLAN DE IGUALDAD 33
9.0 - RESPONSABLE DE IGUALDAD 34
9.1. - PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 35
9.2. - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 40
9.3. - FORMACIÓN 41
9.4. - PROMOCIÓN PROFESIONAL 44
9.5. - CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 47
9.6. -EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 50
9.7. - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 55
9.8. - RETRIBUCIONES 56
9.9. - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 57
9.10. - VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES 58
9.11. - LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA 60
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES 64
11. MEDIOS Y RECURSOS 68
12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN 69
13. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 72
14. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD 74
15. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS 75
ANEXO I. Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual en el ámbito laboral en GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, SA 77
1. INTRODUCCIÓN 77
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 79
3. OBJETIVOS 80
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN 81
5. VIGENCIA Y REVISIÓN 82
6. REGISTRO 83
7. PRINCIPIOS 83

8. CONCEPTO Y DEFINICIÓN 84
8.1. ACOSO SEXUAL 84
8.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 86
8.3. VIOLENCIAS SEXUALES Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL 87
9. MEDIDAS PREVENTIVAS 88
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES 89
8.4. COMISIÓN INSTRUCTORA 89
8.5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 90
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA 95
12. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO 95
ANEXO I. A: MODELO DE DENUNCIA O COMUNICACIÓN DE CONDUCTAS INCLUIDAS EN EL PROTOCOLO 97
ANEXO II. Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, SA 100
1. Declaración de principios 100
2. Objetivos del protocolo 101
3. Ámbito de aplicación y vigencia 102
4. Procedimiento de actuación 102
4.1 Personas de referencia 102
4.2. Procedimiento de actuación 103
4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de las víctimas 107
5. Medidas y recursos de atención y protección a las víctimas 107
5.1. Medidas de protección en la empresa 107
5.2. Medidas de información y sensibilización 112
5.3. Medidas de formación 113
5.4. Recursos de información general y asesoramiento 114
6. Seguimiento 115
7. Normativa de referencia 116
ANEXO II.A 118
ANEXO II.B 119

0. DATOS DE LA EMPRESA

DATOS CORRESPONDIENTES AL PERIODO		1 enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025

Datos generales

Denominación social:		GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD S.A.
Forma jurídica:		Sociedad Anónima
CIF		A50595305
CNAE		8010 – Actividades de seguridad privada
Dirección:		Calle Maestro Estremiana, 22 (50006) Zaragoza
Teléfono:		616 95 92 52, 91 406 23 90
E-mail:		e.martin@gardaseguridad.com
Página Web:		www.gardaseguridad.com

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Personas trabajadoras	524	2.378	2.902
Representantes de las personas trabajadoras	15	82	97
Provincias con centros de trabajo	Alicante, Asturias, Ávila, Bizkaia, Burgos, Cantabria, Castellón, Coruña, Guipúzcoa, Guadalajara, Huesca, La Rioja, León, Madrid, Murcia, Palencia, Pontevedra, Segovia, Sevilla, Soria, Teruel, Valencia, Valladolid y Zaragoza. (Asturias y Palencia sin RLPT).		

PROVINCIAS CON CENTROS DE TRABAJO		
Álava	Gerona	Pontevedra
Albacete	Granada	Salamanca
Alicante	Guadalajara	Santa Cruz de Tenerife
Almería	Gipúzkoa	Segovia
Asturias	Huelva	Sevilla
Ávila	Huesca	Soria
Badajoz	Jaén	Tarragona
Baleares	La Rioja	Teruel
Barcelona	Las Palmas	Toledo
Burgos	León	Valencia
Cáceres	Lérida	Valladolid
Cádiz	Lugo	Bizkaia
Cantabria	Madrid	Zamora
Castellón	Málaga	Zaragoza
Ceuta	Melilla	
Ciudad Real	Murcia	
Córdoba	Navarra	
Coruña	Orense	
Cuenca	Palencia	

Bizkaia
Gipuzkoa
Asturias
Cantabria
La Coruña
Lugo
Álava
León
Navarra
Palencia
Burgos
La Rioja
Huesca
Gerona
Orense
Lérida
Pontevedra
Zamora
Barcelona
Valladolid
Soria
Zaragoza
Segovia
Tarragona
Salamanca
Guadalajara
Teruel
Ávila
Madrid
Castellón
Baleares
Cuenca
Cáceres
Toledo
Valencia
Badajoz
Ciudad Real
Albacete
Alicante
Córdoba
Jaén
Murcia
Huelva
Sevilla
Granada
Santa Cruz de Tenerife
Almería
Málaga
Cádiz
Las Palmas
Ceuta
Melilla

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 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 IV Plan de Igualdad de GARDA.

ÁMBITO EUROPEO

- 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.
- Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva

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. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
6. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
7. Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

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

2. PRINCIPIOS

El IV Plan de Igualdad de GARDA se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa 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 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 IV 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 IV Plan de Igualdad que la Dirección de GARDA hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:	
PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	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.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	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 legitima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Se considera acoso por razón de sexo 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.
PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS	Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD	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

Que con fecha 20 de abril de 2026, la representación de la empresa GARDA y la representación de las personas que trabajan en la empresa arriba mentadas, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del IV Plan de Igualdad de la empresa GARDA en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

El IV 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 formada por las siguientes personas:

De una parte, como representación empresarial:

- Inmaculada López Lorenzo, Jefa de personal
- María Elisa Martín García, Agente de igualdad
- Javier Álvarez Rodríguez, Relaciones laborales
- Cristina Ramírez Lorenzo, Relaciones laborales

En representación de las personas que trabajan en la empresa:

- César Ángel Pérez León, RLPT UGT.
- María Victoria García Sáinz, RLPT UGT
- Antonio Javier Pérez García, RLPT CCOO
- Generosa Escriche García, RLPT CCOO
- José Luis Corbín Sales, RLPT de USO
- Antonio Nevado Navarro, RLPT USO
- Irene Ruiz Orozco, RLPT de CSIF
- Gabriel Orza, RLPT ASTSP

Centros de trabajo sin representación: Asturias, Palencia.

- Ana Vanesa Navarro Rodríguez, FTSP-USO
- María Victoria Embid Martín, FESMC-UGT
- Alicia Gálvez Molina, CCOO del Hábitat

Asesoras: María Lourdes Herrezuelo Sánchez, CSIF y Beatriz Zafra Caramé, Protágora Igualdad.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal

El ámbito de aplicación del presente IV Plan de Igualdad se circunscribe a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, mujeres y hombres de cualquier nivel jerárquico, grupo profesional, categoría y/o puesto de trabajo.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el IV Plan de Igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Si durante el periodo de vigencia del IV Plan de Igualdad se incorpora a la empresa 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 períodos de prestación de servicios.

El presente Plan de Igualdad incorpora asimismo el compromiso de garantizar la igualdad de trato y no discriminación de las personas trans, conforme a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, prestando especial atención a la situación de las mujeres trans, promoviendo entornos laborales seguros, inclusivos y libres de discriminación.

Ámbito territorial

El ámbito territorial del IV Plan de Igualdad es estatal y se extiende a todos los centros de trabajo de GARDA existentes en España durante su vigencia.

Ámbito temporal

La vigencia del IV Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 22 de septiembre de 2026 hasta el 21 de septiembre de 2030. Seis meses antes de finalizar la vigencia del Plan, se convocará a la Comisión Negociadora que iniciará las negociaciones de un nuevo Plan de igualdad.

4. CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD

El sector de actividad

Desde Garda, trabajamos para ofrecer soluciones integrales de seguridad y protección a empresas, administraciones públicas y particulares. Nuestra actividad se centra en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad, protección de personas y bienes, control de accesos, supervisión de instalaciones y otros servicios auxiliares vinculados a la seguridad.

A través de un equipo profesional cualificado y el uso de tecnologías especializadas, contribuimos a garantizar entornos seguros, adaptándonos a las necesidades específicas de nuestra clientela y cumpliendo con la normativa vigente en materia de seguridad privada. Nuestro compromiso se orienta a la calidad del servicio, la mejora continua, la profesionalidad y el respeto a las personas.

En GARDA aspiramos a ser una empresa de referencia en la prestación de servicios de seguridad privada. Para ello, ponemos a disposición de empresas, entidades públicas y organizaciones la experiencia y profesionalidad acumuladas a lo largo de años de actividad en el sector.

Nuestro trabajo se fundamenta en la calidad del servicio, la mejora continua, el cumplimiento de la normativa vigente y el compromiso con las personas, incorporando procedimientos y recursos que permitan responder de manera eficaz a los retos actuales en materia de seguridad.

Nuestro equipo presta servicios de seguridad y protección a empresas y organizaciones de distintos sectores, adaptando cada solución a las características y necesidades específicas de la clientela. Acompañamos a las entidades en la prevención de riesgos y en la protección de sus instalaciones, bienes, información y personas, contribuyendo a crear entornos seguros y de confianza para el desarrollo de su actividad.

La empresa

GARDA es una empresa de capital social íntegramente español, orientada a satisfacer las necesidades de la clientela en materia de seguridad privada en todo el territorio nacional, ofreciendo soluciones personalizadas adaptadas a cada contexto.

Constituida en 1994 y con sede en Zaragoza, la compañía desarrolla su actividad en distintos puntos del país con el objetivo de proporcionar servicios de seguridad ajustados a las necesidades reales de cada cliente/a, mediante propuestas individualizadas.

Su origen está vinculado al modelo tradicional de vigilancia, centrado en la presencia física, el control de accesos y la protección de bienes e instalaciones. No obstante, con el tiempo ha evolucionado hacia un enfoque más tecnológico, incorporando sistemas avanzados y herramientas digitales adaptadas a las exigencias actuales del sector.

En su planteamiento corporativo, GARDA se define como una organización cercana, flexible y centrada en las personas, tanto en relación con su clientela como con su plantilla, que supera los 2.000 profesionales. La compañía fundamenta su actividad en valores como el compromiso, la seriedad y la profesionalidad, así como en su capacidad de adaptación a entornos y necesidades cambiantes.

MISIÓN Y VISIÓN

Garda Servicios de Seguridad es una empresa dinámica e innovadora comprometida con la provisión de soluciones de seguridad tanto para nuestros clientes como para nuestro personal. Las operaciones de nuestra empresa se basan en las normas españolas, y contamos con todos los certificados de seguridad necesarios para llevar a cabo nuestro trabajo con éxito.

Nos enorgullecemos de ofrecer una gama completa de servicios de gestión de la seguridad y nos comprometemos a mejorar continuamente los contenidos y la calidad de los mismos. Nuestros profesionales bien cualificados y experimentados se dedican al crecimiento y la mejora de los servicios de seguridad que proporcionamos a nuestros clientes.

Nuestro valor diferencial

Estos son los factores que hacen de Garda su mejor opción en materia de seguridad:

- Respuesta inmediata.
- Compromiso.
- Control y seguimiento.
- Presencia nacional.

- Solidez financiera.
- Motivación de nuestro personal.

GARDA está comprometida con el principio de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con el principio de igualdad de trato y no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social.

Gracias a nuestra trayectoria, pretendemos buscar la excelencia, asumiendo nuestra responsabilidad en conseguir que el mundo sea más innovador en consonancia y empatía.

NUESTROS VALORES

Profesionalidad

Nuestros 30 años de experiencia en esta área nos dan la confianza necesaria para saber que podemos enfrentarnos a cualquier escenario.

Compromiso

En Garda nos aseguramos de que lo que piden nuestros clientes es lo que reciben. Sabemos que cada caso es diferente y por eso nos adaptamos por completo a sus requerimientos.

Seriedad

Siempre trabajamos para solucionar cualquier situación que se les plantee a nuestros clientes ofreciéndoles toda la colaboración necesaria. Además, ofrecemos una atención inmediata a cualquier requerimiento.

Dedicación al cliente

Todos nuestros esfuerzos están puestos en proporcionarle la seguridad que requiera su proyecto. Queremos ser como una persona más de su equipo.

- DISPERSIÓN GEOGRÁFICA

Alicante, Asturias, Ávila, Bizkaia, Burgos, Cantabria, Castellón, Coruña, Guipúzcoa, Guadalajara, Huesca, La Rioja, León, Madrid, Murcia, Palencia, Pontevedra, Segovia, Sevilla, Soria, Teruel, Valencia, Valladolid y Zaragoza.

5. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

Con la entrada en vigor de los RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro y sobre transparencia retributiva, GARDA ha iniciado un proceso de negociación para la elaboración del IV Plan de Igualdad adaptado a la normativa vigente.

Para ello, el 4 de mayo de 2026, la empresa ha formalizado el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el objeto de adaptar su política de igualdad a la normativa.

COMPROMISO DE GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. POR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

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 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 IV 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 IV 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 4 de mayo de 2026

Cándido Vigara Tocado

Consejero Delegado

6. PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente IV Plan de Igualdad estará a disposición de la plantilla de la empresa. Se potenciará la difusión a través de los canales internos de comunicación de la empresa (intranet, tablón de anuncios, etc.)

7. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

De conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el diagnóstico ha analizado las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, el análisis se ha ampliado a tres áreas adicionales: salud laboral desde la perspectiva de género, violencia de género y lenguaje y comunicación no sexista.

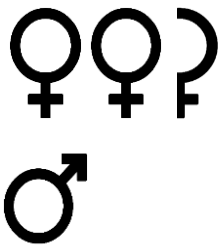
Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa en 2025 y a la actividad desarrollada en el mismo año.

El diagnóstico se ha realizado durante junio de 2026.

Condiciones generales

El informe de diagnóstico contiene los datos estadísticos de distribución y concentración de la plantilla, así como la descripción de los procesos internos que lleva a cabo la empresa en la gestión de recursos humanos de cara a poder determinar la situación de partida de mujeres y hombres en materia de igualdad de oportunidades a la hora de acceder, permanecer y promocionar en GARDA.

En el periodo de un año GARDA ha contado con 2.902 personas dadas de alta como personal por cuenta ajena: 524 mujeres (18%) y 2.378 hombres (82%) y este es el dato que vamos a tomar como referencia para trabajar en el diagnóstico



La brecha de género, que se halla restando la tasa femenina menos la masculina, es de -63,89%. Cuanto más cerca de cero está la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

Un valor negativo evidencia que la diferencia es a favor de los hombres, como es el caso, y un valor positivo a favor de las mujeres.

En GARDA el índice de feminización es de 0,22 o lo que es lo mismo, nos encontramos que por cada mujer empleada en la empresa hay 4,53 hombres. El 1 indicaría equidad, valores por debajo de 1 apunta a una infrarrepresentación de las mujeres y valores por encima de 1 indican feminización.

En este caso, el porcentaje de mujeres es del 18% y el de hombres del 82% por lo que la empresa está masculinizada, aunque las mujeres se encuentran un punto por encima del sector.

El dato de 2.902 personas en plantilla se corresponde con todas las personas que han estado de alta en 2025 y es el dato que vamos a tomar como referencia para trabajar en el diagnóstico.

PLANTILLA POR EDAD

La edad de las personas de la plantilla se concentra en los puntos altos, es decir de más de 45 años; los porcentajes mayores (17%) están en las franjas de 55 a 59 años y de 50 a 54 años. El 15% de 45 a 49 y el 13% de 60 a 64 años. En el resto hay menos del 10%.

El mayor porcentaje de mujeres se encuentra en la franja de 50 a 54 años.

Hay que destacar también que un 1% de la plantilla tiene 65 años o más.

PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

La información sobre el nivel de estudios de las personas trabajadoras no está completa. Solo se sabe el dato del 19% de la plantilla, por lo que no es una información relevante.

La mayor parte de la plantilla se concentra en la categoría "sin datos", lo que limita el peso estadístico del resto de niveles formativos. En los tramos donde sí hay datos (estudios primarios, formación profesional, bachillerato y estudios universitarios), la proporción entre mujeres y hombres es muy similar, sin que se observe una mayor o menor cualificación asociada al sexo. El elevado porcentaje de datos no disponibles impide extraer conclusiones representativas sobre el nivel formativo del conjunto de la plantilla.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El personal en GARDA, tiene una vinculación laboral de tipo indefinida en un 80% de las contrataciones, y un 10% de tipo temporal y un 10% de fijo discontinuo.

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, con una horquilla mensual de 144 a 176 horas.

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 88% trabaja a tiempo completo y el 12% a tiempo parcial.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

Entre los contratos indefinidos destacan los de tiempo completo ordinarios, que suponen un 55% de los existentes y que tienen el 17% de la plantilla femenina y el 83% de la plantilla masculina.

El 16% 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.

Hay también un 8% de personas de la plantilla con contratos indefinidos a tiempo parcial, que corresponden al 11% de las mujeres de la plantilla femenina y al 7% de los hombres de la plantilla masculina, lo que indica mayor incidencia en mujeres de los contratos a tiempo parcial indefinidos.

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

La antigüedad aporta información muy relevante desde la perspectiva de género. La empresa lleva funcionando desde hace más de 30 años.

La antigüedad media de la plantilla es de 8,48 años; por sexo la antigüedad media de las mujeres es de 6,84 años y la de los hombres es de 8,84.

Casi un cuarto de la plantilla (23%) lleva de 1 a 3 años de antigüedad, un 21% mujeres y un 79% hombres. En el siguiente grupo por número de personas (20%) están las que tienen menos de 1 año de antigüedad. En último lugar (7%) están las personas que llevan de 10 a 15 años y entre 20 a 25 años. Esto demuestra que la empresa ha incorporado un volumen importante de personal en los últimos años.

PLANTILLA POR CENTRO DE TRABAJO

El 27% del personal se encuentra en la provincia de Valencia, el 20% en Madrid y el 8% en Burgos. En el resto de las provincias la plantilla supone menos del 7%.

Por sexo es significativo que en Teruel es donde hay una mayor concentración de mujeres (55%) cuando el total en la empresa es de un 18%. En Valencia se encuentra el 30% de las mujeres de la plantilla femenina.

PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

El 93% de la plantilla se concentra en el puesto de Vigilante de seguridad, en el que hay un 18% de mujeres y un 82% de hombres. En el puesto se concentran el 91% de la plantilla femenina y el 93% de la plantilla masculina. El siguiente puesto por número de personas es

el de Vigilante de explosivos, que ocupa a un 3% de la plantilla, un 12% de mujeres y un 88% de hombres.

Hay 8 puestos ocupados al 100% por mujeres y 14 ocupados al 100% 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.

Una vez vistas las condiciones generales de la plantilla, resumimos el diagnóstico de cada una de las áreas de estudio del IV Plan de Igualdad.

Proceso de selección y contratación

ÁREAS DE VALOR

- Existe un área específica de Selección
- Prioridad del personal interno a la hora de acceder a la cobertura de vacantes.
- Existencia de un procedimiento estándar y objetivo en el proceso de selección, con el establecimiento de criterios previo al inicio del proceso.
- Se trabaja intensamente para crear una imagen de marca como lugar agradable para trabajar.
- Para la publicación externa se contemplan diferentes medios web y portales de empleo.
- La aplicación del proceso de selección se lleva a cabo y se evalúa de forma adecuada, evitando los sesgos de género.
- Asegura la capacitación en procesos de selección sin sesgos de género de las personas que intervienen en el proceso.
- Estabilidad laboral en la mayoría de las incorporaciones.
- Utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo, entrevistas y evaluación de candidaturas.
- Se recoge específicamente el cumplimiento de velar por la igualdad de oportunidades, la publicidad, el mérito y la capacidad.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Procurar la paridad de género en los tribunales de selección.

