

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3856 *Resolución de 4 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Garda Servicios de Seguridad, SA.*

Visto el texto del Plan de igualdad de la empresa Garda Servicios de Seguridad, S.A. (código de acuerdo n.º 90100682112016) que viene a dar cumplimiento a lo establecido en los Convenios colectivos que le son de aplicación, Plan de igualdad que fue suscrito con fecha 2 de julio de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las organizaciones sindicales FTSP-USO, CSI-F y Construcción y Servicios de CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, «BOE» del 24, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de abril de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2014-2018) GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.

ÍNDICE

Compromiso de la Organización.

I. Introducción.

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

II. Diagnóstico.

III. Objetivos del Plan.

IV. Programación.

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

V. Seguimiento.

- Constitución Comisión de seguimiento.
- Composición.
- Funciones/Competencias.
- Funcionamiento.

ANEXOS

ANEXO I

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Compromiso de la Organización

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

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

Madrid, 2 de julio de 2014.–El Gerente/Director.

I. *Introducción*

1. Contexto y antecedentes.

Con la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa Garda, con fecha 13 de junio de 2014, y la aprobación de su Reglamento de Funcionamiento, con fecha 18 de junio de 2014, se pone en marcha la negociación del primer Plan en el mes de junio de 2014 con la participación de los sindicatos más representativos.

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

Con esta información cuantitativa y cualitativa, se procede a la elaboración del Informe/Diagnóstico Previo (ver Anexo I).

2. Definiciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Concepto y contenido de los Planes de Igualdad en las Empresas.

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

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

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

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

4. Ámbito de aplicación.

El Primer Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio del Estado Español para la empresa Garda Servicios de Seguridad, S.A. y por consiguiente englobe a la totalidad de la plantilla y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que Garda Servicios de Seguridad, S.A. pueda abrir durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. Vigencia.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que esta está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años desde su firma.

El Plan de Igualdad de Garda Servicios de Seguridad, S.A. se firmará con fecha 2 de julio de 2014, teniendo vigencia dicho Plan hasta julio de 2018.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del Primer Plan. El segundo Plan se empezará a negociar necesariamente dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente.

II. Diagnóstico

La negociación del presente Plan de Igualdad, ha ido precedida por la firma de un Acuerdo entre la Empresa y las Organizaciones Sindicales por el que se estableció el compromiso de negociar un Plan de Igualdad, las materias sobre las que versaría y la creación de una Comisión de Igualdad (constituida con fecha 13 de junio de 2014 –ver Anexo IV–), que abordaría cada una de las fases que se definían en dicho Acuerdo y, que durante algunos meses ha trabajado en recabar los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de Situación y, la información y debate en torno al funcionamiento de los sistemas aplicados en la empresa en relación a las materias que había que abordar.

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

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

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

- I. Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección.
- II. Fomentar una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional.
- III. Disponer de información estadística desagregada por sexo.

- IV. Diseñar programas específicos para, la promoción de mujeres.
- V. Utilizar una mayor variedad de canales de comunicación para hacer llegar la oferta de cursos de formación y las vacantes en los mismos.
- VI. Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades.
- VII. Sensibilizar a un mayor número de trabajadores para compartir con las trabajadoras las responsabilidades domésticas y familiares.
- VIII. Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- IX. Analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los distintos departamentos.

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

Por la parte sindical se propuso activación del ya existente Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Moral, Sexual o por razón de Sexo, aunque se consideró oportuno dado el tiempo transcurrido aceptar y firmar uno nuevo protocolo de Acoso Sexual y la constitución de la comisión (ver Anexo I), de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

III. *Objetivos*

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

Del análisis del Diagnóstico-Informe de Igualdad se han valorado aquellos aspectos que se indican como mejorables y se ha atendido a las propuestas realizadas por parte de la empresa, de los sindicatos y de la Empresa encargada del análisis de los datos facilitados por todas las partes Fomento de Estudio y Empleo, S.L. (Cualifica) con el fin de realizar la presente propuesta de Medidas correctoras y de elaboración e implantación del Plan de Igualdad.

Dichos datos se han obtenido del citado Informe, se han valorado para la presente propuesta de medidas, alineadas estas en unos Ejes de Actuación que sectorizan los entornos de estudio y análisis y sus correspondientes medidas y planificación.

