

# PLAN DE IGUALDAD

## 2024-2028

Gestores Administrativos Reunidos S.A



## CONTENIDO

1. La empresa
2. Marco Jurídico del Plan de Igualdad
3. Características Generales
4. Estructura
5. Resultados del Diagnóstico (incluida Auditoría Retributiva)
6. Plan de Igualdad
  - a. Determinación de las partes que lo conciertan
  - b. Ámbito de aplicación
  - c. Objetivos
  - d. Programa de Medidas
7. Seguimiento y evaluación del Plan
8. Calendario
9. Glosario

## 1.- LA EMPRESA

GARSA ofrece servicios y procesos de externalización relacionados con la formalización y gestión de operaciones bancarias e inmobiliarias. La oferta de servicios de la organización se dirige principalmente a entidades financieras, clientes particulares, promotores y sociedades de gestión de activos y fondos. Concretamente, la actividad de GARSA se divide en cuatro líneas de negocio: gestión hipotecaria, gestión y administración de inmovilizado adjudicado, gestión de carteras para fondos de inversión y externalización de procesos de negocio (BPO)

### DATOS DE LA EMPRESA

- ❖ **Razón Social:** GESTORES ADMINISTRATIVOS REUNIDOS S.A (GARSA)
- ❖ **Nombre comercial:** GARSA
- ❖ **CIF:** A79965331
- ❖ **Forma jurídica:** Sociedad Mercantil
- ❖ **Sede social:** C/San Germán 20, 1º (Madrid) 28020
- ❖ **Año de constitución:** 1991

### RESPONSABLES DE LA ENTIDAD

- ❖ Eloy Porres Salazar (Presidente Ejecutivo)
- ❖ Óscar Gómez Sanz (CEO)

### ACTIVIDAD:

- ❖ **Sector de Actividad:** Gestoría Administrativa
- ❖ **CNAE:** 7490 – Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p
- ❖ **Convenio colectivo:** Convenio de gestorías administrativas

### DIMENSIÓN

- ❖ **Personas trabajadoras:** Mujeres 526 Hombres 203 Total 729
- ❖ **Centros de trabajo:** 16

### REPRESENTACIÓN DE SINDICATOS

CCOO 94,33% USO 7,03% AITB 0,93% Total 100%

## 2.- MARCO JURIDICO

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio universalmente reconocido, que se ha ido desarrollando y articulando a través de diferentes normativas de ámbito internacional, nacional y autonómico.

En el ámbito internacional se debe de tener en cuenta la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de derecho civiles y políticos (1966); Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979 y en 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y el objetivo 5 está referido a "Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas". Además, la Organización Internacional del Trabajo promueve dos líneas de acción: analizar y tratar de forma sistemática las necesidades específicas de mujeres y hombres, y realizar intervenciones dirigidas a grupos específicos con el fin de lograr la participación tanto de mujeres como de hombres, y para conseguir que se beneficien por igual de los esfuerzos por alcanzar el desarrollo.

Desde la firma del Tratado de Roma (1957), la Unión Europea ha mantenido un compromiso activo en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De hecho, os objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo. Algunos ejemplos de normativa europea al respecto son: Tratado de la Comunidad Económica Europea (1957), consagró la igualdad de remuneración para las mujeres y los hombres para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (art. 157). El Tratado de Ámsterdam (1997) recogía la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión como por todos sus estados miembros (art. 2 y 3). Otro ejemplo, lo vemos en el Tratado de Lisboa (2007) se incluye en el sistema de valores de la Unión, tanto la igualdad, como la no discriminación cómo, específicamente, la igualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito nacional, la Constitución de 1978 proclama en su Art. 14 que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Encomendando el Art. 9.2 a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. A partir de la Constitución, se ha ido avanzando en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres no solo a través de normativa y jurisprudencia, sino también a través de la puesta en marcha de diferentes políticas públicas. La aprobación de leyes que trasladan el principio constitucional de la igualdad y las directivas europeas y como hito fundamental de esta legislación, cabe destacar:

- A) La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras a través de la cual se introducen cambios legislativos en el ámbito laboral para que quienes trabajan puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso.
- B) La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género cuya finalidad es prevenir y erradicar este tipo de violencia a partir de la puesta en marcha de medidas desde todos los ámbitos, asegurando una respuesta integral.
- C) Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH) para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres - dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre las mujeres y los hombres. Estableciendo el Art. 43 que, 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. Respecto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad el Art. 45 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Aclarando que, en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con la representación legal de las personas trabajadoras.
- D) RD ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introdujo modificaciones en la LOIEMH, entre ellas, la obligación de las empresas de contar con un plan de igualdad a partir de 50 personas trabajadoras, adaptándose progresivamente en el tiempo.
- E) Recientemente, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, 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. Este surge para cumplir el mandato de registro y desarrollar su procedimiento, estableciendo la inscripción obligatoria, sean los planes de carácter voluntario o no; además de establecer el contenido mínimo de este para su adecuación e impacto.
- F) El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, sigue la misma línea e introduce la auditoría retributiva como pieza esencial del diagnóstico del plan de igualdad, definiendo los elementos a contener, así como el registro salarial al que deben tener acceso las personas trabajadoras y/o la representación legal en aras de garantizar la transparencia salarial y erradicar las diferencias salariales sexistas.
- G) Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cuyo objeto de la norma es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales, y su finalidad la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes (incluidas las laborales), a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual.

## 3.- CARACTERÍSTICAS GENERALES

### PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Gestores Administrativos Reunidos S.A fue constituida el 23/03/2023 y actualizada el 19/01/2024. Ante la ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo de la empresa, conforme al art. 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se crea una comisión negociadora mixta constituida, de un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 del art. 5 y, por otro lado, por la comisión sindical (integrada por sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación), en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuentan con la representación. Teniendo en cuenta la representación de las partes:

	RLPT	PLANTILLA	%
<b>MADRID</b>	13	538	46
<b>CCOO</b>	11		38,64
<b>USO</b>	2		7,03

	RLPT	PLANTILLA	%
<b>SEVILLA</b>	9	237	20,12
<b>CCOO</b>	9		20,12

	RLPT	PLANTILLA	%
<b>GRANADA</b>	1	17	1,44
<b>CCOO</b>	1		1,44

SINDICATO	%
<b>CCOO</b>	<b>94,33</b>
<b>USO</b>	<b>7,03</b>
<b>AITB</b>	<b>0,93</b>

	RLPT	PLANTILLA	%
<b>CORDOBA</b>	3	49	4,16
<b>CCOO</b>	3		4,16

	RLPT	PLANTILLA	%
<b>CANTABRIA</b>	1	11	0,93
<b>AITB</b>	1		0,93

	RLPT	PLANTILLA	%
<b>MÁLAGA</b>	1	27	2,29
<b>CCOO</b>	1		2,29

	RLPT	PLANTILLA	%
<b>CENTROS SIN RLPT</b>	0	326	27,67

Por la Dirección de la Empresa

- Director de Personas y Talento
- Coordinadora de RSC e Igualdad
- Responsable de Protección de Datos y área legal

Por CCOO, RLPT

- Dos representantes de personas trabajadoras de Madrid (CCOO)
- Representante de personas trabajadoras de Madrid (USO)
- Dos representantes de personas trabajadoras de Sevilla (CCOO)
- Representante de personas trabajadoras de Cantabria (AITB)
- Representante de personas trabajadoras de Málaga (CCOO)
- Representante de personas trabajadoras de Córdoba (CCOO)
- Representante de personas trabajadoras de Granada (CCOO)
- Representante de Federación de Servicios de CCOO

## **COMISIÓN NEGOCIADORA**

### **❖ FINALIDAD**

La Comisión Negociadora tiene la finalidad de negociar las medidas a implantar en la entidad que se recogerán en el Plan de Igualdad.

### **❖ FUNCIONES**

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

## **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Gestores Administrativos Reunidos S.A, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes y futuros) de la empresa.

## **VIGENCIA**

El presente Plan de Igualdad de Gestores Administrativos Reunidos S.A entrarán en vigor desde su firma y tendrá un periodo de vigencia de 4 años.