- Implementar medidas dirigidas a atraer talento femenino en los procesos de selección.
- Revisar el lenguaje para garantizar que se realice un uso no sexista del lenguaje e imagen en las ofertas de empleo, las entrevistas y la evaluación de candidaturas.
- Introducir acciones positivas para apoyar la contratación de mujeres.

Clasificación profesional

ÁREAS DE VALOR

- Sistema de clasificación profesional adaptado al convenio colectivo de aplicación.
- Descripciones detalladas y actualizadas de todos los puestos de trabajo.
- Valoración de puestos actualizada, objetiva y alineada con criterios de igualdad retributiva (RD 902/2020).
- Existencia de organigrama actualizado con desagregación por sexo en todos los puestos.

Formación

ÁREAS DE VALOR

- Se ofrece formación en materia de igualdad para toda la plantilla.
- Dispone de Plan de Formación flexible, abierto a incorporar formación que se adapte a la situación y necesidades del momento.
- Amplia variedad de acciones formativas que abordan diferentes áreas de competencias y habilidades.
- El Plan de Formación es público y de acceso a toda la plantilla.
- Se imparte formación en capacitación en procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género para personal directivo y mandos intermedios.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Impartir formación específica para mujeres con alto potencial, dirigido a nuevas directivas.
- Favorecer la formación de mujeres en contenidos dirigidos a puestos en los que está infrarrepresentada.
- Realizar un estudio de necesidades directamente a la plantilla sobre intereses en formación.

Promoción Profesional

ÁREAS DE VALOR

- Prioridad al personal interno en la cobertura de vacantes.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Promover el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad, partiendo de mismos criterios de capacidad y mérito
- Diseñar un procedimiento o modelo de desarrollo profesional adaptado a las posibilidades reales de promoción existentes en la empresa.
- 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.
- Implantar un sistema de valoración del desempeño sistemático, objetivo y aplicado a toda la plantilla.
- Establecer publicación interna sistematizada de todas las vacantes antes de procesos externos.
- Garantizar que las responsabilidades familiares no penalicen la promoción profesional de ningún sexo.

Condiciones de trabajo

ÁREAS DE VALOR

- Disponen de Protocolo para la garantía de la desconexión digital.
- Las medidas de garantía de la desconexión digital están disponibles para su consulta.
- Sistema de registro de jornada fiable, accesible y permite análisis por sexo.

ÁREA DE DESARROLLO

- Implantar medidas de flexibilidad en horarios y jornada en aquellos puestos en los que sea posible.
- Garantizar que las horas extraordinarias sean voluntarias y equilibradas por sexo.
- Evaluar impacto de género de sistemas de videovigilancia y geolocalización.

Resultados de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva permite concluir que, con carácter general, el sistema retributivo de la empresa no presenta diferencias globales significativas entre mujeres y hombres una vez homogeneizadas las condiciones de comparación. La brecha en la retribución total efectiva se sitúa en el 11%, mientras que, al equiparar las retribuciones eliminando el efecto de factores relacionados con el tiempo de trabajo, la jornada y los periodos efectivamente trabajados, la brecha global se reduce al 1%. Esta importante disminución indica que una parte sustancial de las diferencias observadas en las retribuciones efectivas está relacionada con las distintas condiciones y tiempos de trabajo de mujeres y hombres y no con una diferencia generalizada en la política retributiva.

La valoración de puestos de trabajo realizada permite agrupar los puestos en cinco escalas de trabajos de igual valor. La estructura resultante muestra una elevada concentración de la plantilla en la Escala 04, en la que se encuentra el 96% de las personas trabajadoras. Esta escala presenta, además, una brecha prácticamente inexistente en la retribución total equiparada, lo que resulta especialmente relevante por su elevado peso sobre el conjunto de la plantilla.

No obstante, el análisis pone de manifiesto algunos elementos que requieren atención. La plantilla se encuentra claramente masculinizada: las mujeres representan el 18% y los hombres el 82%. Esta infrarrepresentación femenina se reproduce en buena parte de las escalas y resulta especialmente acusada en las escalas superiores. Asimismo, aunque la brecha global equiparada es reducida, se observan diferencias en determinadas escalas de trabajo de igual valor, especialmente en las escalas 01 y 03, con brechas en la retribución total equiparada del 20% y del 17%, respectivamente. Estas escalas cuentan con un número de personas considerablemente inferior al de la Escala 04, por lo que los resultados deben interpretarse teniendo en cuenta su composición y tamaño.

El análisis por conceptos retributivos permite precisar mejor el origen de las diferencias. Los complementos salariales presentan en conjunto una brecha del 9% y son los que contribuyen principalmente a la diferencia retributiva global. Destacan especialmente la antigüedad y la nocturnidad por su aportación económica a la brecha, junto con otros conceptos como festivos, vestuario, peligrosidad y plus de jefe/a de equipo. Por el contrario, otros conceptos, incluido el salario base, compensan parcialmente estas diferencias. Por tanto, no resulta suficiente atender únicamente al porcentaje de brecha de cada concepto, sino que debe considerarse también su peso económico y la diferente participación de mujeres y hombres en las circunstancias, servicios, turnos o funciones que generan su percepción.

El análisis de la distribución por bandas retributivas tampoco muestra desequilibrios muy acusados, aunque las mujeres presentan una mayor concentración relativa en los niveles retributivos inferiores y los hombres una presencia ligeramente superior en el rango retributivo alto. Este resultado aconseja realizar un seguimiento de la evolución de la distribución de mujeres y hombres en los distintos niveles retributivos y de los factores que condicionan el acceso a determinadas posiciones y complementos.

En conjunto, los resultados no apuntan a la existencia de una desigualdad retributiva generalizada entre mujeres y hombres, pero sí identifican factores estructurales y determinados componentes de la retribución sobre los que resulta conveniente actuar. En consecuencia, el Plan de Igualdad deberá prestar especial atención al incremento de la presencia femenina en una plantilla fuertemente masculinizada, al seguimiento de las diferencias existentes en los trabajos de igual valor, a la revisión de los principales conceptos que contribuyen a la brecha y a la transparencia de los criterios de asignación de complementos, movilidad y acceso a puestos y funciones.

Estas actuaciones, junto con el seguimiento periódico de los principales indicadores retributivos, permitirán prevenir la aparición de desigualdades, detectar posibles desviaciones y avanzar en la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el IV Plan de Igualdad, desde el 22 de septiembre de 2026 hasta el 21 de septiembre de 2030, sin perjuicio de su revisión cuando se produzcan cambios sustanciales en la estructura organizativa, profesional o retributiva de la empresa o cuando los resultados del seguimiento así lo aconsejen.

ÁREAS DE VALOR

- Retribuciones de acuerdo con el convenio.
- 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 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.

Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

Aunque existen 30 mujeres y 105 hombres con hijos o hijas, solo hay 13 personas que tienen reducción de jornada; 12 por guarda legal de menores; 3 mujeres y 9 hombres y 1 hombre por cuidado de personas dependientes.

ÁREAS DE VALOR

- Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral están disponibles para su consulta.
- El uso de medidas de conciliación no afecta negativamente a la situación profesional ni carrera dentro de la empresa.
- Las reuniones se programan evitando horarios incompatibles con responsabilidades familiares (entrada/salida escolar).

ÁREAS DE DESARROLLO

- Facilitar información sobre la corresponsabilidad en el cuidado de menores y personas dependientes.
- Ampliar el catálogo de medidas de conciliación disponibles para la plantilla.
- Promover el uso equilibrado de medidas de conciliación entre mujeres y hombres.
- Realizar una encuesta anónima a la plantilla para conocer sus necesidades de conciliación.
- Elaborar anualmente un registro desagregado por sexo de todas las personas que hacen uso de las diferentes medidas de conciliación para su posterior análisis con perspectiva de género.

Infrarrepresentación femenina

GARDA es una empresa en la que existe infrarrepresentación femenina, porque la proporción de mujeres y hombres es de un 18% de mujeres y un 82% de hombres, pero es un reflejo de lo que ocurre en las empresas del sector. De hecho, hay un 1% más de mujeres que en la media de las empresas de seguridad.

ÁREAS DE VALOR

- Existe compromiso institucional explícito con la igualdad.
- Identificación de puestos/departamentos con infrarrepresentación femenina.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Reforzar el compromiso institucional con la corrección de la infrarrepresentación femenina.
- Diseñar e implantar política específica de incorporación de mujeres en áreas infrarrepresentadas.
- Difundir sistemáticamente el compromiso con la contratación de mujeres en áreas infrarrepresentadas.
- Definir e implementar medidas específicas para corregir la infrarrepresentación femenina.
- Establecer objetivos cuantitativos concretos (por ejemplo, X% de mujeres en Y años) con indicadores de seguimiento anuales.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se ha puesto en conocimiento un caso relacionado con acoso sexual y/o por razón de sexo. Actualmente se encuentra en vía judicial, por lo que no cuenta con resolución firme.

La organización considera que las acciones de sensibilización y formación contribuyen a la prevención y a la concienciación de la plantilla en esta materia. Los comités y mandos intermedios también reciben formación.

En GARDA existe un protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. Este protocolo está libre para su consulta en la web y colgado en los tablones de anuncios, también se entrega con el Welcome pack a las nuevas incorporaciones.

ÁREAS DE VALOR

- Existe un procedimiento para la actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Existencia de canal específico de denuncias.
- Libre acceso por parte de la plantilla al protocolo.
- Se informa a las nuevas incorporaciones de la existencia del protocolo de acoso y del canal existente para atender cuestiones relacionadas con acoso sexual y por razón de sexo.
- Se forma a la plantilla y a los mandos intermedios en la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Se forma a la plantilla en buen trato e identificación de conductas susceptibles de acoso sexual o por razón de sexo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar campañas de sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo, además del protocolo ya existente

Salud laboral desde perspectiva de género

En GARDA se realizan evaluaciones de riesgos psicosociales dentro de su sistema de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

ÁREAS DE VALOR

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

ÁREAS DE DESARROLLO

- Crear un procedimiento para mujeres embarazadas.
- Realizar 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, donde se introduzca la variable sexo.

Lenguaje y comunicación no sexista

Se observa esfuerzo por utilizar lenguaje inclusivo en la web y en las comunicaciones corporativas. No obstante, persisten algunos usos del masculino genérico, como "los profesionales, clientes y trabajadores" o "Bienvenido al portal del empleado", por lo que se recomienda revisar determinados contenidos y sustituirlos por fórmulas más inclusivas, como "el equipo profesional"," las personas profesionales", "clientela y plantilla" o "portal de la plantilla", " portal interno", "espacio profesional", "acceso al espacio del personal".

ÁREAS DE VALOR

- Existe una multiplicidad de canales y medios para difundir y comunicar y se utilizan.
- Existencia de la figura de Agente de Igualdad en la empresa.
- Se visibiliza el compromiso de la empresa con la igualdad.
- Se realizan campañas anuales de igualdad en fechas relevantes (22 de febrero, 8 de marzo, 25 de noviembre, …)

- Se informa periódicamente a la plantilla del desarrollo del Plan de igualdad.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Abrir un canal específico sobre actualidad en materia de igualdad.
- Procurar el uso del lenguaje de forma inclusiva, evitando y eliminando el masculino como genérico.

Violencia de género

No se han registrado en la empresa casos en los que haya sido necesario aplicar la normativa vigente en materia de violencia de género. La empresa dispone de un procedimiento de intervención establecido. Este procedimiento contempla la aplicación de medidas de protección y apoyo, incluyendo también a víctimas de violencias sexuales.

ÁREAS DE VALOR

- Se realiza anualmente una acción o campaña de sensibilización con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer".
- Se sensibiliza al personal en la prevención y actuación contra la violencia de género.
- Existencia de un procedimiento o protocolo de actuación interno a poner en marcha cuando se tenga sospecha o conocimiento de que una de las trabajadoras de la empresa está sufriendo violencia de género.
- En los centros de trabajo se difunde y visibiliza información sobre la violencia contra las mujeres.
- Información con los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género difundidos a través del Portal del empleado/a.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Colaborar en la inserción laboral de mujeres que han sufrido violencia de género, brindándoles una opción de cambio en sus vidas mediante su contratación.

8. OBJETIVOS

A continuación, se recogen los objetivos generales y específicos del presente Plan de Igualdad:

- GENERALES

- Favorecer una cultura corporativa igualitaria que impregne todos los ámbitos de la empresa, garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar la promoción de la mujer a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación.
- Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.
- Asegurar la utilización de un lenguaje no discriminatorio e inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa y asegurar un cauce para el tratamiento de denuncias y reclamaciones por acoso sexual y por razón de sexo.
- Asegurar las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

- ESPECÍFICOS

- Garantizar información y formación interna y externamente inclusiva.
- 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.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.
- 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.

A su vez, los objetivos pueden igualmente clasificarse en cualitativos y cuantitativos:

- 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.
- 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 IV PLAN DE IGUALDAD

El siguiente listado de medidas ha sido acordado en el seno de la Comisión Negociadora y trae causa de los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, conforme al cual la Comisión Negociadora ha diseñado y establecido las medidas evaluables concretas que deben adoptarse, y que seguidamente se exponen, junto con la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En concreto, el establecimiento de las medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos concretos para cada una de las materias, incluyendo los indicadores para el control de las mismas, y señalando, para cada caso, la persona/s responsable/s dentro de la empresa, el plazo de ejecución establecido para el cumplimiento de la medida, su nivel de prioridad (bajo, medio, alto), y los medios y recursos que se consideran necesarios para su implementación.

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención, que son las siguientes:

1. Proceso de 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 los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones y auditoría retributiva.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Violencia de género.
11. Lenguaje y comunicación no sexista.

Todos los indicadores que se usen estarán siempre desagregados por sexo.

9.0 - RESPONSABLE DE IGUALDAD						
OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa y demás medios necesarios						
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
1	Mantener la figura de la persona responsable de igualdad, garantizando los recursos, el tiempo y el apoyo necesarios para coordinar la implantación, seguimiento, evaluación y actualización del Plan de Igualdad, impulsar la integración transversal de la igualdad e informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento.	• Designación y mantenimiento de la persona responsable de igualdad durante la vigencia del Plan. • Nº de informes, reuniones o comunicaciones realizadas a la Comisión de Seguimiento sobre la implantación y evolución del Plan.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan	Horas laborables de responsables.	Alta
2	Mantener operativo el canal de comunicación del Plan de Igualdad, garantizando su accesibilidad, confidencialidad, difusión y revisión periódica de su funcionamiento.	• Existencia y disponibilidad del canal de comunicación del Plan de Igualdad. • Nº de comunicaciones, consultas o sugerencias recibidas y gestionadas a través del canal. • % de consultas resueltas. • Nº de incidencias detectadas y plazo de corrección.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan. Revisión anual de su funcionamiento	Horas laborables de responsables. Equipos informáticos. Canales de comunicación interna.	Alta

9.1. - PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
3	Mantener y revisar periódicamente el procedimiento de selección con perspectiva de género, garantizando procesos objetivos basados en las competencias y requisitos del puesto y verificando que las herramientas digitales, los sistemas automatizados y las soluciones de inteligencia artificial no generan sesgos discriminatorios.	• Nº de revisiones realizadas del procedimiento de selección y de las herramientas utilizadas. • Nº de incidencias o posibles sesgos detectados y medidas correctoras aplicadas. • Tiempo de implantación de las correcciones. • Evolución anual de incidencias.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan. Revisión anual.	Horas laborables del personal de RRHH. Procedimiento de selección. Equipos informáticos.	Alta
4	Revisar periódicamente los canales de captación y difusión de ofertas de empleo para garantizar la igualdad de oportunidades y favorecer la incorporación de mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina.	• Nº de revisiones realizadas de los canales de captación utilizados. • Evolución del porcentaje de candidaturas femeninas recibidas en puestos con infrarrepresentación de mujeres. • % de ofertas conformes desde la primera revisión. • Tiempo medio de corrección.	RRHH	Primera revisión: 30/06/2027. Posteriormente, revisión anual.	Horas laborables del personal de RRHH. Canales de captación y difusión. Equipos informáticos.	Media
5	Garantizar que todas las ofertas de empleo, tanto internas como externas, mantengan un lenguaje e imágenes inclusivos, una denominación de los puestos libre de sesgos de género y la manifestación expresa del compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades, estableciendo un sistema periódico de revisión que permita detectar y corregir posibles incidencias antes de su publicación.	• Nº y porcentaje de ofertas revisadas con criterios de lenguaje e imagen inclusiva antes de su publicación. • Nº de incidencias detectadas y corregidas en las ofertas de empleo.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan. Aplicación en cada oferta de empleo	Modelos de ofertas. Equipos informáticos. Horas laborables del personal de RRHH.	Alta
6	Revisar periódicamente los documentos, formularios, entrevistas y demás herramientas	• Nº de documentos y herramientas de selección revisadas	RRHH	Primera revisión: 30/06/2027. Posteriormente,	Documentación de selección. Procedimientos	Alta

	utilizadas en los procesos de selección para garantizar que únicamente recogen información relacionada con las competencias y requisitos del puesto, actualizando el procedimiento cuando se produzcan cambios normativos o se detecten riesgos de discriminación.	desde la perspectiva de igualdad. • Nº de modificaciones incorporadas para garantizar criterios objetivos y no discriminatorios.		revisión anual y cuando se produzcan cambios normativos o se detecten riesgos de discriminación.	internos. Equipos informáticos.	
7	Garantizar que las entidades colaboradoras que participen en procesos de selección o contratación conocen y aplican los principios de igualdad de trato y oportunidades establecidos por la empresa.	• Nº y porcentaje de entidades colaboradoras informadas sobre los principios de igualdad de la empresa. • Inclusión de criterios o compromisos de igualdad en la relación con entidades colaboradoras (Sí/No).	RRHH	Desde el 30/06/2027 y durante toda la vigencia del Plan.	Comunicación con entidades colaboradoras. Horas laborables del personal de RRHH.	Media
8	Mantener la incorporación expresa del compromiso de GARDA con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las ofertas de empleo, asegurando que dicho compromiso resulte coherente con el contenido íntegro de la oferta, el lenguaje utilizado, las imágenes empleadas y los criterios de selección aplicables.	• Nº y porcentaje de ofertas que incorporan el compromiso de igualdad de oportunidades. • Nº de revisiones realizadas para comprobar la coherencia entre el compromiso de igualdad y el contenido de las ofertas.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan. Revisión anual.	Modelos de ofertas. Equipos informáticos. Horas laborables del personal de RRHH.	Alta

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.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
9	Garantizar que las ofertas correspondientes a puestos con infrarrepresentación femenina incorporen actuaciones específicas de difusión y comunicación inclusiva orientadas a reforzar la visibilidad del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	• Nº de ofertas de puestos con infrarrepresentación femenina con actuaciones específicas de difusión realizadas. • Evolución del porcentaje de candidaturas femeninas recibidas en dichos procesos.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan cuando se produzcan procesos de selección para puestos con infrarrepresentación femenina.	Canales de difusión. Portales de empleo. Horas laborables del personal de RRHH.	Media

