



PLAN DE IGUALDAD



CENTRAL SINDICAL
INDEPENDIENTE Y
DE FUNCIONARIOS



CONTENIDO

CONTENIDO2

INTRODUCCIÓN5

1. MARCO LEGAL5

2. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD.....7

3. DEFINICIONES8

4. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.....11

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN12

6. VIGENCIA DEL PLAN.....12

A. DIAGNÓSTICO.....13

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....14

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....14

3. FORMACIÓN16

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL16

5. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....17

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL18

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA18

8. RETRIBUCIONES20

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO21

10. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO22

11. COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA23

12. VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL23

B. RESULTADOS DE LAS AUDITORIAS RETRIBUTIVAS24

1. RESULTADOS25

Agrupación por puestos25

2. DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS EN PUESTOS DE IGUAL VALOR26

C. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....28

3. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD28

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....28

0. *RESPONSABLE DE IGUALDAD28*

1. *ACCESO Y SELECCIÓN.....28*

2. *CONTRATACIÓN.....28*

3. *CLASIFICACIÓN PROFESIONAL29*

4. *FORMACIÓN29*

5. *PROMOCIÓN PROFESIONAL29*

6. *CONDICIONES DE TRABAJO29*

7. *EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL30*

8. *INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA30*

9. *RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL.....30*

10. *PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....30*

11. *VIOLENCIA DE GÉNERO30*

12.	COMUNICACIÓN	30
5.	MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS, INDICADORES, PLAZOS Y RECURSOS	32
0.	RESPONSABLE DE IGUALDAD	34
1.	ACCESO Y SELECCIÓN.....	35
2.	CONTRATACIÓN.....	38
3.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	40
4.	FORMACIÓN	41
5.	PROMOCIÓN PROFESIONAL	43
6.	CONDICIONES DE TRABAJO	44
7.	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	46
8.	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	51
9.	RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL.....	52
10.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	53
11.	VIOLENCIA DE GÉNERO	54
12.	COMUNICACIÓN	58
6.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	61
D.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	66
7.	CALENDARIO DE ACTUACIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	66
8.	ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD EN GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A.	67
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	76
1.	INTRODUCCIÓN.....	76
2.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	78
3.	OBJETIVOS.....	80
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	81
5.	VIGENCIA Y REVISIÓN	82
6.	REGISTRO	82
7.	PRINCIPIOS.....	83
1.	Confidencialidad y reserva	83
2.	Diligencia y celeridad.....	83
3.	Respeto y dignidad a las personas	83
4.	Contradicción y oralidad.....	83
5.	Protección de Datos.....	83
6.	Indemnidad frente a represalias.....	83
7.	Enfoque de género y derechos humanos.....	84
8.	Garantía de actuación.....	84
9.	Resarcimiento a la persona acosada y protección social de la víctima	84
10.	Restitución de las víctimas	84
11.	Garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctima.....	84
8.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	85
1.	Conductas contra la libertad sexual	85
9.	MEDIDAS PREVENTIVAS	89
1.	Información y Sensibilización	89

2.	<i>Formación</i>	89
10.	MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.....	90
1.	<i>Comisión instructora de tratamiento de denuncias de acosos sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual</i>	90
2.	<i>Procedimiento de actuación</i>	91
11.	MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA	95
	ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	96
	ANEXO II. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	98
	ANEXO I. MODELO DE DECLARACIÓN INSTITUCIONAL/DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS/COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA/ENTIDAD	99

INTRODUCCIÓN

1. MARCO LEGAL

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que a través de esta Ley se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

El plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más 50 Trabajadores/as, de acuerdo a los plazos de adaptación fijados por el 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.

Del mismo modo, de acuerdo al artículo 8 de la Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026. “Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral”.

El presente Plan de Igualdad de GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A. (GSI en adelante), se elabora, con la finalidad de enumerar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trabajo y de oportunidades entre MUJERES Y HOMBRES de la empresa.

Con estos objetivos generales como punto de destino fijado por la compañía, se ha trabajado con la Representación Legal de los Trabajadores con el objeto de garantizar su participación en la materia, al suponer ésta una prioridad para la empresa y considerarla como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de GSI.

Para la elaboración del Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las MUJERES Y HOMBRES dentro de la empresa para detectar la presencia y de discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas, que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Así, el presente Plan recoge un conjunto ordenado de medidas de igualdad y de acciones positivas que pretende servir de motor al principio de igualdad de la compañía, todo ello sin dejar de considerar ni perder de vista las especiales características de la Empresa claramente marcadas por la historia del sector de actividad donde se encuentra.

La actividad que desarrolla principalmente GSI es en el área de servicios de seguridad privada, en concreto:

- Realización de Servicios de Vigilancia e Instalación y Mantenimiento de Sistemas Electrónicos de Seguridad.
- Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones.
- Diseño, instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad.

2. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

Nuestro plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en GSI, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptando la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

3. DEFINICIONES

El presente plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en el primer plan de igualdad y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3: Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art.5: El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta. Art.6: Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, que pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición,

criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias. Art.9: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas. Art.11: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los

hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva. Art.12: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43: De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art.28 del Estatuto de los Trabajadores: El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

4. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A. (En adelante GSI), 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 nuestra organización, estableciendo la igualdad de 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 entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad aplica a todos los centros de GSI en el territorio español y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la compañía.

6. VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, **tiene una vigencia de 4 años, del 22 de abril de 2024 a 21 de abril de 2028.**

Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

A. DIAGNÓSTICO

Gracias al trabajo realizado entre la parte social y la parte empresarial, se ha llevado a cabo una labor de diagnóstico para detectar los aspectos más relevantes en igualdad entre hombres y mujeres sobre la estructura, política, condiciones laborales y demás aspectos importantes de la empresa GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A. de acuerdo a la adaptación al RD 901/2020 y RD 902/2020.

En concreto, en la fase de diagnóstico, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

Como principales conclusiones del diagnóstico realizado se significan las siguientes:

GSI forma parte del Holding GSI, empresa líder en México en el sector de la Seguridad Privada. GSI realiza su actividad a nivel nacional y tiene su sede en Madrid, contando además con los siguientes centros de trabajo:

- Almería
- Córdoba
- Sevilla
- Barcelona
- Madrid

La actividad que desarrolla principalmente GSI es en el área de servicios de seguridad privada, en concreto:

- Realización de Servicios de Vigilancia e Instalación y Mantenimiento de Sistemas Electrónicos de Seguridad.
- Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones.
- Diseño, instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad.

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

GSI dispone de un procedimiento de Recursos Humanos que **NO incluye** pautas para aplicar la perspectiva de género en el momento del reclutamiento y selección de las candidaturas.