Transcurrido el citado plazo, y con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia. El presente Plan, podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia del mismo, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

## 4.- ESTRUCTURA

### DIAGNÓSTICO

La comisión negociadora ha promovido la realización de un diagnóstico a partir de la información cuantitativa y cualitativa en materia de:

- Información básica de la empresa
- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio Corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género
- Comunicación
- Salud Laboral

### PLAN DE ACTUACIÓN

A partir de las conclusiones del diagnóstico se establecerán:

- Objetivos
- Medidas
  - o Calendario de implantación
  - o Indicadores de seguimiento

Las actuaciones deben servir para:

- Definir medidas correctoras
- Especificar medidas para que todos los procesos de la empresa se realicen con un enfoque de género integrado.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento/revisión de la implantación del Plan de Igualdad se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento constituida para tal fin, que se reunirá semestralmente.

## 5.- RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del diagnóstico de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres se procedió a la recopilación de toda la información relativa a las características de la plantilla, en base a la clasificación acordada disgregándola por sexo. Los datos se corresponden al 31 de diciembre 2023.

### EJES ESTRATÉGICOS (recomendados por el marco legal)

1. **Condiciones generales y de trabajo:** Situación de las personas en la empresa; tipología contractual, jornada, turnos, etc., para poder establecer si hay masculinización feminización o equidad en la plantilla, así como estabilidad y aspectos estructurales (edad, antigüedad, etc)
2. **Proceso de selección, contratación y bajas definitivas:** Análisis de los procesos de selección para evaluar si hay perspectiva de género y poner en valor la erradicación de los sesgos de género.
3. **Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina:** Análisis de datos relacionados con la composición y características de la empresa, así como su jerarquía, para detectar desequilibrios en la distribución del personal por motivo de sexo.
4. **Promoción profesional:** Análisis de los procesos de promoción interna para evaluar si hay perspectiva de género y poner en valor la erradicación del llamado "techo de cristal"
5. **Formación:** Referente a la formación de carácter interno de la entidad; acceso a los cursos, lugar y horario de impartición y necesidades del personal, con especial atención a las mujeres.
6. **Política retributiva:** Reflejo de la política salarial, valorando la existencia o no de brecha salarial.
7. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** Análisis de los permisos, excedencias, personas a cargo y la importancia de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
8. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:** Investigación referente al número de casos de acoso sexual o por razón de sexo denunciados y su resolución a través de medidas cautelares y sanciones. Y las actuaciones de sensibilización y prevención del acoso.
9. **Violencia de género:** Estudio del número de trabajadoras a las que se les haya aplicado alguno de los derechos para las víctimas de violencia de género. Medidas y protocolos.

**10. Comunicación:** Análisis de la identidad corporativa y políticas de RSC, así como sus vías de comunicación internas con especial atención al lenguaje e imágenes.

**11. Salud laboral:** Análisis del índice de siniestralidad por centro de trabajo con indicación de bajas por casuísticas, entre otras.

## PROCESO DE DIAGNÓSTICO

El proceso de diagnóstico de igualdad dentro de Gestores Administrativos Reunidos S.A se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos desagregados por sexo para analizar diversos aspectos de las condiciones laborales.

Se complementó con información cualitativa relativa a procesos de contrataciones, de formación, promoción, evaluaciones psicosociales de la empresa, encuestas, entre otros muchos temas abordados, desde una óptica de género.

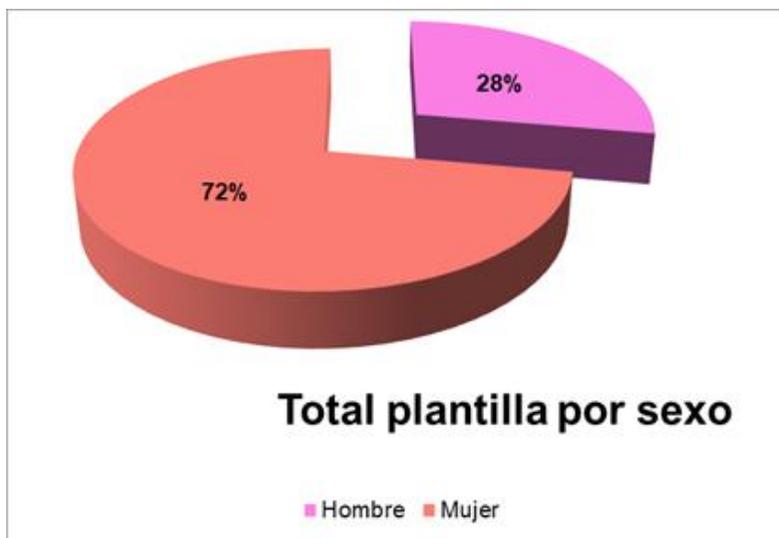
Para el análisis de los datos, se han utilizado los siguientes índices (todos ellos desde perspectiva de género):