10	Revisar las nuevas descripciones de puestos de trabajo y las modificaciones sustanciales de las existentes para garantizar que las competencias, requisitos y funciones se definen mediante criterios objetivos y neutros desde la perspectiva de género, evitando exigencias que puedan generar discriminación directa o indirecta.	• Nº de descripciones de puestos revisadas desde la perspectiva de género. • Nº de modificaciones realizadas para garantizar criterios objetivos y neutros.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada nueva descripción o modificación sustancial.	Descripciones de puestos. Equipos informáticos. Horas laborables del personal de RRHH.	Alta
11	Analizar anualmente las dificultades de cobertura de vacantes, identificando sus causas y adoptando, cuando resulte necesario, actuaciones que favorezcan la incorporación de mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina.	• Elaboración del análisis anual de dificultades de cobertura de vacantes (Sí/No). • Nº de actuaciones realizadas para favorecer candidaturas femeninas en puestos infrarrepresentados.	RRHH	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	Información de procesos de selección. Base de datos de candidaturas.	Media
12	Presentar anualmente a la Comisión de Seguimiento información desagregada por sexo sobre las transformaciones de contratos temporales en indefinidos, ampliaciones de jornada y demás modificaciones contractuales relevantes, acompañada de un análisis de su evolución.	• Informe anual presentado a la Comisión de Seguimiento (Sí/No). • Nº y porcentaje de transformaciones/ampliaciones realizadas desagregadas por sexo. • Nº de propuestas de mejora o medidas correctoras formuladas a partir del análisis. • % de medidas correctoras aprobadas por la Comisión de Seguimiento respecto a las propuestas realizadas.	RRHH	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	Base de datos de personal. Equipos informáticos. Horas laborables del personal de RRHH.	Alta
13	Garantizar la aplicación de un procedimiento objetivo y transparente para la cobertura de vacantes de jornada completa mediante la ampliación de jornada del personal a tiempo parcial en puestos fijos y estables. A través de este mecanismo, la empresa se fija como objetivo tendencial que, durante la vigencia del Plan, el 25% de las vacantes de jornada completa que surjan sean cubiertas por mujeres que actualmente prestan servicios a jornada parcial,	• Nº de vacantes comunicadas al personal con jornada parcial antes de acudir a contratación externa. • Nº y porcentaje de ampliaciones de jornada concedidas desagregadas por sexo.	RRHH	Implantación: 30/06/2027. Aplicación durante toda la vigencia del Plan	Procedimiento interno de cobertura de vacantes. Base de datos de personal.	Alta

	siempre que cumplan los requisitos de idoneidad y el puesto sea compatible con la organización del servicio.					
14	Mantener la aplicación de acciones positivas en los procesos de selección y promoción, favoreciendo la incorporación o promoción de mujeres en puestos, categorías o departamentos donde exista infrarrepresentación femenina cuando concurran condiciones equivalentes de idoneidad, competencia y adecuación al puesto.	• Nº de procesos en los que se han aplicado criterios de acción positiva. • Evolución del porcentaje de mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	Procedimientos de selección y promoción. Horas laborables del personal de RRHH.	Alta
15	Favorecer el incremento de la presencia de mujeres en los puestos y niveles profesionales donde exista infrarrepresentación femenina, estableciendo objetivos de mejora adaptados a la realidad de la empresa y realizando un seguimiento periódico de su evolución, si hay vacantes.	• Evolución del porcentaje de mujeres en puestos/niveles con infrarrepresentación femenina. • Nº de incorporaciones femeninas en dichos puestos durante la vigencia del Plan.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan. Seguimiento anual siempre que se hayan producido vacantes.	Procesos de selección. Base de datos de personal. Informes de seguimiento.	Alta
16	Establecer durante la vigencia del Plan colaboraciones con centros educativos, entidades de formación, servicios públicos de empleo u otras organizaciones que permitan incrementar el conocimiento de las oportunidades profesionales existentes en GARDA entre mujeres interesadas en ocupaciones donde su presencia sea inferior a la de los hombres, evaluando anualmente las actuaciones desarrolladas y sus resultados.	• Nº de colaboraciones o contactos establecidos con entidades externas. • Nº de actuaciones realizadas para dar a conocer oportunidades profesionales en puestos masculinizados.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan. Evaluación anual.	Convenios de colaboración. Horas laborables. Material de difusión.	Media

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, asegurando que no exista ningún sesgo negativo para las candidatas o candidatos a un puesto de trabajo por cuestiones de sexo, estado civil y/o número de hijas/os.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD

17	Se establecerá un sistema proactivo de información dirigido a toda la plantilla con contrato a tiempo parcial sobre la existencia de vacantes a jornada completa o posibilidades de ampliación de jornada. Esta comunicación se realizará a través de los canales habituales, garantizando que la información llegue de forma simultánea y transparente a mujeres y hombres. Como medida de acción positiva para reducir la mayor tasa de parcialidad femenina detectada en el diagnóstico, la empresa se compromete a que, durante la vigencia del presente Plan, al menos el 25% de las transformaciones de contratos de tiempo parcial a jornada completa, o de las vacantes de jornada completa cubiertas mediante promoción interna, sean adjudicadas a mujeres, siempre que existan vacantes disponibles, necesidades organizativas que lo justifiquen y las candidatas cumplan con los requisitos de idoneidad para el puesto.	• Nº de comunicaciones realizadas sobre vacantes o ampliaciones de jornada. • Nº de personas que acceden a ampliaciones de jornada desagregado por sexo. • % de solicitudes de ampliación de jornada atendidas, desagregado por sexo. • % de ampliaciones de jornada concedidas, desagregado por sexo.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	Base de datos de personal. Canales internos de comunicación. Equipos informáticos. Horas laborables del personal de RRHH.	Alta
18	Incrementar durante la vigencia del IV Plan, al menos en un 5% la incorporación de mujeres en aquellos puestos o áreas donde exista infrarrepresentación femenina respecto de la situación existente al inicio del Plan, realizando un seguimiento anual de la evolución de las incorporaciones y analizando las causas cuando el objetivo previsto no pueda alcanzarse.	• Variación porcentual de mujeres incorporadas en puestos/áreas infrarrepresentadas respecto al inicio del Plan. • Análisis anual del grado de cumplimiento del objetivo previsto.	RRHH	31/12/2029. Seguimiento anual.	Procesos de selección. Base de datos de personal. Informes de seguimiento. Horas laborables del personal de RRHH.	Alta
19	Elaborar y presentar anualmente a la Comisión de Seguimiento información desagregada por sexo sobre las nuevas contrataciones realizadas, incluyendo el tipo de contrato, jornada, turno, categoría profesional, puesto y centro de trabajo, incorporando un análisis que permita detectar posibles diferencias de acceso al empleo y, en su caso, proponer actuaciones de mejora.	• Elaboración y presentación del informe anual de contratación (Sí/No). • Distribución de nuevas incorporaciones por sexo y principales variables laborales.	RRHH	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	Base de datos de personal. Equipos informáticos. Horas laborables del personal de RRHH. Comisión de Seguimiento.	Alta

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..

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
20	Mantener actualizada la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, revisándola cuando se creen nuevos puestos, se modifiquen sustancialmente sus funciones o concurran cambios organizativos que puedan afectar al principio de igual retribución por trabajo de igual valor.	• Nº de revisiones o actualizaciones realizadas de la valoración de puestos. • Nº de nuevos puestos valorados antes de su incorporación al sistema.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, cuando se creen nuevos puestos, se modifiquen sustancialmente sus funciones o se produzcan cambios organizativos que requieran revisar la valoración.	Sistema de valoración de puestos. Documentación de puestos. Horas laborables del personal de RRHH. Asesoramiento técnico cuando resulte necesario.	Alta
21	Garantizar que las denominaciones de puestos, categorías profesionales, grupos profesionales y demás documentación de gestión de personas utilicen lenguaje inclusivo y no sexista, revisando cualquier nueva documentación antes de su implantación.	• Nº de documentos revisados con criterios de lenguaje inclusivo. • Nº de incidencias detectadas y corregidas.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, antes de la implantación de nueva documentación.	Modelos de documentación de RRHH. Equipos informáticos. Horas laborables del personal de RRHH.	Media
22	Mantener actualizadas las descripciones de puestos de trabajo, garantizando que las funciones, responsabilidades y requisitos permanezcan claramente definidos y respondan a criterios objetivos, facilitando una correcta clasificación profesional y evitando posibles situaciones de discriminación.	• Nº y porcentaje de puestos con descripción actualizada. • Nº de revisiones realizadas por creación o modificación de puestos. • % de puestos de nueva creación que disponen de descripción actualizada antes de su cobertura.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, cuando se creen o modifiquen puestos de trabajo.	Descripciones de puestos. Organigrama. Equipos informáticos. Horas laborables del personal de RRHH.	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD

23	Revisar periódicamente el encuadramiento profesional para garantizar el cumplimiento del principio de igual retribución por trabajo de igual valor verificando que respondan a criterios objetivos y no discriminatorios y adoptando, cuando resulte necesario, las medidas correctoras oportunas.	• Nº de revisiones realizadas del encuadramiento profesional. • Nº de posibles desviaciones identificadas y analizadas.	RRHH	Primera revisión: 31/12/2027. Posteriormente, revisión anual.	Información de clasificación profesional. Valoración de puestos. Horas laborables del personal de RRHH.	Alta

9.3. - FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Nº	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
24	Garantizar que las personas con responsabilidad en la gestión de personas reciban formación inicial y periódica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, adecuada a las funciones que desempeñan y actualizada conforme a las modificaciones normativas, la evolución jurisprudencial y las nuevas herramientas de gestión de personas.	• Nº y porcentaje de personas con responsabilidad en gestión de personas que han recibido formación en igualdad. • Nº de acciones formativas realizadas y contenidos impartidos.	RRHH	Primera formación: 30/06/2027. Posteriormente, formación periódica y cuando se produzcan cambios normativos o relevantes que requieran actualización.	Plan de formación. Recursos formativos internos o externos. Horas laborables. Equipos informáticos o plataforma de formación.	Alta
25	Garantizar que el proceso de acogida de todas las nuevas incorporaciones, incluidas las derivadas de subrogación, incorpore contenidos actualizados sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, prevención del acoso, conciliación, corresponsabilidad y demás materias relacionadas con el Plan de Igualdad, dejando constancia documental de su realización.	• Nº y porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben información/formación en igualdad durante la acogida. • Existencia de documentación acreditativa de la inclusión de contenidos de igualdad en el proceso de acogida.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, en el proceso de acogida de cada nueva incorporación, incluidas las derivadas de subrogación.	Programa de acogida. Materiales formativos. Horas laborables.	Alta

26	Garantizar que el personal directivo, mandos intermedios y responsables con capacidad de decisión en materia de gestión de personas reciban formación específica y periódica en igualdad, con especial atención a la prevención de sesgos en la toma de decisiones.	• Nº y porcentaje de personal directivo y mandos formados en igualdad y prevención de sesgos. • Nº de acciones formativas específicas realizadas.	RRHH	Primera formación: 30/06/2027. Posteriormente, formación periódica durante toda la vigencia del Plan.	Formación especializada. Recursos internos o externos. Horas laborables.	Alta
27	Incorporar contenidos de igualdad de trato y oportunidades en las acciones formativas de reciclaje que resulten adecuadas por razón de su contenido, verificando periódicamente su efectiva inclusión y actualización.	• Nº de acciones formativas revisadas para valorar la incorporación de contenidos de igualdad. • Nº de acciones formativas que incorporan contenidos relacionados con igualdad de oportunidades.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, en las acciones formativas de reciclaje en las que resulte adecuado por razón de su contenido. Revisión anual.	Plan de formación. Materiales didácticos. Horas laborables.	Media
28	Revisar periódicamente, en el seno de la Comisión de Seguimiento, los contenidos de las acciones formativas en materia de igualdad, adaptándolos a las necesidades detectadas, a la evolución normativa y a la experiencia obtenida durante la ejecución del Plan.	• Nº de revisiones realizadas por la Comisión de Seguimiento sobre contenidos formativos. • Nº de actualizaciones o mejoras incorporadas en las acciones formativas.	Comisión de Seguimiento / RRHH	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	Reuniones de la Comisión. Plan de formación. Horas laborables.	Media
29	Garantizar la formación inicial y periódica de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, asegurando la actualización de sus conocimientos cuando se produzcan modificaciones normativas o cambios relevantes que afecten al desempeño de sus funciones.	• Nº y porcentaje de integrantes de la Comisión de Seguimiento que reciben formación en igualdad. • Nº de actualizaciones formativas realizadas durante la vigencia del Plan.	RRHH / Comisión de Seguimiento	Primera formación: 30/06/2027. Posteriormente, cuando se produzcan modificaciones normativas o cambios relevantes que requieran actualización.	Formación especializada. Recursos formativos. Horas laborables.	Alta

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

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
30	Garantizar la igualdad de acceso a las acciones formativas promovidas por la empresa, facilitando que las personas trabajadoras puedan participar tanto en la formación vinculada a su puesto como en otras acciones que favorezcan su desarrollo profesional, realizando un seguimiento anual de la participación desagregada por sexo.	• Distribución de participantes en formación desagregada por sexo, puesto y grupo profesional. • Comparativa entre porcentaje de participación en formación y composición de plantilla por sexo.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan. Seguimiento anual.	Plan de formación. Registros de formación. Base de datos de personal. Equipos informáticos. Horas laborables del personal responsable.	Alta
31	Diseñar y desarrollar, al menos una vez durante la vigencia del Plan, una campaña específica de difusión dirigida a incrementar la participación de mujeres en acciones formativas vinculadas a puestos o áreas donde exista infrarrepresentación femenina, evaluando posteriormente su impacto sobre la participación y la promoción profesional.	• Realización de la campaña específica de difusión durante la vigencia del Plan (Sí/No). • Evolución del número de mujeres participantes en acciones formativas vinculadas a áreas masculinizadas.	RRHH	Antes del 31/12/2028.	Plan de formación. Canales internos de comunicación. Material divulgativo. Equipos informáticos. Horas laborables del personal responsable.	Media
32	La realización de acciones formativas recogidas en el presente Plan de Igualdad, tendrán carácter de obligatorias, y serán consideradas como tiempo de trabajo.	• Porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral. • Distribución por sexo de la participación en formación según horario de impartición.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, en cada acción formativa incluida en el Plan de Igualdad.	Plan de formación. Calendario de acciones formativas. Registros de asistencia. Horas laborables.	Alta
33	Facilitar a las personas que se reincorporen tras una suspensión del contrato, excedencia o ausencia prolongada el acceso a las acciones formativas necesarias para actualizar sus conocimientos y favorecer su reincorporación efectiva al puesto de trabajo, adaptando el formato de la formación a las necesidades organizativas y de la persona trabajadora.	• Nº de personas reincorporadas a las que se ofrece formación de actualización, desagregado por sexo. • Nº de acciones formativas realizadas para facilitar la reincorporación. • % de personas reincorporadas que completan la formación prevista.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada reincorporación tras una suspensión, excedencia o ausencia prolongada.	Plan de formación. Registros de reincorporación . Plataforma formativa. Horas laborables.	Alta
34	Presentar anualmente a la Comisión de Seguimiento un informe sobre la ejecución del Plan de Formación, desagregado por sexo, grupo profesional, puesto, departamento, modalidad y tipo de acción formativa, acompañado de un análisis que permita evaluar el acceso, la participación, el	• Presentación anual del informe de formación a la Comisión de Seguimiento (Sí/No). • Análisis anual de participación formativa por sexo, grupo, puesto, departamento y modalidad.	RRHH	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	Informes de formación. Comisión de Seguimiento. Registros de RRHH. Equipos informáticos.	Alta

	aprovechamiento y, cuando resulte posible, el impacto de la formación.					
35	Incrementar durante la vigencia del IV Plan la participación de mujeres en acciones formativas vinculadas a puestos o áreas masculinizadas, realizando un seguimiento anual de la evolución y analizando las causas cuando no se alcancen los objetivos previstos.	• Evolución del porcentaje de mujeres participantes en formación vinculada a áreas masculinizadas. • Nº de mujeres formadas en acciones relacionadas con puestos donde existe infrarrepresentación femenina.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan. Seguimiento anual.	Plan de formación. Registros de participación. Informes de seguimiento. Horas laborables.	Media
36	Garantizar el acceso a la formación mediante modalidades presenciales, online o mixtas que permitan la participación de las personas trabajadoras con reducción de jornada, adaptación de jornada, realizando un seguimiento anual de su participación desagregada por sexo.	• Nº de personas con reducción/adaptación de jornada participantes en formación, desagregado por sexo. • Comparativa de participación formativa entre personas con y sin medidas de conciliación.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan. Seguimiento anual.	Plataforma de formación. Registros de participación. Recursos informáticos. Horas laborables.	Alta
37	Ofrecer de manera activa formación de la que está en el plan de formación de GARDA	• Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. • Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo y puesto	Departamento de RRHH / Formación	Durante toda la vigencia del Plan.	Medios humanos y técnicos propios. Plan de Formación de GARDA. Plataforma y recursos destinados a formación.	Media
38	Se impartirá formación en igualdad para todas las personas de la Comisión de seguimiento de 3 horas anuales sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	• Contenidos de los cursos, modalidad de impartición y nº de personas y horas desagregado por sexo	Departamento de RRHH / Agente de Igualdad	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	Medios humanos y técnicos propios y/o externos especializados. Materiales y recursos formativos en materia de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Alta

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.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIO

						RIDAD
39	Diseñar e implantar un procedimiento de identificación y desarrollo del talento interno que permita detectar personas con potencial de promoción, incorporando criterios objetivos de valoración, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y realizando un seguimiento específico de la presencia femenina en los itinerarios de desarrollo profesional.	• Existencia del procedimiento de identificación y desarrollo del talento interno (Sí/No). • Distribución por sexo de las personas incluidas en itinerarios de desarrollo profesional.	RRHH / Dirección	Implantación: 31/12/2027. Aplicación y seguimiento durante toda la vigencia del Plan.	Procedimiento de promoción interna. Base de datos de personal. Evaluaciones del desempeño. Registros de formación y desarrollo. Equipos informáticos. Horas laborables del personal responsable.	Alta
40	Mantener un procedimiento transparente de publicación de vacantes y oportunidades de promoción interna, garantizando que la información llegue a toda la plantilla y que los requisitos exigidos respondan exclusivamente a criterios objetivos relacionados con el puesto.	• Nº y porcentaje de vacantes publicadas internamente antes de su cobertura. • Nº de personas informadas y candidaturas recibidas desagregadas por sexo.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, en cada proceso de cobertura de vacantes o promoción interna.	Portal interno. Intranet. Procedimiento de promoción interna. Registros de selección. Horas laborables.	Alta
41	Mantener actualizado un registro voluntario del nivel de formación académica y profesional de la plantilla, desagregado por sexo y puesto, con la finalidad de facilitar la promoción interna y la planificación de acciones formativas, garantizando en todo momento el respeto a la normativa de protección de datos y al carácter voluntario de la información.	• Existencia y actualización del registro voluntario de formación de la plantilla. • Nº de personas incluidas en el registro desagregado por sexo y puesto.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan. Actualización anual.	Base de datos de RRHH. Registro de formación. Sistemas informáticos. Horas laborables del personal responsable.	Media
42	Priorizar la cobertura de vacantes mediante promoción interna cuando existan personas que reúnan los requisitos exigidos para el puesto, garantizando procesos objetivos, transparentes y con perspectiva de género antes de acudir a procesos de selección externos.	• Nº y porcentaje de vacantes cubiertas mediante promoción interna frente a selección externa. • Distribución por sexo de las promociones internas realizadas.	RRHH / Dirección	Durante toda la vigencia del Plan, en cada proceso de cobertura de vacantes.	Procedimiento de selección y promoción. Registros de vacantes y promociones. Equipos informáticos. Horas laborables.	Alta
43	Establecer un procedimiento mediante el cual las personas participantes en procesos de promoción interna puedan recibir, cuando lo soliciten, información sobre los motivos de la decisión adoptada, así como orientación sobre las competencias, formación o experiencia que favorezcan futuras oportunidades de promoción. La información se facilitará por escrito en un máximo de quince días naturales desde la solicitud, indicando los criterios utilizados, puntuación o valoración obtenida y aspectos de mejora, respetando la confidencialidad del resto de candidaturas.	• Nº de solicitudes de información recibidas tras procesos de promoción. • Nº de respuestas u orientaciones facilitadas a las personas solicitantes.	RRHH	Implantación 31/12/2027. Aplicación durante toda la vigencia del Plan, cuando se solicite información tras un proceso de promoción.	Procedimiento de promoción interna. Registros de procesos de promoción. Canales internos de comunicación. Horas laborables del personal responsable.	Media