Se dispone de tablas de descripción de los puestos de trabajo donde se describen los requisitos necesarios para el acceso a cada uno de ellos, tras la revisión de estas descripciones **NO se observa un uso inclusivo del lenguaje**.

Entre las personas del equipo de recursos humanos que participan en los procesos de selección, una de ellas posee formación en materia de igualdad.

Finalmente, GSI **NO cuenta con un procedimiento para una comunicación no sexista** con criterios respecto al uso del lenguaje para tener en cuenta en el proceso de selección.

En cuanto a las subrogaciones durante el año 2023, no se observan elementos de discriminación por sexo, habiéndose realizado todas por razones objetivas según el Convenio de aplicación.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En la empresa existe una marcada infrarrepresentación femenina, únicamente un 17,2% de la plantilla son mujeres frente a un 82,8% de hombres. Cabe señalar que según datos del III Estudio Mujer y Seguridad, elaborado por el Observatorio Mujer y

Seguridad y actualizado con ocasión del 8 de marzo de 2024, Día Internacional de la Mujer, durante el año 2023, en España había 140.519 profesionales de seguridad la seguridad privada en España, de los cuales el 15,6% eran mujeres.

Durante el año 2023 la representación de mujeres en GSI ha sido del 17,2%, por lo que la empresa se encuentra por encima de la media estatal, aunque por un escaso porcentaje.

Se observa segregación horizontal en función del área de trabajo, asociada a roles tradicionales de género ya que la mayoría de dichas áreas se encuentran masculinizadas.

Del mismo modo, se puede observar segregación vertical, estando únicamente un puesto del GP1 ocupado por una mujer, que supone un 14,3% de representación en dicho Grupo Profesional.

En cuanto a la representación por grupos y puestos de trabajo, atendiendo al número de personas que ocupan cada uno de ellos, se observan los siguientes:

- En el Grupo 1 (Personal directivo, titulado y técnico), se observa una fuerte masculinización. Únicamente se encuentra una mujer en el grupo (Jefa de RRHH) que representa un 14,3% del total del personal.
- El Grupo 2 (Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas), las mujeres representan el 50% del total del personal.
- En el Grupo 3 (Personal de mandos intermedios), el 100% de los puestos está ocupado por hombres, coincidente con los roles de género propios del sector.
- En el Grupo 4 (Personal Operativo), el 17,1% de los puestos está ocupado por mujeres, coincidente con los roles de género propios del sector y por encima de la media nacional.
- En el Grupo 5 (Personal de seguridad mecánico-electrónica), el 100% de los puestos está ocupado por hombres, coincidiendo con los roles de género propios, no sólo del sector, sino de otros sectores relacionados con profesiones técnicas.
- Por último, en el Grupo 7 (Personal subalterno), el 100% de los puestos se encuentran cubiertos por mujeres.

En relación a las diferencias salariales por Grupos Profesionales y Categorías, en el total general, la diferencia de retribución es del -4,1%, siendo las mujeres el 17,1% de la plantilla.

Es en el Total GP1 donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del -1,5%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 14,3% de las personas de esa subdivisión.

Existen diferencias significativas (47%) en los complementos salariales contemplados en el Total GP1. Esto provoca que las retribuciones percibidas entre ellos también sean diferentes.

En cuanto a las diferencias salariales por Departamentos y Niveles de Responsabilidad, en el total general, la diferencia de retribución es del -4,1%, siendo las mujeres el 17,1% de la plantilla, siendo este apartado donde se observa la máxima diferencia de retribución.

3. FORMACIÓN

GSI diseña la formación en función de las necesidades específicas de cada servicio. Con el objetivo de garantizar que la selección de las personas que van a recibir formación está basada en criterios objetivos, para evitar caer en estereotipos de género.

De las personas formadas durante el año 2023, el 15,71% (11) han sido mujeres, esto es un 11,11% del total de las mujeres en plantilla (99); en cuanto a los hombres, las 59 personas formadas representan el 12,39% del total de los hombres en plantilla.

En términos generales, únicamente el 12,17% del total de la plantilla (575) han recibido formación durante el año 2023, todos pertenecientes al Grupo 4 (GP4).

De las personas que han realizado la formación, hombres y mujeres han recibido el mismo número de horas.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

El proceso de promoción **NO se encuentra regulado**. En este caso, **NO se tienen en cuenta pautas con perspectiva de género**, para contribuir al equilibrio entre sexos

	PLAN DE IGUALDAD	Código: Versión: 0 Hoja: 17 de 101
---	-------------------------	--

en los puestos de la organización. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que **las características organizativas de GSI dificultan la promoción profesional de su plantilla.**

Durante el año 2023 no se ha dado ningún caso de promoción interna.

5. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Un 80,17% de las jornadas registradas son a tiempo completo. Según el índice de concentración de la plantilla, el 74,4% (74) de las mujeres que trabajan en la empresa lo hacen a tiempo completo. El porcentaje de parcialidad, 25,25% en mujeres y 18,69% en hombres, se justifica en las necesidades operativas propias de los servicios que se prestan en eventos deportivos.

En relación a la temporalidad, el 93,04% del personal de la empresa tiene contratos indefinidos. De las mujeres que trabajan en GSI (99), el 84,84% (84) lo hacen con contrato indefinido.

Al igual que en el anterior apartado, de manera general, la temporalidad se justifica en las necesidades operativas propias de los eventos deportivos que cubre GSI.

Por otra parte, el 96,00% del personal realiza una jornada en horario continuo y sin interrupciones, entre este se encuentran el 96,96% de las mujeres que trabajan en la empresa. De manera general, se puede establecer que el personal operativo (GP4 y GP7) trabaja en horario continuo mientras que el resto de personal lo hace con horario partido.

Debido a las características de las actividades realizadas en la empresa, la mayor parte del personal (96,00%) realiza trabajo a turnos, con una representación femenina del 17,45%. El 96,96% de las mujeres que trabajan en la empresa realizan un trabajo a turnos.

En cuanto a las diferencias salariales por Puestos y Tipos de Contrato, en el total general, la diferencia de retribución es del -4,1%, siendo las mujeres el 17,1% de la plantilla.

En el Puesto Vigilante de Seguridad -510 (códigos de contrato) es donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 40,1%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 75% de las personas de esa subdivisión.

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

A parte de las medidas estipuladas en el convenio de aplicación, GSI **no posee medidas adicionales relacionadas con la conciliación familiar, personal y laboral.**

Del total de los permisos solicitados relacionados con el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral (608 días), el 89% de los mismos han sido disfrutados por hombres.

En este apartado destacan los 287 días de permiso por paternidad disfrutados por 6 hombres y los 3 días por maternidad disfrutados por 1 única mujer; descontados del cómputo del resto de los permisos del apartado, arroja los siguientes porcentajes de disfrute: Hombres, 254 días (79,9%) – Mujeres, 64 días (21,1%).