- **Distribución**, es el porcentaje de mujeres u hombres, dentro del número total de personas de la franja/tramo que se está valorando.
- **Concentración** (lectura de género), es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de todas las personas de su grupo (mujeres y hombres)
- **Global**, es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de la plantilla.
- **Brecha de género**, es la resta del porcentaje de distribución masculino y el femenino (por tramos)
- **Índice de feminización**, es el resultado de dividir el número de mujeres por el número de hombres. En el caso de los tramos se analizan sólo haya mujeres u hombres, se indica en el cuadro.

## 5.1.- CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

### a) Distribución de la plantilla por sexo

Sexo	Plantilla 2022	Porcentaje 2022	Plantilla 2023	Porcentaje 2023
Hombre	327	27,09%	203	27,85%
Mujer	851	72,91%	526	72,15%
<b>Total general</b>	<b>1178</b>	<b>100%</b>	<b>729</b>	<b>100%</b>

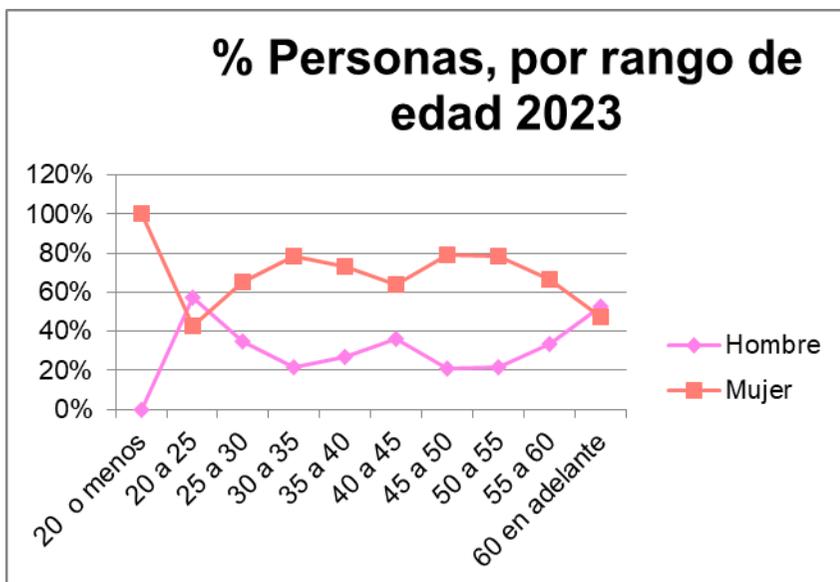


De acuerdo con la totalidad de los datos analizados, la plantilla de GARSA está compuesta en 2023, en el momento de recogida de la información que sirve de base para el presente diagnóstico, por 729 personas, de las que 526 son mujeres (72,15%) y 203 hombres (27,85%). De estos datos podemos extraer que nos encontramos ante una plantilla altamente feminizada contando con un porcentaje de hombres menor, con una brecha de género de 44,3%. En el análisis de este dato, observamos una mayor presencia de mujeres dentro de la empresa y que la proporción se mantiene estable y con poca variación a lo largo de los dos últimos años (incluso tras el ERE de 2023).

## b) Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo

Personas por edad, según sexo 2023

	Hombres	Indice distribución	Indice concentración	% hombres	Mujeres	Indice distribución	Indice concentración	% mujeres	%total	Total franja	Brecha de género	Indice Feminización
20 o menos	0	0,00%	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,19%	0,14%	0,14%	1	-100	Mujeres
20 a 25	4	57,14%	1,97%	0,55%	3	42,86%	0,57%	0,41%	0,96%	7	14	0,75
25 a 30	16	34,78%	7,88%	2,19%	30	65,22%	5,70%	4,12%	6,31%	46	-30	1,88
30 a 35	14	21,54%	6,90%	1,92%	51	78,46%	9,70%	7,00%	8,92%	65	-57	3,64
35 a 40	23	26,74%	11,33%	3,16%	63	73,26%	11,98%	8,64%	11,80%	86	-47	2,74
40 a 45	55	36,18%	27,09%	7,54%	97	63,82%	18,44%	13,31%	20,85%	152	-28	1,76
45 a 50	34	20,99%	16,75%	4,66%	128	79,01%	24,33%	17,56%	22,22%	162	-58	3,76
50 a 55	31	21,83%	15,27%	4,25%	111	78,17%	21,10%	15,23%	19,48%	142	-56	3,58
55 a 60	17	33,33%	8,37%	2,33%	34	66,67%	6,46%	4,66%	7,00%	51	-33	2,00
60 en adelante	9	52,94%	4,43%	1,23%	8	47,06%	1,52%	1,10%	2,33%	17	6	0,89