44	Elaborar anualmente información estadística desagregada por sexo relativa a los procesos de promoción interna, incluyendo candidaturas presentadas, personas seleccionadas, puestos cubiertos y motivos de cobertura externa cuando proceda, incorporando un análisis que permita valorar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional.	• Elaboración del informe anual de promociones internas (Sí/No). • Distribución por sexo de candidaturas presentadas, promociones realizadas y puestos cubiertos.	RRHH	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	Base de datos de RRHH. Registros de procesos de promoción interna. Informes estadísticos desagregados por sexo. Equipos informáticos. Horas laborables del personal responsable.	Alta
45	Mantener la aplicación de acciones positivas que favorezcan la promoción de mujeres en los niveles profesionales donde exista infrarrepresentación femenina, garantizando que, en igualdad de condiciones de idoneidad, competencia y adecuación al puesto, se valore preferentemente la promoción de mujeres y se realice un seguimiento anual de los resultados obtenidos.	• Nº de procesos en los que se aplica la acción positiva cuando concurren los requisitos. • Evolución del porcentaje de mujeres en niveles profesionales con infrarrepresentación. • % de mujeres promocionadas sobre el total de promociones realizadas en los niveles con infrarrepresentación femenina. • % de procesos en los que, concurriendo igualdad de idoneidad, competencia y adecuación al puesto, se aplica efectivamente la acción positiva.	RRHH / Dirección	Durante toda la vigencia del Plan, en cada proceso de promoción en niveles con infrarrepresentación femenina. Seguimiento anual.	Procedimientos de promoción interna. Informes de seguimiento. Registros de promociones. Base de datos de personal. Equipos informáticos. Horas laborables del personal responsable.	Alta

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.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
46	La empresa, a través del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y en colaboración con la Comisión de Seguimiento, realizará un análisis de la idoneidad de la uniformidad actual, los EPIs y los elementos de dotación. Este análisis tendrá como objetivo identificar posibles necesidades de ajuste en modelos y tallajes para que respondan a criterios de ergonomía y funcionalidad, adaptándose a las diversas características fisionómicas y antropométricas de la plantilla, con especial atención a las diferencias morfológicas entre mujeres y hombres. La empresa se compromete a trasladar los resultados de dicho análisis a sus proveedores actuales para buscar, dentro de sus catálogos y posibilidades técnicas, las opciones que mejor se adapten a estas necesidades. La incorporación de mejoras o nuevos modelos se realizará de forma progresiva, aprovechando las renovaciones ordinarias de stock y los periodos de reposición de uniformidad establecidos en el artículo 23 del Convenio Colectivo, sin que ello implique una sustitución masiva inmediata. En el supuesto de que los proveedores actuales no dispongan de soluciones técnicas que satisfagan los requerimientos de adecuación fisionómica identificados, la empresa valorará alternativas que garanticen el cumplimiento efectivo de esta medida en futuras contrataciones o renovaciones de suministro.	• Análisis realizado. • Necesidades de adaptación identificadas. • Nº y tipo de modelos, tallajes, EPIs y elementos de dotación revisados. • Resultados trasladados a proveedores. Mejoras o nuevos modelos incorporados. • Alternativas valoradas en caso de falta de soluciones adecuadas por los proveedores actuales.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, en colaboración con la Comisión de Seguimiento	Análisis durante el primer año de vigencia del Plan. Implantación progresiva durante toda la vigencia, coincidiendo con las renovaciones y reposiciones ordinarias	Medios humanos y técnicos propios. Información sobre uniformidad, EPIs y elementos de dotación. Catálogos y muestras de proveedores. Recursos económicos destinados a la renovación y reposición ordinaria	Media
47	Se entregarán cuadrantes 8 días antes de finalizar el mes, salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciarán los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.	• % de cuadrantes entregados con al menos 8 días de antelación. • Nº de centros con acuerdos que establezcan plazos	Departamento de Operaciones / Responsables de	Durante toda la vigencia del Plan, con aplicación mensual.	Medios humanos y técnicos propios. Herramientas de planificación y gestión de cuadrantes	Alta

		superiores. % de cuadrantes con planificación anual del 85%. • Nº y % de personas incluidas en cuadrantes con planificación anual del 85%, desagregado por sexo.	los centros			
48	En los centros de trabajo de titularidad ajena a la Empresa se instará a los titulares de las instalaciones para habilitar espacios femeninos como, por ejemplo, vestuarios, en los centros de trabajo, en el caso de que haya mujeres o vayamos a contratar.	• Nº de solicitudes realizadas. • Nº de espacios habilitados	RRHH / Responsables de centro	Durante toda la vigencia del Plan	Medios humanos y técnicos propios. Coordinación con titulares de los centros	Media
49	Ampliar progresivamente el número de centros de trabajo dotados con productos de higiene menstrual de emergencia, garantizando su disponibilidad para atender necesidades imprevistas que puedan surgir durante la jornada laboral	• Nº de centros de trabajo dotados con productos de higiene menstrual. • % de centros respecto al total de la empresa.	RRHH / Servicios Generales	31/12/2028. Posteriormente, mantenimiento durante toda la vigencia del Plan.	Productos de higiene menstrual. Recursos económicos. Centros de trabajo. Horas laborables del personal responsable.	Media
50	Se realizará la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.	Resultados de la evaluación. Ejecución de la planificación y programa de intervención psicosocial en base a los resultados obtenidos en la evaluación	Prevención de Riesgos Laborales	Antes del 31/12/2027. Posteriormente, actualización cuando resulte necesaria conforme a la planificación preventiva.	Medios humanos y técnicos propios y/o externos	Alta
51	Elaborar periódicamente un informe de siniestralidad laboral desagregado por sexo, categoría profesional y, cuando sea posible, puesto de trabajo, analizando posibles diferencias en la exposición a riesgos, tipos de accidentes, daños derivados del trabajo y evolución de los indicadores con perspectiva de género.	• Nº de informes con datos desagregados por sexo, categoría profesional y puesto. • Tasa de incidencia de accidentes por sexo.	Servicio de Prevención / RRHH	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	Registros de accidentes de trabajo. Sistema de gestión preventiva. Base de datos de personal. Equipos informáticos. Horas laborables del personal responsable.	Alta
52	Mantener actualizado y difundir el protocolo de prevención de riesgos laborales durante las situaciones de embarazo y lactancia natural, garantizando que recoge los derechos reconocidos legalmente, el procedimiento de actuación, las medidas preventivas aplicables y los recursos disponibles.	• Nº de acciones de comunicación o sensibilización realizadas. • Grado de satisfacción de las mujeres usuarias del procedimiento.	Servicio de Prevención / RRHH	Durante toda la vigencia del Plan. Revisión anual y cuando se produzcan cambios normativos o preventivos	Protocolo de embarazo y lactancia. Canales internos de comunicación. Material informativo. Equipos informáticos. Horas laborables del personal responsable.	Alta

				que requieran su actualización.		
53	Incorporar de forma sistemática la perspectiva de género en la gestión preventiva de la empresa, incluyendo la variable sexo en los sistemas de recogida y análisis de datos, en las evaluaciones de riesgos laborales —incluidos los riesgos psicosociales— y en el estudio de posibles diferencias en la exposición, impacto o consecuencias de los riesgos laborales sobre mujeres y hombres.	• Nº de evaluaciones, informes o actuaciones preventivas revisadas incorporando la variable sexo. • Inclusión de indicadores de PRL desagregados por sexo (Sí/No).	Servicio de Prevención / RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, en las evaluaciones, análisis y actuaciones preventivas que se realicen.	Evaluaciones de riesgos. Informes preventivos. Sistema de gestión de PRL. Base de datos de personal. Horas laborables del personal responsable.	Alta
54	Integrar la perspectiva de género en las campañas y actuaciones de información, sensibilización y promoción de la seguridad, salud y bienestar laboral, garantizando que sus contenidos tienen en cuenta las diferentes realidades y necesidades de mujeres y hombres.	• Nº de campañas preventivas revisadas o realizadas con perspectiva de género. • Nº de acciones de información y sensibilización desarrolladas.	Servicio de Prevención / RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, en cada campaña o actuación de información, sensibilización o promoción de la seguridad, salud y bienestar laboral.	Campañas de sensibilización. Material divulgativo. Canales internos de comunicación. Recursos preventivos. Horas laborables del personal responsable.	Media

9.6. -EJERCICIO CORRESPONSABLE 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.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
55	Mantener actualizada la información dirigida a toda la plantilla sobre los derechos de conciliación, corresponsabilidad y ejercicio de los permisos legalmente previstos, utilizando los canales habituales de comunicación de la empresa y revisando periódicamente sus contenidos conforme a las modificaciones normativas.	• Nº de comunicaciones realizadas a la plantilla sobre derechos de conciliación. • Nº de actualizaciones efectuadas tras cambios normativos o convencionales.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan. Revisión anual y cuando se produzcan modificaciones normativas o convencionales.	Intranet. Correo corporativo. Tablones de anuncios. Guías informativas. Equipos informáticos. Horas laborables del personal responsable.	Alta
56	En los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, contemplados en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 56.b) del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad, las personas trabajadoras tendrán derecho a cinco días laborables de permiso retribuido. Como mejora de conciliación y corresponsabilidad, estos días podrán disfrutarse de forma continuada o discontinua, a elección de la persona trabajadora, mientras persista la situación que originó el derecho (ingreso hospitalario, reposo domiciliario prescrito o proceso patológico activo), decayendo la justificación del permiso únicamente a partir de la emisión del alta médica del familiar. Régimen de preaviso y planificación organizativa: --Intervenciones y asistencias médicas programadas: Con el fin de hacer compatible el ejercicio de este derecho con la planificación de cuadrantes, la cobertura del servicio y el respeto a los tiempos de descanso y preaviso del resto de la plantilla, la persona trabajadora comunicará a la empresa las fechas previstas de disfrute en modalidad discontinua con un preaviso de 7 días naturales, o bien en el plazo de las 48 horas siguientes a la notificación fehaciente de la fecha por parte de los servicios	• Nº de solicitudes de disfrute discontinuo del permiso retribuido recibidas, desagregadas por sexo. • % de solicitudes concedidas sobre el total de solicitudes presentadas.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada solicitud. Seguimiento anual.	Procedimiento interno de permisos. Sistema de gestión de personal. Justificaciones facultativas. Horas laborables del personal responsable.	Media

	sanitarios si dicha notificación se hubiera producido con una antelación inferior. --Urgencias o ingresos sobrevenidos: En supuestos no programados, imprevistos o sobrevenidos, la comunicación se realizará a la mayor brevedad posible, garantizándose en todo caso el inicio del permiso. --El mero retraso justificado en el preaviso no supondrá la pérdida del derecho cuando la persona trabajadora acredite la imposibilidad sobrevenida de cumplir el término ordinario por causas imputables a la fijación de las agendas médicas o a la evolución de la salud del familiar. Bastará con aportar la documentación médica que justifique la concurrencia del hecho causante (hospitalización, reposo domiciliario prescrito o proceso patológico) y, en supuestos de disfrute dilatado o diferido en el tiempo, la confirmación de la persistencia de dicha situación o de no haberse emitido el alta médica. En ningún caso se requerirá la expresión del diagnóstico ni datos clínicos adicionales incompatibles con la normativa de protección de datos.					
57	Garantizar que las personas con adaptación de jornada, vinculada al ejercicio de derechos de conciliación puedan acceder en igualdad de condiciones a las acciones formativas y procesos de promoción profesional, estableciendo mecanismos de información que aseguren que reciben las convocatorias y oportunidades de desarrollo profesional durante estas situaciones.	• Nº de convocatorias formativas y procesos de promoción comunicados a personas en estas situaciones. • Participación en formación/promoción de personas con medidas de conciliación, desagregada por sexo.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, en cada convocatoria formativa y proceso de promoción. Seguimiento anual.	Plan de formación. Procedimiento de promoción interna. Base de datos de personal. Equipos informáticos.	Alta
58	Mantener el derecho a una excedencia de hasta un año para la realización de estudios oficiales y acciones vinculadas al desarrollo de la carrera profesional, con reserva del puesto de trabajo, y facilitar la posibilidad de solicitar reducciones o adaptaciones temporales de jornada por la realización de estudios oficiales o acciones de desarrollo profesional debidamente justificadas.	• Número de excedencias solicitadas, concedidas y denegadas, desagregado por sexo. • Número de reducciones o adaptaciones de jornada solicitadas, concedidas y denegadas. • Número de reincorporaciones con reserva del puesto efectivamente realizadas.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada solicitud. Seguimiento anual.	Procedimiento de excedencias. Plan de formación. Registros de RRHH. Horas laborables del personal responsable.	Media
59	Mantener la preferencia en los procesos de movilidad geográfica para las personas con familiares dependientes a cargo, incorporando criterios transparentes de aplicación que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y realizando	• Nº de solicitudes de movilidad por motivos de conciliación recibidas y concedidas, por sexo. • Seguimiento de los criterios aplicados en	RRHH / Dirección	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada solicitud de	Procedimiento de movilidad geográfica. Registros de solicitudes. Base de datos de personal.	Media

	seguimiento de las solicitudes concedidas y denegadas por sexo.	las solicitudes gestionadas.		movilidad geográfica. Seguimiento anual.		
60	Reconocer un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a consultas, pruebas diagnósticas y tratamientos de reproducción asistida o preservación de la fertilidad, realizados en centros públicos o privados, cuando deban tener lugar dentro de la jornada. El derecho corresponderá tanto a la persona sometida al tratamiento como a su cónyuge o pareja cuando resulte necesaria su presencia, garantizando la confidencialidad.	• Nº de permisos presentados, concedidos y denegados, por sexo. • Análisis anual de causas de aceptación o denegación.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada solicitud. Seguimiento anual.	Procedimiento de permisos. Registros de RRHH. Información interna.	Alta
61	La empresa facilitará la conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante la concesión de un permiso retribuido para el acompañamiento a consultas médicas de menores de 14 años, así como para la asistencia a tutorías escolares en centros de enseñanza obligatoria. El permiso tendrá una duración máxima de 8 horas anuales por persona trabajadora, independientemente del número de menores a cargo, y será aplicable para el acompañamiento a consultas médicas y para la asistencia a tutorías escolares de menores de 14 años o para acompañar a personas mayores de 65 años, o a personas que tengan necesidad de ser acompañadas. Será requisito indispensable la presentación de justificación suficiente. Se deberá preavisar con una antelación mínima de 72 horas para permitir la organización del servicio, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas.	• Nº de solicitudes recibidas y concedidas, por sexo. • Seguimiento de la aplicación de los criterios establecidos.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada solicitud. Seguimiento anual.	Procedimiento de gestión de turnos. Registros de solicitudes. Horas laborables.	Alta
62	Garantizar la organización equilibrada de los turnos de trabajo cuando ambos progenitores trabajen en la empresa, facilitando que una de las personas progenitoras pueda elegir turno siempre que sea posible, e incorporando seguimiento de la aplicación de la medida.	• Nº de solicitudes de cambio de turno recibidas y concedidas, por sexo. • Nº de incidencias detectadas en la aplicación de la medida.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada solicitud. Seguimiento anual.	Organización de turnos. Registros de solicitudes. Sistema de planificación de personal.	Media
63	Garantizar el ejercicio efectivo del derecho al cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, conforme al régimen de visitas establecido, garantizando criterios homogéneos de aplicación y seguimiento.	• Nº de solicitudes recibidas y concedidas. • Seguimiento anual de la aplicación de la medida.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada solicitud. Seguimiento anual.	Procedimiento de cambios de turno y movilidad. Registros de solicitudes.	Media
64	Garantizar la adaptación del disfrute de vacaciones a los periodos de cuidado establecidos mediante sentencia judicial de divorcio o convenio regulador, en los casos en que coincidan con periodos laborales, y	• Nº de solicitudes de adaptación de vacaciones recibidas y concedidas.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de	Procedimiento de vacaciones. Registros de solicitudes. Sistema de	Media

	cuando exista un régimen de visitas de hijos e hijas establecido judicialmente, garantizar el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo pueda coincidir con dicho régimen.	• Nº de personas beneficiarias desagregadas por sexo.		cada solicitud. Seguimiento anual.	gestión de personal.	
65	Se permite la acumulación del permiso para el cuidado del menor lactante en 18 días naturales a petición de la persona trabajadora, reforzando la información a la plantilla sobre su ejercicio y realizando seguimiento de su utilización por sexo para promover la corresponsabilidad, salvo que del cálculo de las horas de ausencia que correspondan conforme a la normativa vigente resulte un periodo superior, en cuyo caso se establecería dicho resultado	• Número de solicitudes de acumulación del permiso por cuidado del lactante presentadas y concedidas, desagregado por sexo. • Nº de solicitudes concedidas.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada solicitud. Seguimiento anual.	Procedimiento de permisos. Registros de RRHH. Información interna.	Alta
66	Facilitar la unión del permiso por nacimiento y cuidado de menor con el periodo de vacaciones correspondiente, tanto del año en curso como del año anterior cuando haya finalizado el año natural, garantizando la información y correcta aplicación de este derecho.	• Nº de solicitudes presentadas, concedidas y denegadas, por sexo. • Existencia de justificación documentada de resoluciones denegatorias.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada solicitud. Seguimiento anual.	Procedimiento de vacaciones y permisos. Registros de RRHH.	Alta
67	Conservar la mejora consistente en la ampliación en 3 días del permiso que corresponda por fallecimiento de familiares hasta segundo grado cuando el hecho causante tenga lugar fuera de España, garantizando la información sobre su aplicación y realizando seguimiento de su utilización.	• Nº de permisos solicitados y concedidos. • Difusión de la medida a la plantilla (Sí/No).	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada solicitud. Seguimiento anual.	Procedimiento de permisos. Registros de RRHH. Información interna.	Media
68	Garantizar la posibilidad de ampliar la excedencia para el cuidado de familiares dependientes y menores por consanguinidad y afinidad mientras permanezca la causa que la origina, hasta un máximo de 5 años, reforzando la información y seguimiento de su utilización.	• Nº de solicitudes de ampliación de excedencia recibidas, concedidas y denegadas, desagregado por sexo. • Duración de las ampliaciones concedidas. • Nº de reincorporaciones realizadas.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada solicitud. Seguimiento anual.	Procedimiento de excedencias. Registros de RRHH.	Media
69	Sin perjuicio de los permisos y suspensiones legalmente reconocidos, se concederán dos días adicionales de permiso retribuido para otras gestiones necesarias vinculadas a la adopción internacional.	• Nº de solicitudes recibidas y concedidas, por sexo. • Seguimiento anual del uso de la medida.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada solicitud. Seguimiento anual.	Procedimiento de permisos. Registros de RRHH. Información interna.	Media
70	Garantizar una aplicación homogénea de los cambios de turno para personas trabajadoras con descendientes menores de 15 años o personas dependientes a cargo cuando sea necesaria su presencia ante situaciones	• Nº de solicitudes de cambio de turno recibidas, concedidas y denegadas,	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de	Procedimiento de gestión de turnos. Registros de solicitudes. Sistema de	Alta

	justificadas, realizando seguimiento de las solicitudes efectuadas.	desagregadas por sexo. • Seguimiento anual de los motivos de solicitud y criterios aplicados en su resolución.		cada solicitud. Seguimiento anual.	planificación de personal.	
71	Informar a las personas trabajadoras sobre derecho al disfrute de licencia sin pérdida de la retribución de lo establecido en el artículo 56 k) del convenio colectivo: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo	• Nº de solicitudes para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como para los trámites vinculados a adopción, guarda o acogimiento, recibidas y concedidas, desagregado por sexo. • Nº de personas que utilizan la medida, desagregado por sexo.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada solicitud. Seguimiento anual.	Procedimiento de gestión de turnos. Registros de solicitudes. Sistema de planificación de personal.	Media