En cuanto al número de personas que han disfrutado de días de permiso, el 82,3% (79) han sido hombres, mientras que el 17,7% (17) han sido mujeres que, en relación a la plantilla de hombres y mujeres de la empresa, se obtiene que el 25,3% de hombres y el 20,0% de mujeres han disfrutado de días de permiso.

Del total de los permisos solicitados por horas (195 horas), el 80% del tiempo ha sido disfrutado por hombres.

En cuanto al número de personas que han disfrutado de permisos por horas, el 82,9% (34) han sido hombres, mientras que el 17,1% (7) han sido mujeres que, puesto en relación a la plantilla de cada sexo, se obtiene que un 10,9% de hombres y un 8,2% de mujeres han disfrutado de horas de permiso.

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En la empresa existe una marcada infrarrepresentación femenina, únicamente un 17,2% de la plantilla son mujeres frente a un 82,8% de hombres. Cabe señalar que según datos del III Estudio Mujer y Seguridad, elaborado por el Observatorio Mujer y Seguridad y

actualizado con ocasión del 8 de marzo de 2024, Día Internacional de la Mujer, durante el año 2023, en España había 140.519 profesionales de seguridad la seguridad privada en España, de los cuales el 15,6% eran mujeres.

Durante el año 2023 la representación de mujeres en GSI ha sido del 17,2%, por lo que la empresa se encuentra por encima de la media estatal, aunque por un escaso porcentaje.

Se observa segregación horizontal en función del área de trabajo, asociada a roles tradicionales de género ya que la mayoría de dichas áreas se encuentran masculinizadas.

En cuanto a la representación por grupos y puestos de trabajo, atendiendo al número de personas que ocupan cada uno de ellos, se observan los siguientes:

- En el Grupo 1 (Personal directivo, titulado y técnico), se observa una fuerte masculinización. Únicamente se encuentra una mujer en el grupo (Jefa de RRHH) que representa un 14,3% del total del personal.
- El Grupo 2 (Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas), las mujeres representan el 50% del total del personal.
- En el Grupo 3 (Personal de mandos intermedios), el 100% de los puestos está ocupado por hombres, coincidente con los roles de género propios del sector.
- En el Grupo 4 (Personal Operativo), el 17,1% de los puestos está ocupado por mujeres, coincidente con los roles de género propios del sector y por encima de la media nacional.
- En el Grupo 5 (Personal de seguridad mecánico-electrónica), el 100% de los puestos está ocupado por hombres, coincidiendo con los roles de género propios, no sólo del sector, sino de otros sectores relacionados con profesiones técnicas.
- Por último, en el Grupo 7 (Personal subalterno), el 100% de los puestos se encuentra cubierto por mujeres.

8. RETRIBUCIONES

En cuanto al registro retributivo, una vez desagregados los datos y analizada la brecha salarial de los puestos de trabajo tomando el conjunto de la masa salarial en base a los conceptos equiparados, los resultados obtenidos reflejan diferencias entre ambos sexos del 19% a favor del hombre.

Por lo que respecta a la auditoria retributiva realizada, únicamente se pueden valorar los Grupos 01, 02 y 04 por ser los únicos que presentan personas de ambos sexos.

- En el Grupo 01, se identifican diferencias porcentuales significativas en complementos salariales (62%). Con respecto al salario no existe una diferencia significativa (-2%). En cuanto al total de las retribuciones no existen diferencias en este Grupo (0%).
- En el Grupo 02, se identifican diferencias porcentuales significativas en complementos salariales (-119%) a favor de la mujer. Con respecto al salario base existe una diferencia del 11% a favor de la mujer. En cuanto al total de las retribuciones se mantiene un porcentaje del 11% a favor de la mujer.
- En el Grupo 04, se identifican diferencias porcentuales en complementos salariales (12%) a favor del hombre. Con respecto al salario base existe una diferencia significativa (19%) a favor del hombre. En cuanto al total de las retribuciones se mantiene un porcentaje del 19% a favor del hombre.

Dichas diferencias se deben a que, en una misma escala, se agrupan diferentes puestos de trabajo, con diferentes funciones y condiciones laborales. Esto provoca que las retribuciones percibidas entre ellos también sean diferentes.

En concreto, las diferencias se materializan en los siguientes complementos y motivación:

Complemento	Motivación
Antigüedad	Conforme a convenio
Plus de actividad	Conforme a convenio
Plus responsable de equipo	Conforme a convenio
Plus de peligrosidad	Conforme a convenio

Plus de transporte	Conforme a convenio
Plus de vestuario	Conforme a convenio
Plus de nochebuena / nochevieja	Conforme a convenio por trabajo en horario específico
Plus de nocturnidad	Conforme a convenio por trabajo en horario específico
Plus fin de semana / festivo	Conforme a convenio por trabajo en horario específico
Plus de escáner	Conforme a convenio
Ayuda discapacidad	Conforme a convenio
Plus coordinador CSI	Servicio específico
Mejora Ayto. Córdoba	Servicio específico
Plus RAH	Servicio específico
Plus gestión CIMI	Servicio específico
Plus INERCO	Servicio específico
Plus C. Civicos	Servicio específico
Plus juicios Bricomart	Servicio específico
Plus Canero	Conforme a convenio
Plus gestión partidos	Servicio específico
Complemento enfermedad	Conforme a convenio
Retribución voluntaria	Acuerdo empresa - trabajador
Plus ABS CSI	Servicio específico
Plus Munner	Servicio específico
Gratificación extraordinaria	Por conceptos subrogados
Retribución variable por objetivos	Acuerdo empresa - trabajador
Plus puesto de trabajo	Acuerdo empresa - trabajador
Desplazamiento	Conforme a convenio
Plus asistencia partidos	Servicio específico

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

GSI cuenta con un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo; elaborado en base al modelo facilitado por el Ministerio de igualdad, por tanto, se adecua a lo requerido por la legislación vigente. Dicho documento ha sido negociado y aprobado en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

En el documento se describe, el compromiso de la empresa en la gestión del acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, siendo aplicable a todo el personal de la empresa.

También se establece una declaración de principios, los conceptos y conductas constitutivas de acoso, el procedimiento de actuación y el modelo de queja o denuncia.

El procedimiento de actuación contempla la determinación de la comisión instructora para los casos de acoso, el inicio del procedimiento mediante una queja o denuncia, y las diferentes fases que conllevaría el procedimiento hasta su resolución y seguimiento.

Durante el año 2023 no se ha producido ninguna denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

10. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

GSI cuenta con un procedimiento de prevención de riesgos laborales, aunque en él no se estipulan medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género más allá de las indicadas en la normativa vigente en referencia la protección de las mujeres embarazadas y /o en periodo de lactancia.