Los datos reflejan una plantilla con cierta madurez (edad media 44 años). Siendo superior en las mujeres en 0,34 años.

Además, muestran una plantilla muy diversificada, cuyo mayor porcentaje de personas se ubica en las franjas a partir de los 40 años con un 71,88% del total. La franja mayoritaria es la de aquellas personas que tienen entre 45 y 50 años, que supone el 22,22% del total de la plantilla, siendo el porcentaje de mujeres un 79% y el de hombre un 21%. Desde una lectura de género, las mujeres de esta franja suponen el 24,33%.

Por volumen de personas empleadas, destacan los tramos de 45 a 50 (22,22%), entre 40 y 45 (20,85%) y entre 50 y 55 años (19,48%). Y con un índice de feminización superior al 3,5 entre las edades de 45 y 55, y entre los 30 y los 35 años.

### c) Distribución de la plantilla por tramos de antigüedad y sexo

Distribución de la plantilla por tramos de antigüedad y sexo 2023												
Antigüedad	Hombre	Indice distribución	Indice concentración	% hombres	Mujeres	Indice distribución	Indice concentración	% mujeres	% total	Total franja	Brecha de género	Indice Feminización
0 a 1 años	3	60,00%	1,48%	0,41%	2	40,00%	0,38%	0,27%	0,69%	5	20,00	0,67
1 a 3 años	38	23,17%	18,72%	5,21%	126	76,83%	23,95%	17,28%	22,50%	164	-53,66	3,32
3 a 5 años	22	20,18%	10,84%	3,02%	87	79,82%	16,54%	11,93%	14,95%	109	-59,64	3,95
5 a 10 años	42	22,22%	20,69%	5,76%	147	77,78%	27,95%	20,16%	25,93%	189	-55,56	3,50
de 10 a 15 años	12	34,29%	5,91%	1,65%	23	65,71%	4,37%	3,16%	4,80%	35	-31,42	1,92
más de 15	86	37,89%	42,36%	11,80%	141	62,11%	26,81%	19,34%	31,14%	227	-24,22	1,64

Categoría	Total general		
	Hombre	Mujer	Total general
AUX-ADMINIS	5,11	4,85	4,91
JEFE/A	18,48	15,22	16,44
OFICIAL 1ª	12,33	11,48	11,75
OFICIAL 2ª	8,11	6,44	6,78
TIT.GRAD.MED	14,54		14,54
TITULADO SUP	19,15	17,08	17,80
<b>Total general</b>	<b>12,00</b>	<b>9,27</b>	<b>10,03</b>

En el caso de GARSA, la antigüedad media es de 10 años. Siendo superior en 2,7 años la antigüedad media de los hombres respecto a las mujeres. A destacar por otro lado que las categorías profesionales con mayor antigüedad de sus integrantes son las de Titulado/a de Grado superior, Jefe/a y Titulado/a Grado Medio. Encontrándose la mayor diferencia en antigüedad entre hombres y mujeres en la categoría Jefe/a.

La franja con mayor representatividad en el marco de la antigüedad en la compañía (2023) es la de las personas de más de 15 años en la compañía, conformando casi un tercio del personal: el 31,14%; del cual el 62,11% son mujeres y el 37,89% son hombres. En lectura de género esa franja supone un 24,22%.

Los siguientes tramos, con un 25,95% del total de la plantilla es el de quienes llevan entre 5 y 10 años trabajando para GARSA. El 77,78% de ese tramo son mujeres, y el 22,22% son hombres. Y el tramo de entre 1 y 3 años, con un 22,5%; en el que el 23,17% son hombres y el 76,8% son mujeres.