9.7. - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA						
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.-Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas						
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
72	Realizar un seguimiento periódico de la composición de la plantilla por sexo en los distintos puestos, áreas, niveles y grupos profesionales, analizando la evolución del equilibrio entre mujeres y hombres y detectando posibles situaciones de infrarrepresentación.	• Informe periódico de distribución de la plantilla por sexo, puesto, área, nivel y grupo profesional, centro, provincia, jornada y responsabilidad realizado (Sí/No). • Evolución del porcentaje de mujeres y hombres en puestos o niveles con infrarrepresentación.	RRHH	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	Base de datos de personal. Registros de plantilla. Informes estadísticos desagregados por sexo. Equipos informáticos. Horas laborables del personal responsable.	Alta
73	Analizar periódicamente las políticas de gestión de personas y las prácticas de promoción profesional existentes, con el fin de identificar posibles barreras que puedan limitar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y establecer actuaciones de mejora cuando proceda.	• Nº de revisiones realizadas de las políticas de gestión de personas y promoción profesional. • Nº de barreras detectadas y, en su caso, actuaciones de mejora implantadas.	RRHH / Dirección	Primera revisión 31/12/2028. Posteriormente, revisión anual.	Políticas y procedimientos de gestión de personas. Registros de promoción profesional. Informes de seguimiento. Horas laborables del personal responsable.	Alta

9.8. - RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
74	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.	• Nº de revisiones realizadas de los criterios de asignación de complementos retributivos. • Nº de comunicaciones realizadas a la plantilla sobre criterios retributivos.	Dirección / RRHH	Primera revisión y publicación de criterios: 31/12/2026. Posteriormente revisión anual y cuando se produzcan modificaciones en los criterios retributivos.	Política retributiva. Registro retributivo. Criterios de asignación de complementos. Equipos informáticos. Horas laborables del personal responsable.	Alta
75	Presentar anualmente a la Comisión de Seguimiento los resultados del registro retributivo, incorporando un análisis de las diferencias retributivas detectadas, su evolución respecto de ejercicios anteriores y, cuando proceda, las actuaciones previstas para su revisión o corrección.	• Presentación anual del informe retributivo a la Comisión de Seguimiento (Sí/No). • Nº de propuestas de análisis o mejora derivadas de los resultados obtenidos.	RRHH	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	Registro retributivo. Auditoría retributiva. Informes estadísticos. Reuniones de la Comisión de Seguimiento. Horas laborables del personal responsable.	Alta
76	Realizar, al menos una vez durante la vigencia del Plan de Igualdad, un estudio del registro retributivo que complemente la información legalmente exigible mediante el análisis de las retribuciones medias y medianas, la distribución por sexo de las personas perceptoras de los distintos conceptos retributivos y la identificación de aquellos conceptos que presenten diferencias significativas o tengan mayor incidencia en la brecha retributiva, con el fin de valorar, en su caso, la adopción de medidas de mejora. Conforme a la legislación vigente en cada momento.	• Estudio realizado. • Brechas por conceptos analizadas. Distribución de personas perceptoras por sexo. • Conceptos con mayor incidencia en la brecha identificados. • Medidas de mejora propuestas, en su caso.	RRHH / Comisión de Seguimiento	Al menos una vez durante la vigencia del Plan	Registro retributivo y medios humanos y técnicos propios	Alta

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

OBJETIVO 9.1: Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
77	Mantener permanentemente actualizado y accesible el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, garantizando su difusión entre toda la plantilla y revisando su contenido cuando se produzcan modificaciones normativas o cambios organizativos que lo hagan necesario.	• Protocolo revisado y actualizado cuando proceda (Sí/No). • Nº de acciones de difusión realizadas sobre el protocolo y sus canales de activación.	RRHH / Agente de Igualdad	Durante toda la vigencia del Plan. Revisión cuando se produzcan modificaciones normativas o cambios organizativos que lo hagan necesario.	Protocolo de acoso. Canales internos de comunicación. Intranet. Equipos informáticos. Horas laborables del personal responsable.	Alta
78	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	• Nº y porcentaje de personas formadas en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, desagregado por sexo.	RRHH / Servicio de Prevención	Implantación 30/06/2027. Posteriormente, en cada acción de formación obligatoria en PRL.	Plan de formación. Plataforma de formación. Material didáctico. Horas laborables.	Alta
79	Formar, además de a las personas delegadas de prevención, a todas las personas que intervengan en la recepción, investigación o resolución de denuncias (RR. HH., Comisión Instructora, mandos y Comisión de Seguimiento), incorporando formación práctica sobre detección de conductas, victimización secundaria y perspectiva de género.	• Nº de acciones formativas realizadas, diferenciando formación general y formación específica para mandos/personas responsables de equipos. • Nº y porcentaje de personas que intervienen en el procedimiento formadas.	RRHH / Agente de Igualdad	Primera formación: 31/12/2027. Posteriormente, cuando se incorporen nuevas personas a las funciones de recepción, investigación o resolución de denuncias.	Formación especializada. Recursos formativos internos o externos. Horas laborables.	Alta
80	La Agente de Igualdad 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.	• Presentación del informe anual de seguimiento del protocolo a la Comisión (Sí/No).• Nº de medidas preventivas o correctoras	Agente de Igualdad	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	Registro de incidencias. Informes de seguimiento. Reuniones de la Comisión de Seguimiento.	Alta

		propuestas cuando se detecten incidencias.				
81	Realizar cursos de formación a mandos intermedios y personal que gestione equipos, así como a la Comisión de Seguimiento sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	• Nº de acciones formativas específicas sobre gestión e investigación de situaciones de acoso.	RRHH / Agente de Igualdad	Primera formación: 31/12/2028. Posteriormente, formación periódica durante toda la vigencia del Plan.	Plan de formación. Formación especializada. Horas laborables.	Media

9.10. - VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES

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

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
82	Actualizar el protocolo de protección de las víctimas de violencia de género y violencias sexuales, garantizando la difusión de las medidas existentes, la confidencialidad, la coordinación interna y el seguimiento de su aplicación.	• Protocolo revisado y actualizado conforme a la normativa vigente (Sí/No). • Nº de acciones de difusión realizadas sobre las medidas de protección existentes.	RRHH / Agente de Igualdad	Actualización: 31/12/2026. Mantenimiento y revisión durante toda la vigencia del Plan.	Protocolo de protección. Canales internos de comunicación. Intranet. Equipos informáticos. Horas laborables del personal responsable.	Alta
83	Crear un espacio permanente en la intranet o canal interno con información actualizada sobre recursos, derechos, ayudas públicas, personas de referencia en la empresa y procedimiento de solicitud de medidas de apoyo, reforzado mediante campañas anuales.	• Espacio informativo creado y disponible para la plantilla (Sí/No). • Nº de revisiones o actualizaciones realizadas de la información publicada.	RRHH / Comunicación	Implantación 30/06/2027. Mantenimiento y actualización durante toda la vigencia del Plan. Campaña anual.	Intranet o canal interno. Material divulgativo. Equipos informáticos. Horas laborables del personal responsable.	Alta
84	Garantizar la aplicación de las medidas correspondientes del Plan, una vez acreditada la situación de víctima de violencia de género y/o violencias sexuales, conforme a las distintas formas reconocidas legalmente, asegurando confidencialidad y acompañamiento en el proceso.	• Nº de solicitudes de medidas de protección recibidas y gestionadas. • Nº de medidas aplicadas conforme a los procedimientos establecidos.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan, con ocasión de cada situación acreditada que	Protocolo de actuación. Registros internos. Asesoramiento especializado. Horas laborables.	Alta

				requiera la aplicación de medidas.		

9.11. - LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

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.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
85	Reforzar la formación y sensibilización del personal encargado de la comunicación interna y externa de la empresa (página web, relaciones con prensa, documentación corporativa y otros canales) en materia de igualdad y uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen.	• Nº de personas responsables de comunicación formadas o sensibilizadas. • Nº de acciones realizadas sobre comunicación inclusiva.	RRHH / Comunicación / Agente de Igualdad	Primera formación: 31/12/2027. Posteriormente, formación periódica durante toda la vigencia del Plan.	Plan de formación. Material didáctico. Guías de comunicación inclusiva. Horas laborables del personal responsable.	Alta
86	Reforzar la información y sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manteniendo espacios específicos de igualdad en los canales internos de comunicación de la empresa y garantizando su accesibilidad para toda la plantilla.	• Nº de acciones informativas o de sensibilización realizadas.• Espacios internos de igualdad actualizados y disponibles (Sí/No).	RRHH / Comunicación / Agente de Igualdad	Durante toda la vigencia del Plan. Seguimiento anual.	Intranet. Correo corporativo. Cartelería. Equipos informáticos. Horas laborables.	Alta

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

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
87	Garantizar la actualización periódica del espacio específico de igualdad en la página web y/o canales corporativos, incorporando información sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las actuaciones desarrolladas por la empresa.	• Nº de actualizaciones realizadas del espacio de igualdad.• Información sobre políticas y actuaciones de igualdad disponible en canales corporativos (Sí/No).	Comunicación / RRHH	Primera actualización: 31/12/2028. Actualización anual.	Página web. Intranet. Recursos informáticos. Horas laborables.	Media
88	Trasladar a las empresas colaboradoras y proveedoras el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con los principios recogidos en el Plan de Igualdad.	• Nº de comunicaciones realizadas a empresas colaboradoras y proveedoras sobre	Dirección / Compras / RRHH	Primera comunicación: 31/12/2027. Posteriormente, durante toda la	Comunicaciones corporativas. Contratos. Código ético. Horas laborables.	Media

		el compromiso de igualdad. • Nº o porcentaje de empresas colaboradoras y proveedoras informadas.		vigencia del Plan con ocasión de nuevas relaciones de colaboración o contratación.		

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.						
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
89	Desarrollar acciones de sensibilización con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, promoviendo la participación y concienciación de la plantilla.	• Nº de acciones de sensibilización realizadas con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. • Nº de personas participantes o alcance de las acciones desarrolladas, desagregado por sexo cuando sea posible.	RRHH / Agente de Igualdad	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	Campañas de sensibilización. Material divulgativo. Canales internos. Horas laborables.	Media
90	Participar y colaborar, cuando sea posible, con el Instituto de las Mujeres u otros organismos competentes en campañas e iniciativas vinculadas con la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra las mujeres.	• Nº de campañas o iniciativas institucionales en las que participa la empresa. • Nº de colaboraciones realizadas con organismos o entidades especializadas.	Dirección / Agente de Igualdad	Durante toda la vigencia del Plan, cuando existan campañas o iniciativas en las que resulte posible la participación o colaboración de la empresa.	Convenios. Material institucional. Recursos de comunicación.	Baja
91	Elaborar y mantener actualizada una guía informativa que recoja los derechos laborales y medidas de apoyo disponibles para las mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de violencias sexuales, garantizando su difusión y accesibilidad para la plantilla.	• Guía informativa elaborada y actualizada (Sí/No). • Nº de acciones o canales utilizados para su difusión a la plantilla.	RRHH / Agente de Igualdad	Elaboración y difusión: 30/06/2027. Posteriormente, actualización cuando se produzcan cambios normativos o en las medidas y	Guía informativa. Canales internos. Recursos informáticos.	Alta

				recursos disponibles.		

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.						
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
92	Realizar acciones periódicas de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, facilitando el conocimiento de su contenido y canales de actuación.	• Nº de acciones de difusión realizadas sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo. • Nº de canales utilizados para garantizar el acceso a la información.	RRHH / Comunicación / Agente de Igualdad	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	Intranet. Página web. Correo corporativo. Material divulgativo.	Alta
93	Dar visibilidad a la persona responsable de igualdad, sus funciones y los canales disponibles para realizar consultas, sugerencias o comunicaciones relacionadas con el Plan de Igualdad, garantizando su difusión entre la plantilla.	• Nº de comunicaciones realizadas informando sobre la persona responsable de igualdad y sus funciones. • Canal de comunicación disponible y difundido a la plantilla (Sí/No).	Dirección / RRHH	Primera difusión: 30/06/2027. Posteriormente, durante toda la vigencia del Plan y cuando se produzcan cambios en la persona responsable, sus funciones o los canales disponibles.	Intranet. Organigrama. Correo corporativo. Recursos de comunicación.	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad						
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO EJECUCIÓN	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
94	Incorporar en la memoria anual un apartado específico sobre igualdad que recoja información sobre el Plan de Igualdad, grado de ejecución de las medidas, principales actuaciones realizadas y resultados obtenidos.	• Apartado específico de igualdad incorporado en la memoria anual (Sí/No).• Información incluida sobre grado de ejecución y	Dirección / RRHH / Agente de Igualdad	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	Memoria anual de la empresa. Información de seguimiento del Plan de Igualdad. Registros e indicadores de	Alta

		resultados del Plan de Igualdad.			ejecución. Equipos informáticos. Horas laborables del personal responsable.	
95	Actualizar y difundir a través de los canales habituales de comunicación de la empresa la información relativa a los derechos y medidas de conciliación y corresponsabilidad legalmente reconocidos, así como las mejoras existentes en la empresa.	• Nº de comunicaciones realizadas sobre derechos y medidas de conciliación y corresponsabilidad.• Nº de actualizaciones realizadas de la información disponible.	RRHH / Agente de Igualdad	Primera actualización y difusión 31/12/2027. Posteriormente, revisión anual y cuando se produzcan modificaciones normativas o cambios en las mejoras existentes en la empresa.	Intranet. Correo corporativo. Guías informativas. Material divulgativo. Equipos informáticos. Horas laborables del personal responsable.	Alta

Seguimiento	1. Se llevarán a cabo reuniones anuales de la Comisión de Seguimiento 2. Se llevará a cabo un seguimiento anual de los indicadores 3. Se analizará el grado de ejecución de las acciones en materia de comunicación implantadas 4. Se analizarán los resultados y la repercusión de las acciones bajo una perspectiva de género
Evaluación	La Comisión de Seguimiento, o personas designadas al efecto, serán las encargadas de realizar la evaluación de las medidas propuestas con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, analizar el desarrollo del proceso, valorar la adecuación de los recursos y finalmente identificar nuevas necesidades. Los resultados de la evaluación se plasmarán mediante un informe de evaluación. En el apartado *Sistema de Evaluación* de este Plan se especifica la metodología y otras características.

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se indican los periodos o fechas previstos para la primera implantación o ejecución de cada medida, así como para su seguimiento y evaluación:

CALENDARIO DE ACTUACIONES – IV PLAN DE IGUALDAD GARDA										
V = implantación o primera ejecución · A = actuación, ejecución o seguimiento anual · N = evaluación intermedia o final del conjunto del Plan, en la que se valorará también la medida.										
Nº	PLAZO EJECUCIÓN	2026 2ºS	2027 1ºS	2027 2ºS	2028 1ºS	2028 2ºS	2029 1ºS	2029 2ºS	2030 1ºS	2030 2ºS
1	Durante toda la vigencia del Plan	V				N				N
2	Durante toda la vigencia. Revisión anual	V		A		A/N		A		A/N
3	Durante toda la vigencia. Revisión anual	V		A		A/N		A		A/N
4	Primera revisión: 30/06/2027. Posteriormente, revisión anual		V		A	N		A		A/N
5	Durante toda la vigencia, en cada oferta de empleo	V				N				N
6	Primera revisión: 30/06/2027. Posteriormente, revisión anual y cuando proceda		V		A	N		A		A/N
7	Desde el 30/06/2027 y durante toda la vigencia		V			N				N
8	Durante toda la vigencia. Revisión anual	V		A		A/N		A		A/N
9	Durante toda la vigencia, cuando haya procesos de selección en puestos con infrarrepresentación femenina	V				N				N
10	Durante toda la vigencia, con cada nueva descripción o modificación sustancial	V				N				N
11	Anual, durante toda la vigencia			A		A/N		A		A/N
12	Anual, durante toda la vigencia			A		A/N		A		A/N
13	Implantación: 30/06/2027. Aplicación durante toda la vigencia		V			N				N
14	Durante toda la vigencia	V				N				N
15	Durante toda la vigencia. Seguimiento anual si existen vacantes	V		A		A/N		A		A/N
16	Durante toda la vigencia. Evaluación anual	V		A		A/N		A		A/N
17	Durante toda la vigencia	V				N				N
18	31/12/2029. Seguimiento anual			A		A/N		V/A		N
19	Anual, durante toda la vigencia			A		A/N		A		A/N
20	Durante toda la vigencia, cuando proceda revisar la valoración	V				N				N
21	Durante toda la vigencia, antes de implantar nueva documentación	V				N				N
22	Durante toda la vigencia, cuando se creen o modifiquen puestos	V				N				N
23	Primera revisión: 31/12/2027. Posteriormente, revisión anual			V		A/N		A		A/N
24	Primera formación: 30/06/2027. Posteriormente, formación periódica y cuando proceda		V			N				N
25	Durante toda la vigencia, en cada nueva incorporación	V				N				N
26	Primera formación: 30/06/2027. Posteriormente, formación periódica		V			N				N