Ejes de actuación:

- 1. Comunicación y sensibilización.
- 2. Selección y contratación.
- 3. Promoción y formación.
- 4. Retribución.
- 5. Conciliación vida profesional y personal.
- 6. Prevención de acoso sexual y violencia de género.

IV. *Programación*

- 1. Comunicación y sensibilización

Objetivos generales:

- 1.1 Potenciar la igualdad de oportunidades en Garda Servicios de Seguridad, S.A.
- 1.2 Reforzar interna y externamente el compromiso de Garda Servicios de Seguridad, S.A. en el ámbito de igualdad y conciliación.
- 1.3 Responsabilizar a los profesionales en los logros de Garda Servicios de Seguridad, S.A. en materia de diversidad, igualdad de oportunidades y conciliación.

1.4 Continuar con el trabajo de mejora en materia de diversidad, igualdad de oportunidades y conciliación, a través del seguimiento de la percepción de los empleados de Garda Servicios de Seguridad, S.A.

1.5 Adquirir, aplicar y proyectar interna y externamente una cultura de empresa activa en el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad.

1.1 Potenciar la igualdad de oportunidades en Garda:

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Crear la comisión de seguimiento del plan Igualdad.	Creación de la Comisión de Igualdad.	A la firma del Plan.	Dirección RRHH y RLT.
Revisar anualmente el cumplimiento de los objetivos en el Plan de Igualdad e informar a Dirección. La primera reunión se realizará a los seis meses para poder implantar algunas de las medidas propuestas.	Reunión semestral de la comisión, e incorporar en la convocatoria un espacio de seguimiento de los indicadores.	Desde enero de 2015.	Comisión de Seguimiento.

1.2 Reforzar interna y externamente el compromiso de Garda en el ámbito de igualdad y conciliación:

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Realizar una comunicación interna específica para la difusión a todos los empleados/as del Plan de Igualdad (por ej. Web, manual de acogida...), así como de cada una de las medidas y acciones que se realicen al respecto.	Realización de la comunicación específica a todos los empleados/as.	Desde la firma del Plan.	Dirección RRHH y responsable de Informática.
Difundir externamente el compromiso que tiene actualmente Garda con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	Realización de la comunicación externa específica sobre el compromiso de Garda con la igualdad de oportunidades y no discriminación.	Desde la firma del Plan.	Dirección Empresa.

1.3 Responsabilizar a los profesionales en los logros de Garda en materia de diversidad, igualdad de oportunidades y conciliación:

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Programar acciones informativas sobre diversidad, igualdad de oportunidades y su impacto en los procesos de gestión (selección, formación, promoción...) Se podrán integrar en las acciones formativas dirigidas a mandos y/o directivos/as o impartirse de forma específica para determinadas funciones.	Calendario de acciones informativas o espacios de información dentro de acciones de formación; cumplir con el calendario de acciones formación e información.	Desde la realización y aprobación del Plan formativo 2015.	Dirección RRHH y departamento de formación.

1.4 Continuar con el trabajo de mejora en materia de diversidad, igualdad de oportunidades y conciliación, a través del seguimiento de la percepción de los empleados de Garda Servicios de Seguridad, S.A.

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Potenciar el buzón de RRHH, para que las personas puedan realizar aportaciones en diversidad, igualdad y conciliación susceptibles de incorporarse como acciones futuras.	Comunicar específicamente sobre el buzón de RRHH en la comunicación del Plan de Igualdad a toda la plantilla e incorporar las sugerencias o iniciativas recogidas en la convocatoria y desarrollo de la Comisión de Igualdad.	Desde la firma del Plan.	Dirección RRHH y Responsable de Informática.

1.5 Adquirir, aplicar y proyectar interna y externamente una cultura de empresa activa en conciliación y corresponsabilidad:

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Realizar una comunicación interna específica para la difusión a todos los empleados/as del Plan de Igualdad (por ej. Web, manual de acogida...), así como de cada una de las medidas y acciones que se realicen al respecto.	Realización de la comunicación específica a todos los empleados/as.	Desde la firma del Plan.	Dirección RRHH y Departamentos de Operaciones.
Difundir externamente el compromiso que tiene actualmente GARDA con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	Realización de la comunicación externa específica sobre el compromiso de GARDA con la igualdad de oportunidades y no discriminación.	Desde la firma del Plan.	Dirección Empresa.