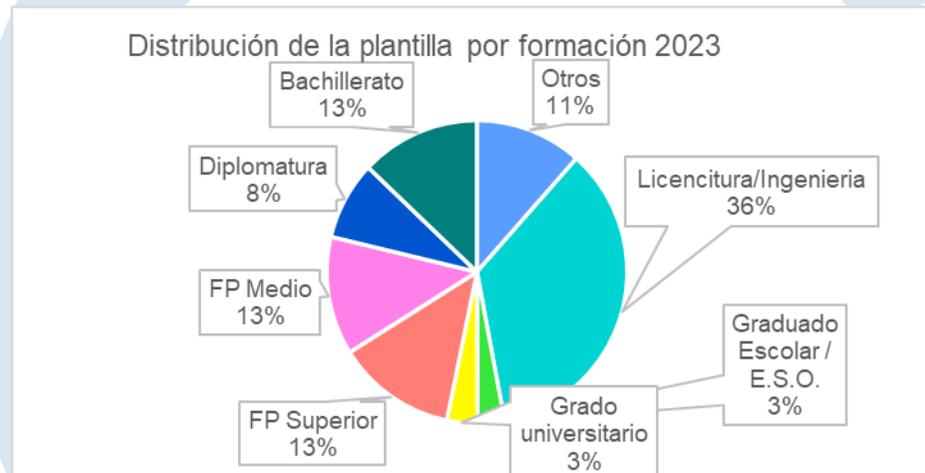
En cuanto a lectura de género las franjas donde menor brecha encontramos son en las bandas entre 0 y 1 año (superior los hombres a mujeres), más de 15 años en GARSA (24,2) y entre 10 y 15 (31,42).

### d) Distribución de la plantilla por nivel de estudios y sexo

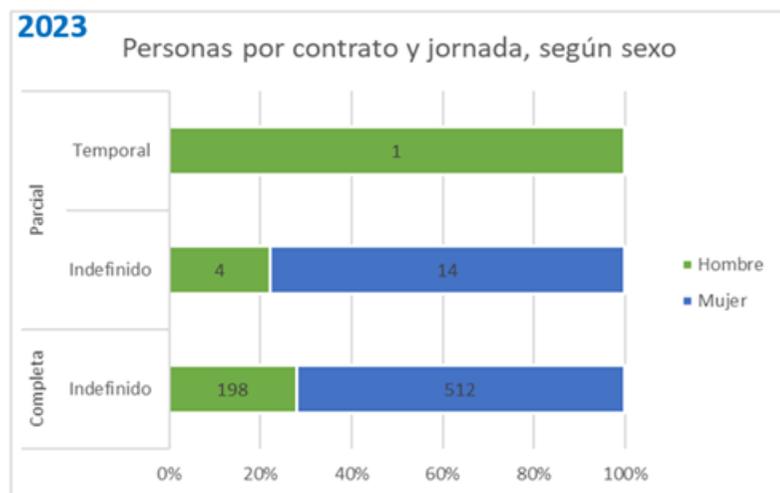
Personas por formación, según sexo 2023												
	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	%total	Total franja	Brecha de género	Índice Feminización
Otros	22	26,19%	10,84%	3,02%	62	73,81%	11,79%	8,50%	11,52%	84	-48	40
Licenciatura/Ingeniería/Grado	72	27,80%	35,47%	9,88%	187	72,20%	35,55%	25,65%	35,53%	259	-44	115
Graduado Escolar / E.S.O.	11	52,38%	5,42%	1,51%	10	47,62%	1,90%	1,37%	2,88%	21	5	-1
Grado universitario	9	37,50%	4,43%	1,23%	15	62,50%	2,85%	2,06%	3,29%	24	-25	6
FP Superior	23	24,47%	11,33%	3,16%	71	75,53%	13,50%	9,74%	12,89%	94	-51	48
FP Medio	28	30,43%	13,79%	3,84%	64	69,57%	12,17%	8,78%	12,62%	92	-39	36
Diplomatura	14	22,95%	6,90%	1,92%	47	77,05%	8,94%	6,45%	8,37%	61	-54	33
Bachillerato	24	25,53%	11,82%	3,29%	70	74,47%	13,31%	9,60%	12,89%	94	-49	46

De los datos se desprende que el 47,19% de la plantilla tiene formación universitaria y solo un 2,88% tiene formación básica, estando un 25,51% con formación profesional.