Señalar que existe un protocolo específico: **CRITERIOS PARA LA PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA, QUE HAYA DADO A LUZ O EN PERÍODO DE LACTANCIA.**

Del total de las personas que han estado de baja durante el año 2023 (130), el 72,3% (94) han sido hombres y el 27,7% (36) mujeres, lo que supone que, en relación a la plantilla de hombres (312) y de mujeres (85), el 30,1% de los hombres y el 42,4% de las mujeres de la plantilla han estado de baja.

Señalar que, de los 5808 días de baja de los hombres, 502 días han sido por accidente laboral, 53 días por accidente no laboral, siendo el resto por enfermedad común (5253 días). En el caso de las mujeres, 1943 días han sido por enfermedad común, 329 por accidente laboral, 107 por accidente no labora y 156 por riesgo durante el embarazo (1 mujer).

De acuerdo a lo anterior, durante el año 2023, únicamente se ha producido 1 baja (156 días) por causas relacionadas con los **CRITERIOS PARA LA PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA, QUE HAYA DADO A LUZ O EN PERÍODO DE LACTANCIA.**

11. COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

GSI NO dispone de un Procedimiento para una comunicación no sexista que recoja pautas para evitar el uso sexista del lenguaje y de las imágenes en las empresas.

12. VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

GSI cuenta con un Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual, elaborado en base a lo requerido por la legislación vigente. Dicho documento ha sido negociado y aprobado en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

En el documento se describe, el compromiso de la empresa en el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual, siendo aplicable a todo el personal de la empresa.

También se establece una declaración de principios, los conceptos y conductas constitutivas de violencia de género y/o de violencia sexual, el procedimiento de actuación y las medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual.

El procedimiento de actuación contempla la difusión del protocolo, los procedimientos de apoyo a las víctimas y los aspectos relativos a la confidencialidad e intimidad de las mismas.

Del mismo modo se incluyen los modelos de comunicación a la empresa y de designación de las personas mediadoras.

En el momento del diagnóstico, no se conoce que en la plantilla haya víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

B. RESULTADOS DE LAS AUDITORIAS RETRIBUTIVAS

La auditoría salarial de GSI se ha realizado mediante la Herramienta de valoración de puestos de trabajo elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, en base a lo estipulado en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

El objetivo fundamental de la herramienta es el establecimiento y definición de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo que cumple las siguientes características:

- a. Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.
- b. Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- c. Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
- d. Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- e. Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
- f. Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
 - Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.
 - Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.
 - Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas.
- g. Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

El procedimiento de valoración servirá para: identificar las diferencias retributivas que pudieran existir en las empresas y corregir aquellas que, en su caso, resultaran discriminatorias; para prevenir los sesgos de género que puede llevar consigo la utilización incorrecta del método de valoración; y para corregir la política de personal y retributiva de la empresa.

Según lo estipulado en el Artículo 8, del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, la auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en cada una de las empresas.
- b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

1. RESULTADOS

Tras realizar la valoración de los puestos de trabajo de GSI, se han extraído los siguientes resultados derivados de la herramienta:

Agrupación por puestos

A continuación, se presenta el listado de las agrupaciones de trabajos de igual valor resultantes de la valoración. En cualquier caso, se debe señalar que GSI determina sus puestos de trabajo de acuerdo al Convenio Nacional de Empresas de Seguridad Privada y que, por lo tanto, la valoración de los puestos obedece a las tablas del citado convenio.

Los puestos que se encuentran en una misma agrupación se entienden como puestos de trabajo de igual valor en la empresa.

Grupo profesional	Puesto
Grupo 01 Personal directivo, titulado y técnico	<ul style="list-style-type: none">• Director General• Director Financiero• Jefe de RRHH• Jefe de Seguridad• Delegado Gerente

	<ul style="list-style-type: none">• Ingeniero de Sistemas
Grupo 02 Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas	<ul style="list-style-type: none">• Oficial 1ª Administración• Jefe de Ventas• Auxiliar Administrativo• Jefa 1ª Administración
Grupo 03 Personal de mandos intermedios	<ul style="list-style-type: none">• Jefe de Servicios• Inspector de Servicios
Grupo 04 Personal Operativo	<ul style="list-style-type: none">• Vigilante de Seguridad
Grupo 05 Personal de seguridad mecánico-electrónica	<ul style="list-style-type: none">• Oficial 1ª Sistemas• Oficial 3ª Sistemas
Grupo 07 Personal subalterno	<ul style="list-style-type: none">• Ordenanza

2. DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS EN PUESTOS DE IGUAL VALOR

En base a la distribución por sexos, únicamente se puede valorar el Grupo 5, en el que se identifican diferencias porcentuales significativas en complementos, pero no en el salario base. A continuación, se procederán a justificar, no obstante, cabe señalar que la normativa aplicable (Real Decreto 902/2020) exige dicha justificación a partir del 25% de diferencia entre ambos sexos.

Dichas diferencias se deben a que, en una misma escala, se agrupan diferentes puestos de trabajo, con diferentes categorías, funciones y condiciones laborales. Esto provoca que las retribuciones percibidas entre ellos también sean diferentes, reflejándose en los diferentes complementos salariales que percibe cada persona, e incluso en el salario base para cada categoría.

Entre las condiciones tenidas en cuenta para la aplicación de los complementos, se encuentran: penosidad, destreza, polivalencia, capacidad de gestión de conflictos, habilidades sociales, idiomas, responsabilidades especiales...

Es decir, se debe tener en cuenta que se pueden agrupar puestos con categorías y niveles retributivos diferentes en una misma escala, con diferentes características, funciones y niveles de responsabilidad entre ellos, lo que viene ligado a unos niveles de retribución diferentes, por diferentes pluses a percibir en función del servicio en el cual

	PLAN DE IGUALDAD	Código: Versión: 0 Hoja: 27 de 101
---	-------------------------	--

está destinado cada persona según su puesto de trabajo, relacionados con la peligrosidad, nocturnidad o comisiones ligadas con el ámbito comercial de la empresa.

C. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

3. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de GSI tiene como objetivos generales:

1. Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en GSI.
2. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en GSI y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

- 0.1. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

1. ACCESO Y SELECCIÓN

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

2. CONTRATACIÓN

- 2.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas

modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

3.1. 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.

4. FORMACIÓN

4.1. 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.

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

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

6. CONDICIONES DE TRABAJO

6.1. 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.

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

7.1. 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. (TODAS LAS MEDIDAS DE ESTE AREA RESPETARAN LOS ACUERDOS DE CADA CONVENIO/COMITE Y CENTROS DE TRABAJO).

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

8.1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

9. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

9.1. Garantizar la igualdad retributiva.

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

10.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

11.1. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

12. COMUNICACIÓN

12.1. 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.

12.2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

- 12.3. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
- 12.4. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad

5. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS, INDICADORES, PLAZOS Y RECURSOS

En este apartado se presentan las medidas concretas que componen este Plan de Igualdad, indicando los plazos para la ejecución de cada una de ellas y los indicadores que llevan aparejados.