2. Selección y contratación

Objetivo general:

2.1 Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección y contratación:

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Revisar los criterios de publicación de los anuncios/descripción de puestos para que mencione a ambos géneros y se utilice un lenguaje incluso por ambos géneros.	Revisar en las publicaciones y soportes de selección el uso de un lenguaje no sexista.	Desde la firma del Plan.	Dirección RRHH.
Realizar una guía de entrevista que oriente a las personas involucradas en selección y minimice sesgos o estereotipos de género.	Realizar una guía y validarla en la comisión de igualdad, así como distribuir el guión entre las personas involucradas en el proceso de selección en la fase de la entrevista.	Primer trimestre 2015.	Dirección RRHH y Comisión.
Asegurar que condiciones contractuales de los hombres y mujeres son idénticas, sin connotaciones directas o indirectas que sitúen a las mujeres en una posición desfavorable.	Realizar una guía y validarla en la comisión de igualdad, así como distribuir el guion entre las personas involucradas en el proceso de selección en la fase de la entrevista.	Primer trimestre 2015.	Dirección RRHH, departamentos de operaciones y Comisión.

3. Promoción y formación

Objetivo general:

3.1 potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción, desarrollo y formación:

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Potenciar la Igualdad de oportunidades en los procesos de Promoción, desarrollo y Formación.	Validación del procedimiento en la comisión de igualdad y difusión del procedimiento a toda la plantilla.	Cuando se produzcan vacantes.	Dirección RRHH.
Diseñar y difundir un procedimiento de promoción.	El Procedimiento deberá considerar: <ul style="list-style-type: none"> - Publicación de vacantes internas a la plantilla. - Criterios para la movilidad interna entre puestos. - Compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres. 	Primer trimestre 2015 (no figura).	Dirección RRHH y Comisión (no figura).
Incorporar en el plan de formación 2015 acciones o intervenciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y conciliación de la vida personal y profesional.	Calendario de acciones informativas o espacios de información dentro de acciones de formación; cumplir con el calendario de acciones formación e información.	Desde la realización y aprobación del Plan formativo 2015.	Dirección RRHH y departamento de formación.

4. Retribución

Objetivo general:

4.1 Velar por la igualdad de oportunidades en el ámbito de la retribución:

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Realizar muestreos salariales bianuales por género, nivel y concepto, para conocer, evitar y en la medida de lo posible, minimizar las diferencias salariales, si las hubiere.	Realizar muestreos salariales segregados.	A los dos años de vigencia del Plan.	Dirección de la empresa.

5. Conciliación vida profesional y personal

Objetivo general:

5.1 avanzar en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres:

Objetivo específico	Indicadores/ Medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Difundir, mediante un folleto o documento informativo y/o a través de los canales de comunicación internos los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en Garda.	Difusión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.	Desde enero 2015.	Dirección RRHH y departamentos de operaciones.

Objetivo específico	Indicadores/ Medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Consensuar con los sindicatos las campañas informativas y de sensibilización dirigidas a los trabajadores/as sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de las personas dependientes.	Difusión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.	Desde la firma del plan.	Comisión de Igualdad.
En relación con las reducciones por cuidado de familiares a su cargo, el trabajador o trabajadora escogerá el horario de la reducción dentro del horario donde preste servicio; procurando no afectar a la plantilla de dicho servicio. Como opción se podrá acumular en jornadas completas, con días enteros de reducción, pudiendo así consensuar el interés del trabajador o trabajadora con el de la Empresa.	Difusión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.	Desde la firma del plan.	Departamento de RRHH y departamento de operaciones.
Se permite la acumulación del periodo de lactancia a petición del trabajador o trabajadora.	Difusión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.	Desde la firma del plan.	Departamento de RRHH y departamento de operaciones.
Intentar la conciliación familiar por el cuidado de un menor de 12 años intentando equilibrar los turnos de trabajo entre los dos progenitores que trabajen ambos en la empresa. Uno de los dos podrá elegir turno dentro de las posibilidades del centro de trabajo donde preste servicio.	Difusión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.	Desde la firma del plan.	Departamento de RRHH y departamento de operaciones.
Facilitar a los trabajadores/as separados/as y/o divorciados/as con hijos menores en edad escolar, la posibilidad de elegir el periodo vacacional para la conciliación de la vida laboral y familiar.	Difusión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.	Desde la firma del Plan.	Departamento de RRHH y Departamento de Operaciones.