27	Durante toda la vigencia. Revisión anual	V		A		A/N		A		A/N
28	Anual, durante toda la vigencia			A		A/N		A		A/N
29	Primera formación: 30/06/2027. Posteriormente, cuando proceda actualización		V			N				N
30	Durante toda la vigencia. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
31	Antes del 31/12/2028					V/N				N
32	Durante toda la vigencia, en cada acción formativa del Plan	V				N				N
33	Durante toda la vigencia, con cada reincorporación	V				N				N
34	Anual, durante toda la vigencia			A		A/N		A		A/N
35	Durante toda la vigencia. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
36	Durante toda la vigencia. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
37	Durante toda la vigencia	V				N				N
38	Anual, durante toda la vigencia			A		A/N		A		A/N
39	Implantación: 31/12/2027. Aplicación y seguimiento durante toda la vigencia			V		A/N		A		A/N
40	Durante toda la vigencia, en cada proceso de cobertura o promoción	V				N				N
41	Durante toda la vigencia. Actualización anual	V		A		A/N		A		A/N
42	Durante toda la vigencia, en cada proceso de cobertura de vacantes	V				N				N
43	Implantación: 31/12/2027. Aplicación durante toda la vigencia cuando se solicite			V		N				N
44	Anual, durante toda la vigencia			A		A/N		A		A/N
45	Durante toda la vigencia. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
46	Análisis durante el primer año. Implantación progresiva durante toda la vigencia			V		A/N		A		A/N
47	Durante toda la vigencia, con aplicación mensual	V				N				N
48	Durante toda la vigencia	V				N				N
49	31/12/2028. Posteriormente, mantenimiento durante toda la vigencia					V/N				N
50	Antes del 31/12/2027. Posteriormente, actualización cuando resulte necesaria			V		N				N
51	Anual, durante toda la vigencia			A		A/N		A		A/N
52	Durante toda la vigencia. Revisión anual y cuando proceda	V		A		A/N		A		A/N
53	Durante toda la vigencia, en las actuaciones preventivas que se realicen	V				N				N
54	Durante toda la vigencia, en cada campaña o actuación	V				N				N
55	Durante toda la vigencia. Revisión anual y ante cambios normativos	V		A		A/N		A		A/N
56	Durante toda la vigencia, con cada solicitud. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
57	Durante toda la vigencia, en cada convocatoria/proceso. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
58	Durante toda la vigencia, con cada solicitud. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N

59	Durante toda la vigencia, con cada solicitud. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
60	Durante toda la vigencia, con cada solicitud. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
61	Durante toda la vigencia, con cada solicitud. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
62	Durante toda la vigencia, con cada solicitud. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
63	Durante toda la vigencia, con cada solicitud. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
64	Durante toda la vigencia, con cada solicitud. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
65	Durante toda la vigencia, con cada solicitud. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
66	Durante toda la vigencia, con cada solicitud. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
67	Durante toda la vigencia, con cada solicitud. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
68	Durante toda la vigencia, con cada solicitud. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
69	Durante toda la vigencia, con cada solicitud. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
70	Durante toda la vigencia, con cada solicitud. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
71	Durante toda la vigencia, con cada solicitud. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N
72	Anual, durante toda la vigencia			A		V/N		A		A/N
73	Primera revisión: 31/12/2028. Posteriormente, revisión anual					V/N		A		A/N
74	Primera revisión y publicación: 31/12/2026. Posteriormente, revisión anual y cuando proceda	V		A		A/N		A		A/N
75	Anual, durante toda la vigencia			A		A/N		A		A/N
76	Al menos una vez durante la vigencia del Plan					N		V		N
77	Durante toda la vigencia. Revisión cuando proceda	V				N				N
78	Implantación: 30/06/2027. Posteriormente, en cada formación obligatoria de PRL		V			N				N
79	Primera formación: 31/12/2027. Posteriormente, con nuevas incorporaciones a estas funciones			V		N				N
80	Anual, durante toda la vigencia			A		A/N		A		A/N
81	Primera formación: 31/12/2028. Posteriormente, formación periódica					V/N				N
82	Actualización: 31/12/2026. Mantenimiento y revisión durante toda la vigencia	V				N				N
83	Implantación: 30/06/2027. Mantenimiento y actualización. Campaña anual		V		A	A/N		A		A/N
84	Durante toda la vigencia, con cada situación acreditada	V				N				N
85	Primera formación: 31/12/2027. Posteriormente, formación periódica			V		N				N
86	Durante toda la vigencia. Seguimiento anual	V		A		A/N		A		A/N

87	Primera actualización: 31/12/2028. Posteriormente, actualización anual					V/N		A		A/N
88	Primera comunicación: 31/12/2027. Posteriormente, con nuevas relaciones de colaboración o contratación			V		N				N
89	Anual, durante toda la vigencia			A		A/N		A		A/N
90	Durante toda la vigencia, cuando existan campañas o iniciativas	V				N				N
91	Elaboración y difusión: 30/06/2027. Posteriormente, actualización cuando proceda		V			N				N
92	Anual, durante toda la vigencia			A		A/N		A		A/N
93	Primera difusión: 30/06/2027. Posteriormente, durante toda la vigencia y cuando haya cambios		V			N				N
94	Anual, durante toda la vigencia			A		A/N		A		A/N
95	Primera actualización y difusión: 31/12/2027. Posteriormente, revisión anual y cuando proceda			V		A/N		A		A/N

11. MEDIOS Y RECURSOS

GARDA se compromete a poner a disposición del IV 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 IV PLAN DE IGUALDAD: El IV 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 IV Plan de Igualdad será llevada a cabo por RRHH.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: Las personas que integran la Comisión de Seguimiento 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 IV 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 Seguimiento.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: Recibirá información sobre el contenido del IV 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 requieran de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.

12.SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento, evaluación y revisión del IV Plan de Igualdad de GARDA corresponderá a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, órgano paritario integrado por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, cuya composición y funcionamiento se establecen en el apartado siguiente y se desarrollarán en su correspondiente Reglamento de funcionamiento.

SEGUIMIENTO

El seguimiento tiene como finalidad realizar el control de la ejecución de las medidas y de los resultados obtenidos durante la vigencia del Plan. En particular, permitirá:

- Verificar el grado de consecución de los objetivos establecidos en el IV Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas: grado de ejecución, cumplimiento de los plazos, adecuación de los recursos empleados y evolución de los indicadores establecidos.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación de las medidas.
- Identificar la necesidad de introducir ajustes o medidas correctoras cuando los resultados obtenidos así lo aconsejen.

El seguimiento se realizará de forma paralela a la ejecución del Plan y de acuerdo con los plazos, indicadores y calendario de actuaciones establecidos para las distintas medidas.

Las personas o departamentos responsables de la ejecución de las medidas facilitarán la información necesaria para su seguimiento. Para ello podrán utilizarse fichas de seguimiento en las que se recogerá, entre otra información, el grado de ejecución de la medida, los resultados obtenidos conforme a sus indicadores, la adecuación de los recursos asignados, las dificultades encontradas, las soluciones adoptadas y la documentación acreditativa de su ejecución.

Esta información será trasladada a la Comisión de Seguimiento que realizará, con carácter general, un seguimiento anual del grado de cumplimiento del Plan, sin perjuicio del seguimiento específico que corresponda a cada medida conforme a su plazo de ejecución y de las actuaciones que puedan resultar necesarias en cualquier momento de su vigencia.

Como resultado del seguimiento anual se elaborará un informe en el que se recogerá el grado de ejecución de las medidas, la evolución de los indicadores, los resultados obtenidos, las dificultades detectadas y, cuando proceda, las propuestas de actuación o mejora.

EVALUACIÓN

La evaluación permitirá realizar un análisis del desarrollo y resultados del Plan y tendrá como objetivos principales:

- Conocer el grado de cumplimiento del IV Plan de Igualdad y el desarrollo de las medidas previstas.
- Comprobar el grado de consecución de los objetivos establecidos.
- Valorar la adecuación de los recursos, metodologías, herramientas y estrategias utilizadas para su implantación.
- Analizar los resultados y el impacto de las medidas adoptadas sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que puedan requerir la modificación de las medidas existentes o la incorporación de nuevas actuaciones.

Se realizará una evaluación intermedia durante el segundo semestre de 2028, que permitirá valorar la evolución del Plan y, en su caso, introducir los ajustes que resulten necesarios.

Asimismo, se realizará una evaluación final con carácter previo a la finalización de la vigencia del IV Plan de Igualdad, que recogerá los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos durante su periodo de aplicación y servirá como referencia para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán realizarse otras evaluaciones cuando así lo acuerde la Comisión de Seguimiento.

REVISIÓN

El IV Plan de Igualdad y las medidas que lo integran podrán ser objeto de revisión durante su vigencia como consecuencia de los resultados obtenidos en su seguimiento y evaluación.

Las medidas podrán revisarse con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, en su caso, dejar de aplicar alguna de ellas, en función de los efectos apreciados en relación con la consecución de sus objetivos.

Asimismo, el Plan deberá revisarse cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

- Cuando resulte necesario como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, los métodos de trabajo, la organización o los sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico que sirvió de base para la elaboración del Plan.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la falta de adecuación del Plan a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando las circunstancias que motiven la revisión lo requieran, se procederá a actualizar el diagnóstico y las medidas del Plan en la medida necesaria.

CALENDARIO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Seguimiento realizará, con carácter ordinario, al menos una reunión anual de seguimiento.

En dicha reunión se analizará la información relativa a la ejecución de las medidas durante el periodo correspondiente, su grado de cumplimiento, la evolución de los indicadores, las dificultades detectadas y las actuaciones o ajustes que, en su caso, resulten necesarios.

El calendario general de seguimiento y evaluación será el siguiente:

- Seguimiento ordinario: anual durante toda la vigencia del Plan.
- Evaluación intermedia: segundo semestre de 2028.
- Evaluación final: dentro de los seis meses anteriores a la finalización de la vigencia del Plan.

La Comisión podrá reunirse adicionalmente cuando las circunstancias relacionadas con la implantación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan así lo requieran.

La Comisión recibirá la información necesaria y actualizada sobre las actuaciones que se estén desarrollando para poder ejercer adecuadamente sus funciones de seguimiento y evaluación.

El seguimiento y evaluación del IV Plan de Igualdad de GARDA se realizará se realizará por la Comisión de Seguimiento regulada en el apartado siguiente.

13.COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para la vigilancia, seguimiento, evaluación y revisión del IV Plan de Igualdad de GARDA se constituirá una Comisión de Seguimiento, de carácter paritario, con participación de la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

COMPOSICIÓN

La Comisión estará integrada por las personas que se designen por cada una de las partes de entre las representaciones que han participado en la negociación del IV Plan de Igualdad, garantizándose la participación paritaria de la representación empresarial y de la representación de las personas trabajadoras.

Las personas integrantes podrán ser sustituidas por las respectivas partes cuando concurra alguna circunstancia que impida o desaconseje la continuidad de la persona inicialmente designada.

La Comisión podrá contar con el asesoramiento de personas expertas cuando resulte necesario. Las personas asesoras podrán participar en las reuniones con voz, pero sin voto.

FUNCIONES

Corresponderán a la Comisión de Seguimiento, entre otras, las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento del grado de ejecución de las medidas y del cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar la evolución de los indicadores establecidos para cada medida.
- Conocer y valorar los resultados de las actuaciones desarrolladas y las dificultades que puedan producirse durante su implantación.
- Proponer las medidas correctoras, modificaciones o mejoras que resulten necesarias como consecuencia del seguimiento y evaluación.
- Realizar la evaluación intermedia y final del Plan.
- Elaborar o validar los correspondientes informes de seguimiento y evaluación.
- Velar por el cumplimiento de los plazos, responsabilidades, medios y recursos establecidos para la ejecución de las medidas.
- Conocer y resolver las cuestiones derivadas de la interpretación y aplicación del Plan que sean sometidas a su consideración, sin perjuicio del procedimiento previsto para la resolución de discrepancias.

- Promover la difusión de información sobre el desarrollo y resultados del Plan entre la plantilla.
- Ejercer cuantas otras funciones relacionadas con el seguimiento, evaluación y revisión del Plan le sean atribuidas en el mismo.

FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al año para realizar el seguimiento del Plan, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que puedan celebrarse cuando resulte necesario.

Las partes deberán disponer de la información y documentación necesaria para realizar adecuadamente las funciones de seguimiento y evaluación.

La Comisión adoptará sus decisiones de acuerdo con las reglas establecidas en su Reglamento de funcionamiento y dejará constancia de sus reuniones, actuaciones y acuerdos mediante las correspondientes actas.

La composición nominal de la Comisión, el régimen de sustituciones, convocatoria y celebración de reuniones, participación de personas asesoras, adopción de acuerdos, elaboración y aprobación de actas, deber de confidencialidad, medios y recursos y demás aspectos necesarios para su funcionamiento se desarrollarán en el Reglamento de la Comisión de Seguimiento del IV Plan de Igualdad de GARDA.

Dicho Reglamento complementará las previsiones establecidas en el presente Plan y permanecerá vigente durante el periodo de vigencia del mismo.

14. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD

El IV Plan de Igualdad de GARDA se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurran las siguientes circunstancias, recogidas 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:

- Cuando resulte necesario como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que ha servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

Las medidas del IV Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. La competencia de la modificación de las medidas se otorga a la Comisión de Seguimiento del IV Plan de Igualdad de GARDA.

15.RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión de Seguimiento en relación con la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación, revisión o cumplimiento del IV Plan de Igualdad de GARDA, las partes procurarán alcanzar una solución mediante la negociación en el seno de la propia Comisión.

Cuando no resulte posible alcanzar un acuerdo, las partes podrán acudir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales que resulten aplicables.

A estos efectos, las partes acuerdan someter las discrepancias cuyo ámbito corresponda al sistema estatal a los procedimientos previstos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento, a través de la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), de conformidad con su ámbito de aplicación.

Y para los efectos que resulte oportuno lo firman a 22 de septiembre de 2026

Representación de la empresa	Representación de las personas trabajadoras
Inmaculada López Lorenzo	César Ángel Pérez León
María Elisa Martín García	María Victoria García Sáinz
Javier Álvarez Rodríguez	Antonio Javier Pérez García

Cristina Ramírez Lorenzo

Generosa Escriche García

José Luis Corbín Sales

Antonio Nevado Navarro

Irene Ruiz Orozco

Gabriel Orza

Ana Vanesa Navarro Rodríguez

María Victoria Embid Martín

Alicia Gálvez Molina

ANEXO I. Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual en el ámbito laboral en GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, SA

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. (en adelante GARDA) y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de GARDA están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional.

De conformidad con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el presente protocolo contempla asimismo la prevención y actuación frente a los delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que puedan producirse en el ámbito laboral, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo e incluyendo las conductas cometidas a través de medios digitales.

GARDA y la representación de las personas trabajadoras manifiestan su firme compromiso de prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y los delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, incluidas las conductas realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación.

Asimismo, GARDA está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la

actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y 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, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Este marco normativo se completa con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y con el Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. El Convenio 190 entró en vigor para España el 25 de mayo de 2023.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso, GARDA establece mediante el presente protocolo un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y los delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, con el objeto de prevenir estas conductas y establecer un mecanismo de actuación integral y efectivo ante su posible comisión.

Sin perjuicio de la ampliación del ámbito material del presente protocolo derivada de la Ley Orgánica 10/2022, este integra los contenidos mínimos establecidos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el apartado 7 del Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, estructurados en los siguientes tipos de medidas:

1. Medidas preventivas, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, incluidas las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse; y medidas cautelares.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso:

- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
- Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las demás conductas contra la libertad sexual comprendidas en el ámbito de aplicación de este protocolo están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. GARDA manifiesta su compromiso de prevenirlas, detectarlas y actuar frente a ellas, garantizando un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia y acoso. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida, bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.

- GARDA velará por el mantenimiento de un entorno laboral seguro y respetuoso y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación, información y sensibilización, para prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las demás conductas contra la libertad sexual comprendidas en el ámbito de aplicación de este protocolo, incluidas las que puedan producirse mediante tecnologías de la información y la comunicación.

- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones de información, sensibilización y formación dirigidas a prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las demás conductas contra la libertad sexual comprendidas en este protocolo. GARDA garantizará la difusión del protocolo entre toda la plantilla y su conocimiento por las nuevas incorporaciones, promoviendo una cultura organizativa basada en el respeto a la dignidad, la libertad sexual y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Toda persona que considere haber sido objeto de alguna de las conductas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo tendrá derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas o judiciales que pueda ejercer, a solicitar la activación del procedimiento de actuación previsto en el mismo.

3. OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo es establecer un procedimiento de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las demás conductas contra la libertad sexual comprendidas en su ámbito de aplicación, garantizando el derecho a activar el procedimiento y salvaguardando los derechos de las personas afectadas, dentro de un marco de confidencialidad, diligencia, celeridad y respeto a las garantías de todas las partes.

Este protocolo velará especialmente por:

- Fomentar la cultura preventiva frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las demás conductas contra la libertad sexual en el ámbito laboral.

- Prevenir, detectar y actuar frente a posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y demás conductas contra la libertad sexual comprendidas en este protocolo, incluidas las que se produzcan en el ámbito digital.

- Investigar internamente, de manera diligente, ágil y confidencial, las denuncias relativas a las conductas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo, con respeto a los derechos y garantías de las personas afectadas.

- Determinar la necesidad de adoptar medidas cautelares durante el proceso de investigación, especialmente aquellas dirigidas a garantizar la protección de la persona afectada y evitar el contacto con la persona denunciada, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio para la persona afectada.
- Proteger frente a cualquier forma de intimidación, persecución, trato adverso o represalia a las personas que presenten una denuncia o reclamación, a quienes presten asistencia o apoyo a la persona afectada y a quienes intervengan como testigos o participen en el procedimiento.

- Adoptar cuando se constaten los hechos denunciados, las medidas correctoras, disciplinarias y de protección que correspondan de acuerdo con la naturaleza y gravedad de la conducta, el régimen disciplinario aplicable y la normativa vigente.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en GARDA en territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

También será de aplicación, en el ámbito de las competencias de GARDA, a las personas que, sin mantener una relación laboral con la empresa, presten servicios, desarrollen actividades o colaboren con ella, incluidas las personas en formación o que realicen prácticas, el personal de empresas contratistas y subcontratistas y las personas trabajadoras autónomas, articulándose, cuando proceda, las correspondientes medidas de coordinación empresarial.

El protocolo será de aplicación a las conductas comprendidas en su ámbito material que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluyendo las siguientes situaciones:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, incluidas comidas o cenas de empresa.

d) en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación, tales como correo electrónico, mensajería instantánea, WhatsApp, Teams, redes sociales u otros medios digitales.

e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

g) en las relaciones profesionales o laborales con clientes, proveedores, personas usuarias y cualesquiera otras terceras personas con las que se mantenga contacto por razón del trabajo.

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia del presente protocolo será el mismo que el periodo de vigencia del Plan de igualdad de GARDA. Se realizará una evaluación intermedia a los dos años y una evaluación final.

Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el Plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del Plan de igualdad.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia cuando resulte necesario para garantizar el adecuado cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a las conductas incluidas en su ámbito de aplicación.

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

3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo o su organización.

4. Cuando una resolución judicial determine la existencia de discriminación, acoso o alguna de las conductas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo, o ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.

5. Cuando se actualice el Plan de igualdad en su totalidad.

6. REGISTRO

El presente protocolo, como parte integrante del Plan de Igualdad de GARDA, se incorporará a la documentación objeto de registro junto con el mismo, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

7. PRINCIPIOS

- Confidencialidad y protección de la identidad

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y reserva sobre las informaciones a las que tengan acceso. La información y documentación relativa al procedimiento será accesible únicamente para las personas cuya intervención resulte necesaria para su tramitación y, en su caso, para la adopción y ejecución de las medidas correspondientes. Siempre que sea posible, se utilizarán códigos identificativos en la documentación del expediente para limitar la identificación de las personas afectadas.

- Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

- Respeto y dignidad a las personas

GARDA adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona afectada y a la persona denunciada, y garantizando los derechos de todas las personas implicadas y, en particular, el derecho de defensa y la presunción de inocencia de la persona denunciada. La aplicación de este principio no impedirá la adopción de medidas cautelares y preventivas destinadas a proteger a las personas afectadas durante la tramitación del procedimiento.

- Contradicción

El procedimiento garantizará la audiencia de las partes, la imparcialidad y un tratamiento justo para todas las personas afectadas, procurando el esclarecimiento de los hechos denunciados mediante las actuaciones de investigación que resulten necesarias.

- Restitución de las víctimas

Cuando las conductas comprendidas en este protocolo hayan supuesto un menoscabo de las condiciones laborales o de los derechos de la víctima, GARDA adoptará, dentro de su ámbito de competencia, las medidas necesarias para restituirla en los derechos y condiciones afectados.

- Protección de Datos

Los datos personales tratados como consecuencia de la aplicación del presente protocolo serán gestionados de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos personales, garantizando especialmente su confidencialidad, seguridad y acceso restringido.

- Indemnidad frente a represalias

Se garantizará que ninguna persona que presente una denuncia o reclamación, participe en el procedimiento, preste asistencia o apoyo a la persona afectada o intervenga como testigo pueda sufrir represalias, intimidación, persecución, discriminación o cualquier trato adverso como consecuencia de dicha actuación. GARDA adoptará las medidas necesarias frente a cualquier actuación de represalia que pudiera producirse.

8. CONCEPTO Y DEFINICIÓN

8.1. ACOSO SEXUAL

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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. Para que una conducta pueda ser constitutiva

de acoso sexual no es necesario que exista reiteración, pudiendo una única conducta, atendiendo a su naturaleza y gravedad, resultar constitutiva de acoso sexual.

Para la existencia de acoso sexual no es necesario acreditar la intención de la persona que realiza la conducta, siendo suficiente que esta tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona afectada, en los términos establecidos en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral), ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual), como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Tipos de acoso sexual

  Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

  A) Acoso "quid pro quo" o chantaje sexual

  Consiste en forzar a la persona afectada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

  B) Acoso sexual ambiental

  El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona afectada, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o

colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

- Conductas constitutivas de acoso sexual

A) Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

B) No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

C) Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

D) Conductas realizadas mediante medios digitales

Conductas realizadas mediante medios digitales: envío no consentido de imágenes o contenidos de carácter sexual, difusión o utilización no consentida de imágenes íntimas, mensajes o requerimientos de carácter sexual no deseados, ciberacoso de contenido sexual, comentarios sexuales ofensivos realizados a través de redes sociales o canales de comunicación relacionados con el trabajo, así como cualquier otra conducta de naturaleza sexual realizada mediante tecnologías de la información y la comunicación que pueda resultar constitutiva de acoso sexual.

8.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, 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.

Asimismo, de conformidad con el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Cuando comportamientos relacionados con el embarazo, la maternidad o la condición de mujer tengan el propósito o produzcan el efecto previsto en el artículo 7.2, podrán constituir acoso por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

- Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevados a cabo en función del sexo de una persona y con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivos de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

8.3. VIOLENCIAS SEXUALES Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

A los efectos del presente protocolo, quedan comprendidas las conductas de naturaleza sexual no consentidas y, en general, aquellas conductas que puedan

atentar contra la libertad sexual de una persona y que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluidas las realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación.
Estas conductas pueden constituir acoso sexual en los términos definidos en el apartado anterior o presentar una naturaleza o gravedad distinta, pudiendo incluso ser constitutivas de infracción penal. La aplicación del presente protocolo no implica la realización por parte de GARDA de una calificación penal de los hechos ni sustituye las actuaciones que correspondan a las autoridades policiales, judiciales o administrativas competentes.
A título meramente ejemplificativo y no exhaustivo, pueden quedar comprendidas en este apartado las siguientes conductas:

- Contactos, tocamientos, besos u otros actos de carácter sexual realizados sin consentimiento.
- Obligar, presionar o coaccionar a una persona para realizar o tolerar actos de naturaleza sexual.
- Exhibir o enviar a una persona contenidos sexuales sin su consentimiento.
- Obtener, utilizar o difundir imágenes o contenidos íntimos o sexuales sin consentimiento.
- Realizar amenazas, coacciones o chantajes de contenido sexual.
- Realizar conductas de naturaleza sexual no consentidas mediante redes sociales, mensajería instantánea, correo electrónico, videollamadas u otros medios digitales.
- Cualquier otra conducta de naturaleza sexual no consentida que pueda atentar contra la libertad sexual de una persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las demás conductas contra la libertad sexual comprendidas en el ámbito de aplicación de este protocolo, GARDA adoptará las siguientes medidas:

- *Información y Sensibilización*

GARDA difundirá el presente protocolo entre toda la plantilla y desarrollará acciones de información y sensibilización dirigidas a prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las demás conductas contra la libertad sexual, incluidas las que puedan producirse en el ámbito digital. Asimismo, garantizará que la plantilla conozca los canales existentes para comunicar o denunciar estas conductas y el procedimiento de actuación previsto en el protocolo.

El protocolo se dará a conocer también, en el ámbito que corresponda, a las empresas contratistas y subcontratistas y a las personas trabajadoras autónomas que presten servicios para GARDA.

- *Formación*

GARDA proporcionará formación específica a las personas que integren la Comisión Instructora sobre prevención, detección e intervención frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las demás conductas contra la libertad sexual comprendidas en este protocolo, así como sobre las garantías y principios aplicables al procedimiento de investigación.

Asimismo, GARDA promoverá la formación de toda la plantilla en materia de prevención y sensibilización frente a estas conductas, incluidas las que puedan producirse mediante tecnologías de la información y la comunicación.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

8.4. COMISIÓN INSTRUCTORA

Se constituirá una Comisión Instructora como órgano encargado de la tramitación de las denuncias y de los procedimientos de investigación relativos a las conductas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo.

La Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos designadas por GARDA y dos por la parte social, garantizándose así una composición paritaria entre ambas representaciones. Entre las personas integrantes de la Comisión se designarán las siguientes funciones:

-Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. La persona instructora será designada de común acuerdo entre la representación de

la empresa y la representación de las personas trabajadoras, debiendo acreditar formación o experiencia específica en materia de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

-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 Recursos Humanos de la empresa.

Además, la Comisión podrá contar, cuando resulte necesario, con el apoyo de una persona asesora técnica con formación o experiencia adecuada en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, que participará con voz pero sin voto.

Las dos personas integrantes de la Comisión Instructora en representación de la parte social serán designadas de forma rotativa entre los sindicatos firmantes del presente Protocolo, comenzando por los de mayor representatividad y continuando sucesivamente conforme al orden establecido. La rotación se realizará en cada expediente, de forma que se garantice la participación sucesiva de las distintas organizaciones sindicales. Si alguno de los sindicatos al que correspondiera participar coincidiera con el sindicato de la persona afectada, se pasará al siguiente conforme al turno establecido. Asimismo, la persona afectada podrá solicitar que no participe una determinada organización sindical, en cuyo caso se acudirá igualmente al siguiente sindicato conforme al turno de rotación.

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

8.5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones relativas a cualquiera de las conductas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo, se establece el siguiente procedimiento de actuación e investigación, que se desarrollará de acuerdo con los principios y garantías establecidos en el mismo.

Dicho procedimiento se activará con la denuncia relativa a una de estas conductas.

- *Fase I. Denuncia*

La denuncia (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico Igualdad@gardaseguridad.com a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la persona afectada, cuando sea distinta de la anterior, y de la persona denunciada, siempre que su identidad sea conocida.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de los hechos, incluida la representación legal o sindical de las personas trabajadoras. Cuando la denuncia sea presentada por una persona distinta de la afectada, se informará a esta última y se recabará su consentimiento para la activación del procedimiento de investigación, sin perjuicio de las actuaciones preventivas o de protección que GARDA deba adoptar cuando tenga conocimiento de hechos que puedan afectar a la seguridad o salud de las personas trabajadoras. La falta de consentimiento de la persona afectada para la activación del procedimiento no impedirá la adopción de las medidas preventivas o de protección que resulten necesarias, ni aquellas actuaciones que sean legalmente exigibles a GARDA.

Tanto la persona afectada como la persona denunciada tendrán derecho, si así lo desean, a ser acompañadas y/o representadas por la representación legal o sindical de las personas trabajadoras o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su

objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

- *Fase II: Investigación*

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 48 horas hábiles a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la persona afectada, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 48 horas se citará a la persona afectada para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la persona afectada, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Las actuaciones de investigación se desarrollarán procurando evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos por parte de la persona afectada y cualquier situación que pueda producir su revictimización.

Desde el momento en que GARDA tenga conocimiento de hechos que puedan comportar un riesgo para la seguridad, salud o integridad de la persona afectada, podrán adoptarse de forma inmediata las medidas preventivas o de protección que resulten necesarias, sin necesidad de esperar a la constitución o reunión de la Comisión Instructora.

Las medidas de protección y apoyo que puedan adoptarse durante la tramitación del procedimiento y, en su caso, tras su resolución, deberán ser adecuadas y proporcionadas a las circunstancias de cada caso y evitar cualquier perjuicio para la persona afectada. Entre otras, podrán adoptarse las siguientes:

- Evitar el contacto entre la persona afectada y la denunciada

- Separación o cambio de puesto/turno preferentemente de la persona denunciada y no de la afectada, salvo que esta lo solicite o acepte
- Medidas para evitar represalias
- Acompañamiento de la RLPT o persona de confianza
- Apoyo psicológico o psicosocial cuando sea necesario
- Medidas para evitar la revictimización
- Mantenimiento de las condiciones laborales y salariales de la persona afectada cuando se adopten medidas organizativas
- Seguimiento posterior para comprobar que no existen represalias o nuevas conductas.

En todo caso, las medidas adoptadas deberán procurar que no recaigan sobre la persona afectada consecuencias laborales o retributivas perjudiciales como resultado de su adopción.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para determinar los hechos que puedan considerarse acreditados y valorar si se encuentran comprendidos en el ámbito de aplicación del presente protocolo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Cuando los hechos denunciados pudieran presentar indicios de delito, GARDA informará a la persona afectada de la posibilidad de acudir a las autoridades competentes y adoptará, en todo caso, las medidas de protección y prevención que correspondan dentro de su ámbito de responsabilidad, sin que la investigación interna tenga por objeto determinar la existencia de responsabilidad penal.

El procedimiento se tramitará con la máxima diligencia y celeridad y deberá quedar finalizado, con carácter general, en un plazo máximo de 40 días hábiles desde la recepción de la denuncia. Excepcionalmente, este plazo podrá ampliarse cuando concurran circunstancias que lo justifiquen, tales como la especial complejidad de los hechos, la necesidad de practicar diligencias adicionales o circunstancias que

imposibiliten temporalmente su realización. La ampliación deberá estar debidamente motivada, constar en el expediente y ser comunicada a las partes, sin que pueda acordarse de forma automática o genérica.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará por que la persona afectada sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la Persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

- *Fase III: Resolución*

La Persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 15 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación debiendo quedar, en todo caso, comprendido dentro del plazo máximo de 40 días hábiles establecido para la finalización del procedimiento.

El informe incluirá la siguiente información:

- ✓ Antecedentes del caso.
- ✓ Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- ✓ Diligencias de investigación practicadas.
- ✓ Conclusiones y propuesta de acciones.

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones y recomendaciones de la Comisión Instructora, adoptará, en el plazo máximo de 5 días laborables, las medidas que resulten procedentes atendiendo a los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas y la normativa y régimen disciplinario aplicables. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. La comunicación a cada una de las partes se realizará exclusivamente respecto de la información que les afecte y resulte necesaria, respetando en todo caso la normativa de protección de datos y la confidencialidad del expediente

Cuando, como resultado de la investigación, se constate la comisión de alguna de las conductas comprendidas en el presente protocolo y proceda la adopción de medidas disciplinarias, estas serán notificadas a la persona responsable por la Dirección, de conformidad con el Convenio Colectivo y la normativa de aplicación.

GARDA adoptará las medidas preventivas y correctoras necesarias para evitar la reiteración de las conductas, reforzará, cuando resulte necesario, las actuaciones de información, formación y sensibilización y adoptará las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud de la víctima.

La aplicación del presente protocolo no limita ni condiciona el derecho de la persona afectada a acudir, en cualquier momento, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, al Ministerio Fiscal o a los órganos jurisdiccionales competentes.

12. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

GARDA realizará un seguimiento periódico de la aplicación y eficacia del presente protocolo, con el fin de valorar su adecuado funcionamiento, detectar posibles dificultades en su aplicación y, en su caso, adoptar las mejoras que resulten necesarias.

El seguimiento se realizará respetando en todo momento la confidencialidad de las personas implicadas y sin incorporar información que permita su identificación.

A estos efectos, se podrán analizar, entre otros, los siguientes indicadores:

- Número de denuncias o comunicaciones recibidas, diferenciadas según el tipo de conducta.
- Número de procedimientos de investigación iniciados y finalizados.
- Duración de los procedimientos.
- Número y tipología de medidas cautelares, correctoras, disciplinarias o de restitución adoptadas.
- Número de actuaciones de información, sensibilización y formación realizadas.
- Número de personas participantes en las acciones formativas, desagregado por sexo cuando resulte procedente.
- Incidencias o dificultades detectadas en la aplicación del protocolo.
- Medidas de mejora adoptadas como consecuencia del seguimiento.

Sin perjuicio del seguimiento periódico, se realizará una evaluación intermedia a los dos años de vigencia y una evaluación final coincidiendo con la finalización de la vigencia del protocolo, de acuerdo con lo establecido en el apartado 5.

Las conclusiones del seguimiento y de las evaluaciones serán trasladadas a la comisión responsable del seguimiento del Plan de Igualdad, preservando en todo caso la confidencialidad y la protección de los datos personales de las personas afectadas.

Cuando del seguimiento o de la evaluación se desprenda la necesidad de modificar el protocolo, se procederá a su revisión en los términos establecidos en el apartado 5.

ANEXO I. A: MODELO DE DENUNCIA O COMUNICACIÓN DE CONDUCTAS INCLUIDAS EN EL PROTOCOLO

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona afectada
- ☐ Representación legal o sindical de las personas trabajadoras
- ☐ Otra persona conocedora de los hechos (especificar):

II. Datos de la persona afectada

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

Cuando resulte posible, indicar fechas, lugares o medios a través de los cuales se produjeron los hechos, incluidas, en su caso, las comunicaciones realizadas mediante medios digitales.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos: Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

La ausencia de testigos o de documentación acreditativa no impedirá la presentación ni la tramitación de la denuncia.

VI. Información básica sobre protección de datos.

Responsable del tratamiento: GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. Fines del tratamiento: gestionar la comunicación o denuncia y, en su caso, tramitar el procedimiento de actuación e investigación previsto en el presente protocolo. Derechos: acceso, rectificación, oposición, supresión, portabilidad, limitación.

VII. Solicitud

Se tenga por presentada la presente comunicación o denuncia relativa a hechos que pudieran encontrarse comprendidos en el ámbito de aplicación del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual en el ámbito laboral, y se proceda, cuando corresponda, a la activación del procedimiento previsto en el mismo.

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

ANEXO II. Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, SA

1. Declaración de principios

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.

GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A declara asimismo su compromiso en la lucha contra la grave vulneración de los derechos humanos que supone la violencia de género y las violencias sexuales. Asume el lema de *Tolerancia cero* contra todas las manifestaciones de la violencia machista, facilitando el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las víctimas.

En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales.

GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

Para ello, GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. y la representación legal de las personas trabajadoras han suscrito el presente Protocolo, que se llevará a la práctica mediante la difusión y aplicación de las medidas previstas en el mismo, con el objetivo de facilitar el conocimiento y ejercicio de los derechos reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales.

2. Objetivos del protocolo

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se entenderá por víctima de violencia de género la mujer que sea objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Asimismo, de conformidad con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. A los efectos del presente protocolo, tendrán la consideración de víctimas de violencias sexuales las personas trabajadoras que hayan sufrido alguna de las conductas comprendidas en el ámbito de aplicación de dicha Ley.

El presente protocolo tiene por objeto ofrecer información, asesoramiento, apoyo y protección en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales, facilitando el ejercicio de los derechos reconocidos por la normativa vigente y de las medidas adicionales establecidas por GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.

En concreto, el protocolo persigue los siguientes objetivos:

- Dar apoyo y protección en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales.
- Facilitar la permanencia y continuidad laboral de las víctimas, así como el ejercicio de los derechos laborales reconocidos legalmente y de las medidas adicionales previstas en este protocolo.
- Informar a las víctimas de los derechos y medidas establecidos en la normativa vigente, en el Plan de Igualdad y en el presente protocolo, facilitando el acceso a aquellos que resulten aplicables a su situación.
- Establecer un procedimiento de acompañamiento y apoyo que permita atender las necesidades laborales de las víctimas con las debidas garantías de confidencialidad, intimidad y protección de sus datos personales.
- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero frente a la violencia de género y las violencias sexuales.

- Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género y las violencias sexuales y promover una cultura basada en la igualdad, el respeto y el rechazo de cualquier forma de violencia.

3. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A., incluido el personal directivo, se encuentren o no incluidas en el ámbito del convenio colectivo que resulte de aplicación en la empresa.

El protocolo será asimismo objeto de difusión entre las personas trabajadoras puestas a disposición a través de empresas de trabajo temporal, el personal de empresas contratistas y subcontratistas y las personas trabajadoras autónomas que desarrollen su actividad en relación con GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.

Respecto de estas personas, GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. facilitará la información, orientación y, en su caso, las actuaciones de coordinación que resulten procedentes dentro de su ámbito de responsabilidad. Los derechos laborales y las medidas cuya aplicación corresponda a la empresa empleadora deberán ser solicitados y gestionados ante esta, sin perjuicio de la colaboración y coordinación que GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. pueda prestar para favorecer su protección.

Las medidas y mejoras empresariales previstas en el presente protocolo cuya aplicación dependa de la existencia de una relación laboral con GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. serán de aplicación exclusivamente a las personas trabajadoras de la empresa, salvo que expresamente se establezca otra cosa.

La vigencia del protocolo será la misma que la del Plan de Igualdad de la empresa.

4. Procedimiento de actuación

4.1 Personas de referencia

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad designará a dos personas integrantes de dicha Comisión, una en representación de la parte empresarial y otra de la parte social, como personas de referencia para la aplicación del presente

protocolo, con la finalidad de acompañar, informar y prestar apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales en relación con los derechos reconocidos tanto por la normativa vigente como por el presente protocolo, así como informarles de los recursos institucionales disponibles.

Las personas designadas deberán disponer de formación específica en materia de igualdad, violencia de género y violencias sexuales y actuarán, en todo momento, con respeto a los principios de confidencialidad, intimidad y protección de la víctima.

La persona responsable de Igualdad coordinará la aplicación del procedimiento e informará a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales sobre el contenido del presente protocolo, los derechos reconocidos por la normativa vigente y las medidas adicionales establecidas por la empresa. Asimismo, realizará o coordinará las gestiones necesarias para facilitar el ejercicio efectivo de los derechos y la aplicación de las medidas que correspondan en cada caso.