Dicha información se presenta en formato de tabla, con el objetivo de facilitar a posteriori la ejecución en tiempo de las medidas y el seguimiento de sus resultados, asociando cada medida a su indicador y estableciendo un periodo de tiempo propio de dicha medida para ponerla en marcha. Así mismo, de esta manera se facilita la labor de la Comisión de Seguimiento.

En este mismo apartado, se indican los medios y recursos asignados a cada medida y el coste económico que supone para la empresa la implantación de las acciones pactadas en el Plan.

Plazos de ejecución: Los plazos de ejecución se han establecido en función de la definición de la medida, la complejidad de su puesta en marcha -conforme a los trabajos de desarrollo y adaptación que se tengan que realizar internamente en GSI-, y el calendario de reuniones de Seguimiento establecido en el siguiente apartado. No obstante, tienen un carácter orientativo y podrán modificarse por acuerdo de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento.

Indicadores de seguimiento: Para el diseño de los indicadores, se han buscado los datos cuantitativos que sirvan de referente para medir el impacto de cada medida, al tiempo que sirvan como evidencia de su ejecución.

Medios y recursos para la implantación: Se especifican los medios materiales y personales que utilizará la empresa para ejecutar la medida. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Del mismo modo, la empresa se compromete a facilitar a la Comisión los medios necesarios para llevar a cabo las reuniones (sala de reuniones) y el material preciso para ellas. El departamento responsable será el que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Prioridad: Se determinará la prioridad de la medida si es Alta, Media o baja en base a la naturaleza de esta y/o el tiempo necesario de desarrollo para su implementación.

Recursos económicos: Para la ejecución de las medidas propuestas la empresa destinará los medios económicos necesarios en función de los costes imputables a cada una de las mismas.

Las cantidades indicadas a continuación constituyen una previsión de los costes medios estimados para los 4 años de vigencia del Plan, que GSI podrá asumir para la ejecución de cada medida, pero que, en ningún caso, deberán considerarse un presupuesto o una provisión de fondos, cuyo gasto pueda ser exigido por la Comisión de Seguimiento. GSI se reserva el derecho a decidir en el momento de la ejecución de cada medida, la forma y medios que resulten más eficientes económicamente.

Para el cálculo de las cantidades expresadas en el siguiente cuadro, se han tomado en consideración no solo las previsiones de gasto en materiales necesarios para la ejecución de las medidas, sino también se ha hecho una estimación del coste del tiempo de dedicación de los y las profesionales de cada departamento, responsables de la ejecución de cada medida y/o colaboración externa.

Áreas de actuación	Coste previsto total
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2,000€
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	0€
FORMACIÓN	5000€
PROMOCIÓN	1.000€
CONDICIONES DE TRABAJO	700€
SALUD LABORAL	3.000€
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	A determinar en función del tiempo y nº de solicitudes
INFRARREPRESENTACIÓN	500€
RETRIBUCIONES	500€
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	500€
VIOLENCIA DE GÉNERO	A determinar en función del tiempo y nº de solicitudes
COMUNICACIÓN	1,000€

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

0.1. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
<p>1. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza. DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p> <p>Alexandra López Serrano, Jefa de Recursos Humanos</p>	<p>Responsable: Director General.</p> <p>Plazo: A la firma del Plan</p> <p>Prioridad: Alta</p>
<p>2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.</p>	<p>Correo electrónico creado. DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN.</p> <p>denunciaacososexualscpgsi@gisseguridad.es</p>	<p>Responsable: Director General.</p> <p>Plazo: A la firma del Plan</p> <p>Prioridad: Alta</p>

1. ACCESO Y SELECCIÓN

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

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
1. Desarrollar todos los Procedimientos de selección con perspectiva de género.	Documento procedimiento de selección	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
2. Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y N.º de personas a las que llegan desagregado por sexo	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
3. Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
4. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, N.º de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	N.º de mujeres y hombres en los procesos de selección.	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
5. Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad	Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Listado	

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.

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
1. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).	Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo.	Responsable: Director de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
2. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.	Responsable: Director de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
3. Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Fuentes empleadas	
4. Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	N.º de mujeres y hombres en los	Responsable: Director de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
5. En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.	Procesos de selección / mujeres en terna final / mujeres seleccionadas	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
6. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad	Nº de personas candidaturas y	Responsable: Responsable de RRHH

y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
7. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina	Nº de colaboraciones establecidas y Nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Media

2. CONTRATACIÓN

2.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
1. Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Media
2. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres	N.º de mujeres y hombres informados. N.º de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 6 meses Prioridad: Alta
3. Compromiso de conversión de al menos un 25% de las jornadas parciales de las mujeres en completas a lo largo de la vigencia del plan, siempre que haya solicitudes al respecto.	N.º de transformaciones desagregadas por sexo	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Durante la vigencia del Plan Prioridad: Alta
4. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 año Prioridad: Media
5. Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del sexo menos representado.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 año Prioridad: Media

<p>6. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.</p>	<p>Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Plazo: 1 año</p> <p>Prioridad: Media</p>
<p>7. Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, haciendo especial hincapié en el personal operativo.</p>	<p>Comparativa anual</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Plazo: Anual. Durante la vigencia del Plan</p> <p>Prioridad: Media</p>
<p>8. Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.</p>	<p>N.º de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Plazo: Anual</p> <p>Prioridad: Media</p>

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

3.1. Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
1. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo (VPT) objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 2 AÑOS Prioridad: Alta
2. La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Media
3. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Desde la firma del Plan Prioridad: Media
4. Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones de los puestos de trabajo	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Media

4. FORMACIÓN

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

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación ,dirección, jefaturas, cuadros y responsables asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N.º de horas y N.º de personas formadas desagregado por sexo	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
2. Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al número total de personas trabajadoras de la empresa	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
3. Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta

4. Facilitar curso de formación para la obtención de la TIP aquellas personas trabajadoras que lo soliciten.	N.º de personas hombre y mujer	
--	--------------------------------	--

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

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
1. Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	N.º de veces que se aplica. Revisión de los criterios	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
2. Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y N.º de interesadas	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
3. Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
4. Proponer acciones formativas a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	N.º de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
1. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. N.º de mujeres y hombres a quienes llega	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
2. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto. Promover la actualización del CV de la plantilla de tal modo que permita conocer el nivel de estudios y formación, habilitando un espacio para ello.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
3. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente dentro del grupo de empresas, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	N.º de promociones internas dentro del GRUPO con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
4. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 6 meses Prioridad: Alta

6. CONDICIONES DE TRABAJO

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

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
1. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Media
2. Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Media
3. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	N.º de veces que se aplica el protocolo y resultados	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Media
4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 AÑO Prioridad: Alta
5. La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 año. Durante la vigencia del Plan

género ni atente contra la dignidad de la persona.	estereotipos de género.	Prioridad: Media
6. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: 1 año Prioridad: Media
7. Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	

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

7.1. 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. (TODAS LAS MEDIDAS DE ESTE AREA RESPETARAN LOS ACUERDOS DE CADA CONVENIO/COMITE Y CENTROS DE TRABAJO).