6. Prevención de acoso sexual y violencia de género

Objetivos generales:

6.1 Establecer un proceso relacionado con la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo:

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Elaborar un protocolo de actuación para la Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de Sexo y difundirlo al total de la plantilla.	Protocolo de actuación de acoso sexual.	Desde la firma del Plan.	Departamento de RRHH y sindicatos.
Formar e informar a los empleados/as sobre la necesidad de prevenir situaciones de Acoso Sexual y por razón de Sexo en el trabajo mediante sesiones formativas dirigidas a diferentes áreas.	Calendario de acciones informativas o espacios dentro de acciones de formación.	Desde la realización y aprobación del Plan formativo 2015.	Dirección RRHH y departamento de formación.

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Incluir en el Plan de Acogida información sobre la prevención del Acoso Sexual y/o por razón de Sexo en el trabajo.	Inclusión en el plan de acogida.	Desde enero 2015.	Dirección RRHH.
Nombrar una comisión de seguimiento.	En el propio protocolo.	Desde la firma del Plan.	Dirección de RRHH y sindicatos.

6.2 Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres, víctimas de la violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección:

Objetivo específico	Indicadores/medidas	Plazo de ejecución	Responsable
Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	Calendario de acciones informativas dentro de acciones de formación o reuniones.	Desde la realización y aprobación del Plan formativo 2015.	Dirección de RRHH; departamento de formación y sindicatos.
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección.	Incorporar en las políticas internas de PRL.	Desde la firma del plan y a petición de la trabajadora cuando se produzca.	Dirección de RRHH, Delegado de Prevención.
Otorgar a las mujeres, víctimas de violencia de género, preferencia para ocupar vacante fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura previsto.	Seguimiento de casos de forma anónima por la comisión de igualdad.	Desde la firma del plan y a petición de la trabajadora cuando se produzca.	Comisión de Igualdad y Dirección de RRHH.
Incluir en el Plan de Acogida las mejoras de los derechos legalmente establecidos por las mujeres de la violencia de género.	Inclusión en el plan de acogida.	Desde enero 2015.	Dirección RRHH.

V. Seguimiento

- Constitución Comisión de Seguimiento.
- Composición.
- Funciones/Atribuciones.
- Funcionamiento.

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

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

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

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

Comisión de Seguimiento y Evaluación

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

A. Constitución: Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Garda Servicios de Seguridad, S.A. Dicha Comisión se ha constituido el 2 de julio de 2014.

B. Composición: La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Garda Servicios de Seguridad, S.A. estará compuesta con carácter paritario por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del Plan, concretamente 4 representantes de la parte empresarial y 4 representantes de la parte sindical.

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

C. Funciones y Atribuciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Seguimiento a los indicadores del presente Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- Seguir la aplicación de las medidas legales para fomentar la igualdad y el cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad:
 - Identificando ámbitos prioritarios de actuación.
 - Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como Jornadas de Igualdad.
 - Evaluando la consecución de objetivos y el desarrollo del Plan de Igualdad.
 - Introduciendo acciones correctoras para alcanzar el fin en el plazo fijado.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.
- Colaborar con la dirección en la puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias y promover medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones formativas.

– Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

Atribuciones generales de la Comisión:

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

Atribuciones específicas de la Comisión:

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

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

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

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los seis meses desde la entrada en vigor del mismo y, evaluaciones anuales, hasta que transcurran los cuatro años desde su firma y por tanto, el período de vigencia de este Primer Plan de Igualdad de Garda Servicios de Seguridad, S.A.

En la evaluación parcial y anuales se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En las evaluaciones anuales del Plan de Igualdad se deberán tener en cuenta:

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

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

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

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

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

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

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.
- Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de las mismas, serán como mínimo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de trabajadores y trabajadoras.

- El responsable-coordinador designado será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión.

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

ANEXOS

ANEXO I

Protocolo de Actuación en caso de Acoso Moral, Sexual o por razón de Sexo

Procedimiento de Prevención y Tratamiento de situaciones de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo en el trabajo en la empresa Garda Servicios de Seguridad, S.A.