4.2. Procedimiento de actuación

4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de las personas de referencia

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A., a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedará ubicado en la intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras, incluidas las puestas a disposición a través de empresas de trabajo temporal. La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días naturales desde la aprobación del presente documento.

El protocolo se facilitará asimismo a todo el personal de nueva incorporación, informándole de su existencia, contenido, medidas y recursos disponibles.

Asimismo, el protocolo se difundirá entre las empresas contratistas y subcontratistas y las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Se comunicarán a toda la plantilla los nombres y medios de contacto de las dos personas designadas por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad como personas de referencia para la aplicación del protocolo, encargadas de informar,

acompañar y prestar apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales.

Esta información deberá facilitarse a toda la plantilla en un plazo no superior a 15 días naturales desde la designación de las personas de referencia por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

En el Anexo II se incluye un modelo de comunicación del protocolo a la plantilla.

4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género y violencias sexuales

Comunicación de la situación de violencia de género o de violencias sexuales

La aplicación del presente protocolo podrá iniciarse mediante la comunicación de una situación de violencia de género o de violencias sexuales a cualquiera de las personas de referencia designadas para su aplicación.

La comunicación podrá realizarse por:

- La propia trabajadora víctima de violencia de género o la persona trabajadora víctima de violencias sexuales.
- La representación legal o sindical de las personas trabajadoras.
- Los servicios médicos de la empresa.
- Cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de una posible situación de violencia de género o de violencias sexuales.

Cuando la comunicación sea realizada por una persona distinta de la víctima, tendrá únicamente la consideración de puesta en conocimiento de la situación. La persona de referencia que la reciba contactará de forma discreta y confidencial con la posible víctima para informarle de la existencia del protocolo, de los recursos disponibles y de la posibilidad de acogerse a las medidas de apoyo y protección previstas en el mismo.

La adopción de medidas individuales al amparo del presente protocolo se realizará con conocimiento y conformidad de la víctima, sin perjuicio de las obligaciones legales que, en su caso, correspondan a la empresa.

La persona de referencia que reciba la comunicación se pondrá en contacto con la víctima a la mayor brevedad posible y, en todo caso, se procurará que dicho contacto se produzca en un plazo máximo de dos días hábiles desde la recepción de la comunicación.

Se ofrecerá a la víctima la posibilidad de mantener una reunión con las personas de referencia, en un entorno que garantice su privacidad y confidencialidad. La víctima facilitará exclusivamente aquella información sobre su situación personal, familiar y laboral que considere necesaria para determinar las medidas de apoyo y protección que precise.

Durante dicha reunión se informará a la víctima de los derechos que le reconoce la normativa vigente, de las medidas adicionales previstas en el presente protocolo y de los recursos de información, asistencia y protección que puedan resultar de aplicación.

A partir de las necesidades manifestadas por la víctima, se elaborará un documento confidencial de solicitud y propuesta de medidas de apoyo y protección, en el que se recogerán las medidas a las que solicite acogerse. Únicamente se incorporará la información estrictamente necesaria para su gestión, evitando incluir datos o circunstancias personales que no resulten necesarios para la adopción de las medidas solicitadas.

El documento será trasladado a la Dirección de la empresa o a las personas estrictamente necesarias para la adopción e implementación de las medidas, a la mayor brevedad posible y procurando que no transcurran más de tres días hábiles desde la reunión.

La empresa adoptará las medidas legalmente exigibles cuando concurran los requisitos establecidos para su ejercicio y resolverá sobre las medidas adicionales previstas en este protocolo de acuerdo con las condiciones establecidas en el mismo. Su implementación se realizará con la máxima celeridad y, siempre que resulte posible, en un plazo no superior a siete días hábiles desde la recepción de la solicitud.

Acreditación de la situación de violencia de género

De conformidad con el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados legalmente se acreditarán mediante alguno de los siguientes títulos:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona trabajadora es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.
- Cualquier otro título previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Acreditación de la situación de violencias sexuales

De conformidad con el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, las situaciones de violencias sexuales que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados legalmente podrán acreditarse mediante alguno de los siguientes títulos:

- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora.
- Sentencia recaída en el orden jurisdiccional social.
- Cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- Sentencia condenatoria por un delito de violencia sexual.
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona trabajadora es víctima de violencias sexuales.

La acreditación se exigirá únicamente cuando resulte necesaria para el reconocimiento o ejercicio de un derecho que legalmente la requiera. La empresa evitará solicitar documentación o información adicional que no resulte necesaria para la aplicación de la medida correspondiente.

4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de las víctimas

Se garantizará la máxima confidencialidad respecto de las situaciones de violencia de género y de violencias sexuales comunicadas en el marco del presente protocolo. El conocimiento de la situación quedará limitado a las personas de referencia y a aquellas personas de la empresa cuya intervención resulte estrictamente necesaria para la gestión, adopción o implementación de las medidas solicitadas.

Todas las personas que intervengan en la aplicación del protocolo estarán obligadas a guardar confidencialidad y a preservar la intimidad, dignidad e identidad de la víctima, evitando cualquier difusión de información que no resulte necesaria para la aplicación de las medidas correspondientes.

La información y documentación recabadas se limitarán a las estrictamente necesarias para la gestión de las medidas solicitadas y serán tratadas con las debidas garantías de seguridad y confidencialidad.

De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se garantizará la protección de la intimidad y de los datos personales de las trabajadoras víctimas de violencia de género y de las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales.

5. Medidas y recursos de atención y protección a las víctimas

5.1. Medidas de protección en la empresa

Ausencias o faltas de puntualidad justificadas y remuneradas

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, sin perjuicio

de que dichas ausencias sean comunicadas a la empresa a la mayor brevedad posible.

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario, la aplicación de un horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo utilizadas en la empresa.

Estos derechos se ejercitarán conforme a lo establecido en los convenios colectivos, en los acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o mediante acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada y, en su defecto, conforme a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Trabajo a distancia

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y las funciones desarrolladas.

Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y las trabajadoras víctimas de violencias sexuales que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicarles las vacantes existentes en ese momento y las que pudieran producirse en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa deberá reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Finalizado dicho periodo, la trabajadora podrá optar entre regresar a su puesto de trabajo anterior, continuar en el nuevo puesto, decayendo en este caso la obligación de reserva, o extinguir su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

Adaptación del puesto de trabajo y apoyos por razón de discapacidad

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación.

Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y las trabajadoras víctimas de violencias sexuales que se vean obligadas a abandonar temporalmente su puesto de trabajo como consecuencia de su situación tendrán derecho a suspender su contrato de trabajo con reserva del puesto.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses. Cuando de las actuaciones de tutela judicial resulte que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere la continuidad de la suspensión, el órgano judicial podrá prorrogarla por periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho meses.

Al cesar la causa legal de suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

Asimismo, durante la suspensión se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante dicho periodo.

Situación legal de desempleo y cotización durante la suspensión

La suspensión del contrato en los supuestos anteriores dará lugar a situación legal de desempleo en los términos establecidos legalmente.

El periodo de suspensión con reserva del puesto de trabajo tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Extinción del contrato de trabajo

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales que se vean obligadas a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de su situación podrán extinguir voluntariamente su contrato de trabajo.

Dicha extinción dará lugar a situación legal de desempleo cuando concurran los requisitos establecidos legalmente.

Protección frente al despido

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género o las personas víctimas de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en los términos establecidos legalmente.

Permisos retribuidos

Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima de violencia de género como de sus hijos e hijas, serán consideradas como permiso retribuido.

Licencias retribuidas

Se concederán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para la realización de trámites derivados de la situación de violencia de género, así como para la asistencia a consultas psicológicas de la víctima y de sus hijos e hijas.

Permiso retribuido por cambio de domicilio

En caso de movilidad geográfica derivada de una situación de violencia de género, se disfrutarán cinco días de permiso retribuido por el cambio de domicilio.

Reordenación del tiempo de trabajo sin merma retributiva

La empresa reconocerá a la trabajadora víctima de violencia de género el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo en función del horario que proponga, sin merma en las retribuciones que viniera percibiendo, siempre que resulte compatible con la actividad de la empresa.

Mejora económica en caso de reducción de jornada

Cuando una trabajadora víctima de violencia de género ejerza su derecho a la reducción de jornada, durante un periodo máximo de tres meses la reducción de sus retribuciones salariales será equivalente a la mitad de la que legalmente correspondería.

Ampliación de la reserva del puesto en caso de traslado

Para las trabajadoras víctimas de violencia de género, la reserva del puesto de trabajo de origen en caso de traslado o cambio de centro podrá ampliarse hasta un máximo de 18 meses.

Finalizado dicho periodo, se aplicarán las opciones previstas legalmente respecto del regreso al puesto anterior, la permanencia en el nuevo puesto o, cuando corresponda, la extinción del contrato.

Complemento en situación de incapacidad temporal

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 día hasta el día 100, o hasta la finalización de dicha incapacidad temporal si esta fuera anterior.

Asistencia psicológica

La empresa facilitará asistencia psicológica a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales, directamente o a través de los recursos externos que determine.

Excedencia

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar una excedencia de seis meses, ampliable hasta un máximo de 18 meses, con reserva del puesto de trabajo.

Indemnización adicional en caso de extinción del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo para hacer efectiva su protección recibirá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el límite de tres mensualidades.

Recolocación

La empresa utilizará los recursos a su alcance para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su

puesto de trabajo y no pueda ser recolocada en alguno de los centros de la empresa.

Compensación económica en caso de suspensión del contrato

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a seis meses recibirá una compensación bruta de la empresa equivalente a un mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Ayuda económica por traslado

La empresa concederá una ayuda económica de 500 euros en caso de traslado de la trabajadora víctima de violencia de género a otro centro de la empresa, destinada a cubrir los gastos de mudanza o del alquiler del primer mes.

Anticipos salariales

Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán acceder a anticipos salariales para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

5.2. Medidas de información y sensibilización

Para prevenir y combatir la violencia de género y las violencias sexuales, resulta fundamental promover valores de igualdad y respeto, así como facilitar a la plantilla información que permita conocer estas formas de violencia, los derechos de las víctimas, las medidas de apoyo y protección existentes y los recursos disponibles.

Comunicación y difusión

La empresa difundirá el presente protocolo entre toda la plantilla, incluido el personal puesto a disposición a través de empresas de trabajo temporal, así como entre las empresas contratistas y subcontratistas y las personas trabajadoras autónomas que desarrollen su actividad en relación con GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.

La difusión se realizará a través de los canales de comunicación interna disponibles y garantizará que las personas trabajadoras puedan conocer la existencia del protocolo, su finalidad, las personas de referencia designadas, los canales para

solicitar información o apoyo y los principales recursos disponibles para las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales.

Sensibilización de la plantilla

La empresa desarrollará acciones de información y sensibilización dirigidas a promover una cultura de rechazo frente a la violencia de género y las violencias sexuales y a favorecer el conocimiento de los derechos y recursos disponibles para las víctimas.

En el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se realizará una campaña informativa con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre.

Asimismo, se desarrollarán acciones de información y sensibilización dirigidas a la prevención de las violencias sexuales y al conocimiento de los derechos, medidas de protección y recursos disponibles para sus víctimas.

Colaboración con entidades especializadas

La empresa promoverá la colaboración con entidades del tejido asociativo, administraciones públicas u otras organizaciones que dispongan de servicios especializados de información, orientación, asesoramiento, asistencia, acompañamiento o inserción laboral para víctimas de violencia de género y de violencias sexuales.

5.3. Medidas de formación

La formación constituye una herramienta fundamental para garantizar la adecuada aplicación del presente protocolo, facilitar la identificación de situaciones de violencia de género y violencias sexuales y asegurar que las personas que puedan intervenir en su aplicación conozcan los derechos de las víctimas, los recursos disponibles y las pautas de actuación que deben seguirse.

Formación de las personas de referencia

Las personas designadas como personas de referencia recibirán formación específica en materia de igualdad, violencia de género y violencias sexuales.

La formación deberá proporcionarles los conocimientos necesarios para desarrollar adecuadamente las funciones de información, orientación y acompañamiento

previstas en este protocolo y, en particular, deberá abordar los derechos laborales de las víctimas, las medidas de apoyo y protección disponibles, los recursos especializados existentes, las pautas de actuación ante una comunicación y los principios de confidencialidad, intimidad y protección de datos que deben regir todas sus actuaciones.

Formación de mandos intermedios

La empresa desarrollará acciones de formación y sensibilización dirigidas a mandos intermedios con el objetivo de facilitar una adecuada respuesta ante posibles situaciones de violencia de género o violencias sexuales que puedan afectar a las personas trabajadoras.

Estas acciones estarán orientadas especialmente al conocimiento del protocolo, los derechos laborales de las víctimas, las medidas de apoyo y protección existentes, las pautas básicas de actuación y derivación y la necesidad de garantizar la confidencialidad y evitar actuaciones que puedan provocar una exposición innecesaria o una victimización secundaria.

Recursos formativos para la plantilla

Asimismo, la empresa pondrá a disposición de la plantilla recursos formativos y didácticos destinados a mejorar el conocimiento y la sensibilización sobre la violencia de género y las violencias sexuales, su prevención, los derechos de las víctimas y los recursos de información, asistencia y protección disponibles.

5.4. Recursos de información general y asesoramiento

Las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales podrán acudir, entre otros, a los siguientes recursos de información, asesoramiento, atención y emergencia:

- Servicio 016 de información, asesoramiento jurídico y atención psicosocial inmediata: teléfono 016, correo electrónico 016-online@igualdad.gob.es, WhatsApp 600 000 016 y chat online a través de la página web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. El servicio de información y atención psicosocial inmediata está disponible las 24 horas, todos los días del año.
- Emergencias: 112.

- Policía Nacional: 091.
- Guardia Civil: 062.
- Aplicación AlertCops: permite, ante una situación de peligro, enviar una alerta a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad con geolocalización.
- Centros de Crisis 24 horas para víctimas de violencias sexuales: servicios especializados de atención integral que prestan atención psicológica, jurídica y social a víctimas de violencias sexuales.
- Web de Recursos de Apoyo y Prevención ante casos de violencia contra las mujeres (WRAP): permite localizar los recursos de atención y apoyo disponibles en función del lugar de residencia.
- Servicios especializados en violencia de género y violencias sexuales de las comunidades autónomas y entidades locales, a los que podrá acudirse en función del lugar de residencia de la víctima.
- Entidades y asociaciones especializadas en la atención y apoyo a víctimas de violencia de género y violencias sexuales.

6. Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad recibirá trimestralmente información sobre el número de solicitudes de apoyo atendidas por las personas de referencia, las medidas adoptadas y el grado de ejecución de las actuaciones de información, sensibilización y formación previstas en el presente protocolo.

Anualmente, las personas de referencia elaborarán un informe de seguimiento con el fin de analizar el grado de aplicación y cumplimiento del protocolo y, en su caso, identificar necesidades de mejora.

La información facilitada a la Comisión de Seguimiento será exclusivamente agregada y anonimizada y no incluirá datos personales, circunstancias de los casos ni ninguna otra información que permita identificar, directa o indirectamente, a las víctimas. Cuando el reducido número de casos u otras circunstancias puedan permitir su identificación, se limitará la información facilitada al mínimo necesario para realizar el seguimiento del protocolo.

En todo momento se garantizarán los principios de confidencialidad, intimidad, protección de datos personales y respeto a la dignidad de las víctimas establecidos en el presente protocolo.

7. Normativa de referencia

El presente protocolo se enmarca, entre otras, en las siguientes disposiciones normativas:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, especialmente en lo relativo a los derechos laborales y de Seguridad Social de las trabajadoras víctimas de violencia de género y a la acreditación de dicha situación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, especialmente en lo relativo a la prevención de las violencias sexuales, la asistencia integral a las víctimas, la acreditación de las situaciones de violencias sexuales y los derechos laborales y de Seguridad Social.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en particular su artículo 73, relativo a las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo a los derechos laborales y medidas de protección de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género y de violencias sexuales.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con los derechos y prestaciones de Seguridad Social que resulten aplicables.
- Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género.
- Resolución de 10 de diciembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 17 de

noviembre de 2025, relativo a la acreditación de las situaciones de violencias sexuales.

- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011 (Convenio de Estambul).
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, en aquellos supuestos en los que resulte territorialmente aplicable.
- Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos, y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en relación con el tratamiento y protección de los datos personales derivados de la aplicación del presente protocolo.

ANEXO II.A

MODELO DE DESIGNACIÓN DE PERSONAS DE REFERENCIA PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y A LAS PERSONAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES

A efectos de la aplicación del Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales de GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A., mediante el presente documento se designan las personas de referencia responsables de informar, acompañar y prestar apoyo a las víctimas en relación con los derechos reconocidos por la normativa vigente y las medidas establecidas en el presente protocolo, así como de informarles sobre los recursos institucionales disponibles.

Las personas designadas son las siguientes:

- Nombre, apellidos, puesto y medios de contacto.
- Nombre, apellidos, puesto y medios de contacto.

La persona responsable de Igualdad coordinará la aplicación del procedimiento y facilitará a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales la información necesaria sobre el presente protocolo, los derechos reconocidos por la normativa vigente y las medidas adicionales establecidas por la empresa.

- Nombre, apellidos y medios de contacto de la persona responsable de Igualdad.

Las personas designadas deberán disponer de formación específica en materia de igualdad, violencia de género y violencias sexuales, así como sobre los derechos laborales de las víctimas, los recursos de apoyo disponibles y el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo.

Todas las personas que intervengan en la aplicación del protocolo actuarán con respeto a los principios de confidencialidad, intimidad y dignidad de las víctimas y

adoptarán las medidas necesarias para proteger su identidad y, en su caso, la de sus familiares. Guardarán el deber de confidencialidad respecto de la información a la que tengan acceso y evitarán cualquier comunicación o transmisión de información que no resulte estrictamente necesaria para la aplicación de las medidas correspondientes o que pueda permitir la identificación directa o indirecta de la víctima.

ANEXO II.B

MODELO DE DIFUSIÓN A LA PLANTILLA DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y A LAS PERSONAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), en el marco de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales.

El protocolo tiene como finalidad ofrecer información, apoyo y protección en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales, facilitando el conocimiento y ejercicio de los derechos reconocidos por la normativa vigente y de las medidas adicionales establecidas por la empresa.

Asimismo, el protocolo establece el procedimiento para solicitar apoyo y acceder a las medidas previstas, identifica a las personas de referencia encargadas de informar y acompañar a las víctimas y recoge los recursos de información, asistencia y protección disponibles, garantizando en todo momento la confidencialidad, intimidad y dignidad de las personas afectadas.

El protocolo se adjunta a esta comunicación y estará disponible para su consulta a través de los canales internos establecidos por la empresa.

Desde GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. y la representación legal de las personas trabajadoras se insta a toda la plantilla a conocer el contenido del protocolo y a contribuir a una cultura empresarial basada en la igualdad, el respeto y el rechazo de la violencia de género y de las violencias sexuales.

Para cualquier información relacionada con el protocolo, las personas trabajadoras podrán dirigirse a las personas de referencia designadas para su aplicación.

Fdo: Representantes de la empresa en la comisión negociadora	Fdo: Representantes de la RLPT en la comisión negociadora