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
1. Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, incluyendo también las nuevas medidas reguladas por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio y, además, comunicar las disponibles en la empresa que mejoren la legislación. (Ley de Familias)	Publicación e-mailing	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
2. El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Nº de veces que se aplica la medida	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
3. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
4. Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se	muestreo	Responsable: Responsable de RRHH

potenciarán los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral conforme a lo estipulado en el Convenio de aplicación (Mínimo 65%).		Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
5. Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
6. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
7. Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
8. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
9. Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.	Nº de solicitudes	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
10. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
11. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías	Nº de veces que se solicita	Responsable: Responsable de RRHH

del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	y nº de veces que se aplica	Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
12. Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
13. En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
14. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
15. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
16. La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas laborales completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
17. La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un	Nº de veces que se solicita	Responsable: Responsable de RRHH

régimen de visitas a los hijos/as establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.	y nº de veces que se aplica	Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
18. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
19. Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, trámites oficiales u otros similares. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº de solicitudes	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
20. Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 16 años, para acompañamiento al médico.	Nº de solicitudes hombre y mujer	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
21. Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes hombre y mujer	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta
22. Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: A la firma del Plan Prioridad: Alta

documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.		
23. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

8.1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo por empresas	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Anual Prioridad: Media
2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe por empresas	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Anual Prioridad: Media
3. Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	Nº de mujeres y hombres	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Anual Prioridad: Media

9. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

9.1. Garantizar la igualdad retributiva.

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
<p>1. Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.</p>	<p>Registro salarial anual, por empresas Auditoría salarial bienal.</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Plazo: Anual / Bienal</p> <p>Prioridad: Alta</p>
<p>2. En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 15 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.</p>	<p>Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento por empresas</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Plazo: Anual</p> <p>Prioridad: Alta</p>
<p>3. 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.</p>	<p>Análisis de los conceptos salariales por empresas</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Plazo: Anual</p> <p>Prioridad: Alta</p>

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

10.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
1. Elaborar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Revisión del protocolo	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Anual Prioridad: Alta
2. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Anual Prioridad: Alta
3. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Anual Prioridad: Alta
4. Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Anual Prioridad: Alta
5. Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en Centros donde haya habido algún caso.	Nº de sensibilizaciones en centros con casos	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Anual Prioridad: Alta

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

11.1. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones.	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Desde la firma del Plan Prioridad: Alta
2. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	Nº de casos comunicados.	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Desde la firma del Plan Prioridad: Alta
3. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Desde la firma del Plan Prioridad: Alta
4. La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Desde la firma del Plan

las retribuciones que vinieran percibiendo.		Prioridad: Alta
5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Desde la firma del Plan Prioridad: Alta
6. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Desde la firma del Plan Prioridad: Alta
7. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Desde la firma del Plan Prioridad: Alta
8. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Desde la firma del Plan Prioridad: Alta
9. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la	Aplicación de la medida	Responsable: Responsable de RRHH

<p>situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.</p>		<p>Plazo: Desde la firma del Plan</p> <p>Prioridad: Alta</p>
<p>10. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.</p>	<p>Aplicación de la medida</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Plazo: Desde la firma del Plan</p> <p>Prioridad: Alta</p>
<p>11. La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Plazo: Desde la firma del Plan</p> <p>Prioridad: Alta</p>
<p>12. Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Ley</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Plazo: Desde la firma del Plan</p> <p>Prioridad: Alta</p>
<p>13. A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Plazo: Desde la firma del Plan</p> <p>Prioridad: Alta</p>
<p>14. Se concertará, a través de la Mutua / Servicio de PRL, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Plazo: Desde la firma del Plan</p> <p>Prioridad: Alta</p>
<p>15. La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p>

de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	veces que se aplica	Plazo: Desde la firma del Plan Prioridad: Alta
16. Se concertará, a través de la Mutua/Servicio de PRL, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Desde la firma del Plan Prioridad: Alta
17. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Desde la firma del Plan Prioridad: Alta

12. COMUNICACIÓN

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

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: Desde la firma del Plan

12.2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Responsable: Responsable de RRHH Prioridad: Alta
2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Creación del espacio y contenidos	Responsable: Responsable de RRHH Prioridad: Alta
3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Responsable: Responsable de RRHH Prioridad: Alta
4. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas	Responsable: Responsable de RRHH Prioridad: Alta

<p>5. Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género, ley de familias.</p>	<p>Manual de Acogida</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Prioridad: Alta</p>
---	--------------------------	--

12.3. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
<p>1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género, el día de la Mujer y el día de la Conciliación y la Corresponsabilidad.</p>	<p>Campaña y contenido</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Plazo: ANUAL</p> <p>Prioridad: Alta</p>
<p>2. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas de comunicación y sensibilización. (25 noviembre violencia de género, 8 marzo igualdad, 23 marzo de la conciliación y corresponsabilidad).</p>	<p>Colaboraciones</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Plazo: ANUAL</p> <p>Prioridad: Alta</p>

12.4. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

MEDIDAS /ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE, PLAZO y PRIORIDAD
<p>1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>Diseño y difusión de la campaña</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Plazo: ANUAL</p> <p>Prioridad: Alta</p>
<p>2. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo</p>	<p>Nº de personas informadas</p>	<p>Responsable: Responsable de RRHH</p> <p>Plazo: ANUAL</p>

electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad		Prioridad: Alta
3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: ANUAL Prioridad: Alta
4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Responsable: Responsable de RRHH Plazo: ANUAL Prioridad: Alta

6. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Área	Objetivo	Medida	2024		2025		2026		2027		2028	
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
0. Responsable de igualdad	0.1	1										
		2										

Área	Objetivo	Medida	2024		2025		2026		2027		2028	
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1. Acceso y selección	1.1	1										
		2										
		3										
		4										
		5										
	1.2	1										
		2										
		3										
		4										
		5										
		6										
	7											

Área	Objetivo	Medida	2024		2025		2026		2027		2028	
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
2. Contratación	2.1	1										
		2										
		3										
		4										
		5										
		6										
		7										
		8										

Área	Objetivo	Medida	2024		2025		2026		2027		2028	
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
3. Clasificación profesional	3.1	1										
		2										
		3										
		4										

Área	Objetivo	Medida	2024		2025		2026		2027		2028	
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
4. Formación	4.1	1										
		2										
		3										
		4										
	4.2	1										
		2										
		3										
		4										