La dirección de la empresa Garda Servicios de Seguridad, S.A. y los sindicatos con representación en la Comisión de Igualdad o de Seguimiento, reconociéndose mutuamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

ACUERDAN

Establecer el presente Procedimiento de Prevención y Tratamiento de situaciones de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo en el trabajo para todos los centros de la empresa conforme a las siguientes disposiciones.

INTRODUCCIÓN

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

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

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de los trabajadores (en adelante RLT) deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Declaración de Principios

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- Todas las personas de la empresa tienen derecho a ser asistidos/as por su RLT en la tramitación del presente procedimiento.
- La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de prevención y solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Definiciones

Acoso sexual: Según el artículo 7.1 de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Artículo 7.2 de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 7.3 Se consideran en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 7.4 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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

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

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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

Procedimiento de Actuación

El Procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

1. Comisión Instructora de Situaciones de Acoso

Se crea la Comisión Instructora de Situaciones de Acoso, como órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá reconociéndose idéntica representatividad a la representación de la dirección de la empresa y a la de los trabajadores y trabajadoras. Cada una de las partes podrá nombrar a un máximo de dos representantes en la comisión (ambas partes dispondrán del mismo número de votos al margen del número de asistentes). Para mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen, una vez constituida la comisión, a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. Por la RLT la representación puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa.

La representación sindical en la Comisión Instructora será de carácter rotativo entre los sindicatos representados en la empresa por cada caso de acoso denunciado. No obstante, la persona denunciante podrá cambiar el sindicato que esté en la Comisión Instructora para la tramitación de su expediente. En este caso, si la elección del sindicato no corresponde con el sindicato al que le toca por turno en la Comisión Instructora, se saltará dicho sistema de rotación en este expediente.

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

La Comisión contará con las siguientes figuras entre sus componentes.

Instructor/a: Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente (citaciones, levantamiento de acta, custodia de documentación, etc.) y encargada de redactar el Informe de Conclusiones. Será elegida por la empresa.

Asesor/a: Persona técnica encargada del asesoramiento de la Comisión. Será necesario tener formación en igualdad o experiencia similar en temas de género. Será elegida por la parte sindical.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

2. Procedimiento de actuación

La Comisión Instructora de Situaciones de Acoso se ajustará a un procedimiento de actuación que se regirá por los siguientes criterios:

1. El procedimiento se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, teniendo un plazo de resolución del expediente de treinta días máximo desde la solicitud de intervención.

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

La petición de intervención se presentará por escrito dirigido a la «Comisión Instructora de Situaciones Acoso», o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, en el cual se inste la intervención de la misma. Posteriormente, ésta solicitará el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos, y autor/es de las conductas indeseadas.

3. Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Instructora. Una vez conformada y designadas la persona instructora y la asesora se abrirá el correspondiente «Expediente de Investigación por presunto acoso».

El «Expediente de Investigación» por presunto acoso estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los mismos. Todo ello se documentará por escrito levantándose las correspondientes actas.

4. Una vez constituida, la Comisión Instructora iniciará la apertura de expediente informativo encaminado a averiguar y constatar los hechos denunciados, dándose audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y aquellas que considere la Comisión deban personarse, incluida la RLT del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos denunciados.

En cualquier caso, los trabajadores/as podrán ser asistidos en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por una persona de la RLT de su elección, pertenecientes a su mismo centro de trabajo.

Iniciado el procedimiento o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte propondrá a la Dirección de RRHH el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la denunciada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

5. Este proceso finalizará con la elaboración, por parte de la Comisión Instructora, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime.

La resolución de la Comisión deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como «constitutivos de acoso» o «no constitutivos de acosos», y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada «autor de conducta constitutiva de acoso», o «no autor de conducta constitutiva de acoso».

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

– Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

– Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Instructora.

6. La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión Instructora en el plazo de 24 horas. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLT del centro de trabajo de las personas afectadas y a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad.

7. La Empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

3. Ámbito de aplicación

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

4. Difusión del Procedimiento

Se dará publicidad de este Protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo, y a todos los Comités de la Empresa.

La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación con objeto, no solo de prevenir el acoso, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

5. Protección de las víctimas

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

Disposiciones varias

1. Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad cuando éste sea negociado, elaborado y firmado.

2. El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.

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

3. Este Protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las Personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.