Área	Objetivo	Medida	2024		2025		2026		2027		2028	
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
5. Promoción profesional	5.1	1										
		2										
		3										
		4										

Área	Objetivo	Medida	2024		2025		2026		2027		2028	
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
6. Condiciones de trabajo	6.2	1										
		2										
		3										
		4										
		5										
		6										
		7										

Área	Objetivo	Medida	2024		2025		2026		2027		2028		
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	7.1	1											
		2											
		3											
		4											
		5											
		6											
		7											
		8											
		9											
		10											
		11											
		12											
		13											
		14											
		15											
		16											
		17											
		18											
		19											
		20											
		21											
		22											
		23											

Área	Objetivo	Medida	2024		2025		2026		2027		2028	
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
8. Infrarrepresentación femenina	8.1	1										
		2										
		3										

Área	Objetivo	Medida	2024		2025		2026		2027		2028	
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
9. Retribuciones y auditoría salarial	9.1	1										
		2										
		3										

Área	Objetivo	Medida	2024		2025		2026		2027		2028	
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	10.1	1										
		2										
		3										
		4										
		5										
		6										

Área	Objetivo	Medida	2024		2025		2026		2027		2028	
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
11. Violencia de género	11.1	1										
		2										
		3										
		4										
		5										
		6										
		7										
		8										
		9										
		10										
		11										
		12										
		13										
		14										
		15										
		16										
		17										

Área	Objetivo	Medida	2024		2025		2026		2027		2028	
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
12. Comunicación	12.1	1										
	12.2	1										
		2										
		3										
		4										
		5										
	12.3	1										
		2										
	12.4	1										
		2										
		3										
		4										

D. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Por cada medida del Plan se han establecido unos indicadores, la persona responsable de su ejecución y un plazo medio para su implementación, tal y como ha quedado recogido en el cuadro de mandos anterior.

Con carácter ordinario, la Comisión de Seguimiento se reunirá de manera anual para revisar el cumplimiento y resultados de las medidas del Plan.

Las medidas descritas en el Plan de Igualdad estarán vigentes durante la duración del mismo.

La empresa informará anualmente mediante un Diagnóstico actualizado y una Memoria de Seguimiento a la Comisión de Seguimiento sobre la evolución y el grado de cumplimiento de las medidas descritas en el Plan de Igualdad. Se indicarán las medidas completadas y cumplidas en ese periodo y se analizarán los resultados en relación con los datos del diagnóstico actualizado.

7. CALENDARIO DE ACTUACIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

	CALENDARIZACIÓN																				
	2024				2025				2026				2027				2028				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Constitución Comisión de Seguimiento																					
1ª Reunión																					
Reunión anual de seguimiento																					
Memoria de seguimiento. Evaluación intermedia (Cada 2 años)																					
Memoria final y cierre.																					

8. ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD EN GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A.

Reunidas, siendo las 09:00 horas del 22 de abril de 2024, en Madrid de firma telemática, las personas abajo indicadas,

De una parte, como representación empresarial:

- Juan Ramón Vega Navarro, Director General
- Alexandra López Serrano, Directora de Recursos Humanos
- Rubén Amorós Acevedo, Director Financiero
- Cristina Lorenzo Cobos, Jefa de Administración
- Rafael Sánchez Rodríguez, Jefe de Seguridad
- Jesús Ángel Armand Carvajal, Jefe de Servicios

- Cristóbal Alzamora Moreno, asesor externo de la empresa

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras (RLPT):

- María Pilar María González, comité de empresa de Madrid, sindicato Alternativa Sindical.
- Miguel Ángel Espejo Moreno, comité de Empresa de Madrid, sindicato UGT.
- Rebeca Montoro Izquierdo, comité de empresa de Córdoba, sindicato USO.
- Melissa Macarrilla Pedregosa, comité de empresa de Córdoba, sindicato CSIF.
- Lourdes Herrezuelo Sánchez, asesora externa CSIF

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras (RLPT):

- María Luisa Cubero, FeSMC-UGT
- Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
- Vanesa Navarro Rodríguez, FTSP-USO

EXPONEN

Que con fecha 22 de abril de 2024, la representación de la empresa GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A. y la representación de las personas trabajadoras, compuesta por los delegados y delegadas de los centros con RLPT, y por parte de los sindicatos FeSMC-UGT, CCOO del Hábitat y FTSP-USO, en representación de los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I PLAN DE IGUALDAD EN GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A.

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

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El seguimiento tiene como objetivos:

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

	PLAN DE IGUALDAD	Código: Versión: 0 Hoja: 69 de 101
---	-------------------------	--

- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

ACUERDAN

Artículo 1.- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del I PLAN DE IGUALDAD EN GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A. se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 22 de abril de 2024, con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

Como representación empresarial:

- Juan Ramón Vega Navarro, Director General
- Alexandra López Serrano, Directora de Recursos Humanos

- Rubén Amorós Acevedo, Director Financiero
- Cristina Lorenzo Cobos, Jefa de Administración
- Rafael Sánchez Rodríguez, Jefe de Seguridad
- Jesús Ángel Armand Carvajal, Jefe de Servicios

Como representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras (RLPT):

- María Pilar María González, comité de empresa de Madrid, sindicato Alternativa Sindical.
- Miguel Ángel Espejo Moreno, comité de Empresa de Madrid, sindicato UGT.
- Rebeca Montoro Izquierdo, comité de empresa de Córdoba, sindicato USO.
- Melissa Macarrilla Pedregosa, comité de empresa de Córdoba, sindicato CSIF.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras (RLPT):

- María Luisa Cubero, FeSMC-UGT
- Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
- Vanesa Navarro Rodríguez, FTSP-USO

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por:

- En los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras (RLPT): Por los respectivos Comités de Empresa.
- En los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras (RLPT): Por FeSMC-UGT, CCOO del Hábitat y FTSP-USO

Artículo 3.-Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:

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

- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Artículo 4.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse:

- En primera reunión ordinaria, **el 24 de abril de 2025, de 09:00 a 14:00 horas.**
- De manera ordinaria, una vez al año.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Herramientas

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento anual.
- Informe de evaluación intermedio y final.

Actas

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones. Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Artículo 5: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Artículo 7: Recursos

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incluir las personas que componen la Comisión Negociadora (desplazamiento, manutención, alojamiento, etc) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa proporcionará formación a las personas que integran la Comisión en materia de igualdad.

Artículo 8: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

Artículo 9: Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose

	PLAN DE IGUALDAD	Código: Versión: 0 Hoja: 75 de 101
---	-------------------------	--

íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autónomo similar que tenga la competencia.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las 09:00 horas del 22 de abril de 2024.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

Se establece el Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo para todos los centros de la empresa conforme a las disposiciones siguientes:

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A. (En adelante GSI) 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 GSI están orientados hacia el respeto de las personas que integran la empresa, las partes firmantes reconocen la obligación de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en GSI materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

GSI y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra a la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, GSI 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.

La integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato son derechos 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

	PLAN DE IGUALDAD	Código: Versión: 0 Hoja: 77 de 101
---	-------------------------	--

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.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, GSI implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y otras conductas contra a la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante este tipo de situaciones.

Para ello, este protocolo aún tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente de las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
3. Medidas reactivas frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. 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.
- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, GSI se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- GSI velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.
- GSI reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual

y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.

- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

3. OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y celeridad las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra libertad sexual, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una conducta contraria a la libertad sexual en el trabajo.
- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** frente a cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluida las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- **Adoptar medidas disciplinarias** contra la persona agresora o acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contrata y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las conductas y actos contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- 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.
- d) en el ámbito digital y de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo **será de 4 años, del 22 de abril de 2024 a 21 de febrero de 2028**. Se realizará una memoria anual y una evaluación final.

La revisión del presente protocolo se llevará a cabo en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital.
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 modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad como consecuencia de las actuaciones de revisión del plan de igualdad que impliquen la necesidad de modificar el mismo.

6. REGISTRO

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo en conjunto con el **I PLAN DE IGUALDAD EN GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A.**

7. PRINCIPIOS

1. Confidencialidad y reserva

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

2. 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.

3. Respeto y dignidad a las personas

SPC adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

4. Contradicción y oralidad

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas.

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

5. Protección de Datos

Se dará el debido respeto a la normativa de protección de datos.

6. Indemnidad frente a represalias

Queda prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo hacia una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, denuncia, recurso contra su discriminación por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra su libertad sexual o la de otra persona, así como hacia quienes comparezcan como testigos o participen en el procedimiento.

7. Enfoque de género y derechos humanos

Se garantiza la perspectiva de género en el diseño y la aplicación de todas las medidas preventivas, procedimentales y reactivas.

8. Garantía de actuación

La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

9. Resarcimiento a la persona acosada y protección social de la víctima

Los daños sufridos por persona acosada serán resarcidos en la medida de lo posible y se establecerán medidas para proteger su salud psicológica y física durante el procedimiento y con posterioridad al mismo, si fuera necesario.

10. Restitución de las víctimas

Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

11. Garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctima

Se garantizarán todos los derechos laborales de la víctima y su protección social si fuera necesario, facilitando la obtención de ayuda psicológica, el acceso a servicios sociales de atención, etc.

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

1. Conductas contra la libertad sexual

Se consideran **conductas contra la libertad sexual** todos aquellas conductas y/o actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionen el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo los cometidos en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos (Art. 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de este tipo de conductas, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que se definen a continuación:

1.1. Acoso sexual

Según el art. 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

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 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:

ACOSO “QUID PRO QUO” O CHANTAJE SEXUAL

Consiste en forzar a la víctima 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 aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, 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

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.

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 u otros medios digitales, de cualquier otro tipo de contenido sexual de carácter ofensivo.

FÍSICAS

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

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.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa 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, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas 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.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, GSI llevará a cabo las siguientes medidas:

1. Información y Sensibilización

- Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
- El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla, teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
- El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas y/o subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para GSI.
- Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Formación

- Se impartirá la formación necesaria en prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión.
- Se organizarán talleres formativos para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, e incidiendo en el ámbito digital.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

1. Comisión instructora de tratamiento de denuncias de acosos sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

Se constituirá una Comisión Instructora en cada caso para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

En el momento de la denuncia se tomarán las medidas cautelares necesarias teniendo en cuenta las características específicas de cada caso.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por **cuatro personas, dos por parte de GSI y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras**, será rotativa quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de GSI:
 1. Alexandra López Serrano
 2. Jesús Ángel Armán Carvajal

- Por parte de la representación social, de manera rotativa, en función de la representatividad de cada organización:
 1. FeSMC-UGT
 2. CCOO del Hábitat
 3. FTSP-USO
 4. CSIF
 5. Alternativa Sindical

Se designa una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la 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

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora, así como los recursos y el tiempo requerido por la RLPT que forme parte de dicha comisión, serán por cuenta de la empresa.

2. Procedimiento de actuación

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual, así como quienes sean concedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

Fase I. Denuncia

La denuncia (**Anexo I**) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico (**denunciaacososexualscpgsi@gsiseguridad.es**) a la Comisión Instructora, siendo el único receptor de la comunicación el/la agente de igualdad, que gestionará la totalidad de los casos a nivel nacional.

La denuncia de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier conducta contra la libertad sexual en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta, y de la persona denunciada.

- 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.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo o la conducta frente a la libertad sexual, como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical 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 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** a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de **48 horas** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s

entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona agresora y las interferencias durante el proceso de investigación, **la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

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 poder concluir si es un caso de conducta contra la libertad sexual, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

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.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de **20 días hábiles** (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

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

Se creará un expediente físico 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 **10 días hábiles** (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

1. Antecedentes del caso
2. Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
3. Diligencias de investigación practicadas
4. 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, y correctoras 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 de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de **3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. 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.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

GSI adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

1. Elaborar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
3. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.
4. Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.
5. Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en Centros donde haya habido algún caso.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE	
<input type="checkbox"/>	Persona afectada
<input type="checkbox"/>	Representantes de la plantilla trabajadores
<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos
<input type="checkbox"/>	Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar):
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar):
TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Otras discriminaciones (especificar)
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Nombre y apellidos	<input type="text"/>
NIF	<input type="text"/>
SEXO:	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
Puesto de trabajo	<input type="text"/>
Centro de trabajo/Departamento	<input type="text"/>
Vinculación laboral/Tipo de contrato	<input type="text"/>
Teléfono de contacto	<input type="text"/>
DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Nombre y apellidos	<input type="text"/>
SEXO:	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
Puesto de trabajo	<input type="text"/>
Centro de trabajo, departamento y/o empresa.	<input type="text"/>
	<input type="text"/>

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

SOLICITUD

Se tenga por presentada la queja o denuncia y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Este documento deberá ser entregado a: (Indicar nombre, apellidos y localización de la persona de la empresa/entidad encargada de su recepción).

ANEXO II. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Don/Doña _____, habiendo sido designado por GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A. para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A. de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado:

ANEXO I. MODELO DE DECLARACIÓN INSTITUCIONAL/DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS/COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA/ENTIDAD

GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A. hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A. declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A. se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A. exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, GSI PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD Y SISTEMAS S.A. se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo: [*]

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.

- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

En a de de

Firmado:

[*] En función de los medios disponibles y de su capacidad efectiva para implantar las medidas propuestas, cada empresa/entidad debería seleccionar aquellas que, en su situación concreta, son pertinentes y resultan factibles.