Respecto a los datos por sexos, nos encontramos que existe prácticamente equilibrio en proporción de hombres y mujeres con nivel de estudios primarios (Graduado escolar o ESO)(52,38% de hombres y 47,62% de mujeres), en el resto la proporción de mujeres es superior, aunque en Graduados universitarios se reduce la brecha de género al 25%.



### f) Distribución de la plantilla por tipo de jornada, tipo de contrato y sexo



En 2023 el 99,86% de la plantilla tiene contrato indefinido y de ellos el 97,39% a jornada completa y el 2,47% a jornada parcial. No existen diferencias en cuanto al porcentaje según tipo de contrato a jornada completa entre hombres y mujeres teniendo en cuenta la distribución de hombres y mujeres en la empresa.

Entre las personas con contrato a jornada parcial nos encontramos una mayor proporción de mujeres que hombres, estando 1 punto por encima de la distribución (73,68% de mujeres a jornada parcial).

En el año 2023, nos encontramos datos similares al 2022, pero con la diferencia en que hay un hombre con contrato indefinido parcial y con una jornada del 78%. En jornada de 88% la distribución de hombres y mujeres es 12,5%vs87,5% y existiendo una brecha de género del 75% (algo inferior al 2022 que se situaba en el 88%)

Personas por tipo de contrato y jornada según sexo 2023												
Jornada y contrato	Hombres	Indice distrib	Indice concen	% hombres	Mujeres	Indice distribución	Indice concentración	% mujeres	%total	Total franja	Brecha de género	Indice Feminización
<b>Completa</b>	<b>198</b>	<b>27,89%</b>	<b>97,54%</b>	<b>27,16%</b>	<b>512</b>	<b>72,11%</b>	<b>97,34%</b>	<b>70,23%</b>	<b>97,39%</b>	<b>710</b>	<b>-44,23</b>	<b>314</b>
Indefinido	198	27,89%	97,54%	27,16%	512	72,11%	97,34%	70,23%	97,39%	710	-44,23	314
Temporal									0,00%	0	0,00	0
<b>Parcial</b>	<b>5</b>	<b>26,32%</b>	<b>2,46%</b>	<b>0,69%</b>	<b>14</b>	<b>73,68%</b>	<b>2,66%</b>	<b>1,92%</b>	<b>2,61%</b>	<b>19</b>	<b>-47,37</b>	<b>9</b>
Indefinido	4	22,22%	1,97%	0,55%	14	77,78%	2,66%	1,92%	2,47%	18	-55,56	10
Temporal	1	100,00%	0,49%	0,14%		0,00%	0,00%	0,00%	0,14%	1	100,00	-1

Personas por tipo de jornada según sexo 2023

Jornada y contrato	Hombres	Indice distribución	Indice concentración	% hombres	Mujeres	Indice distribución	Indice concentración	% mujeres	%total	Total franja	Brecha de género	Indice Feminización
<b>0,5</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,38%</b>	<b>0,27%</b>	<b>0,27%</b>	<b>2</b>	<b>-100</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Indefinido</b>												
Completa	0	0,00%	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,38%	0,27%	0,27%	2	-100	Mujeres
<b>0,63</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,38%</b>	<b>0,27%</b>	<b>0,27%</b>	<b>2</b>	<b>-100</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Indefinido</b>												
Completa	0	0,00%	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,38%	0,27%	0,27%	2	-100	Mujeres
<b>0,69</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,19%</b>	<b>0,14%</b>	<b>0,14%</b>	<b>1</b>	<b>-100</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Indefinido</b>												
Parcial	0	0,00%	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,19%	0,14%	0,14%	1	-100	Mujeres
<b>0,75</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>16</b>	<b>100,00%</b>	<b>3,04%</b>	<b>2,19%</b>	<b>2,19%</b>	<b>16</b>	<b>-100</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Indefinido</b>												
Completa	0	0,00%	0,00%	0,00%	11	100,00%	2,09%	1,51%	1,51%	11	-100	Mujeres
Parcial	0	0,00%	0,00%	0,00%	5	100,00%	0,95%	0,69%	0,69%	5	-100	Mujeres
<b>0,78</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,49%</b>	<b>0,14%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,14%</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>Hombres</b>
<b>Indefinido</b>												
Parcial	1	100,00%	0,49%	0,14%	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,14%	1	100	Hombres
<b>0,81</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,38%</b>	<b>0,27%</b>	<b>0,27%</b>	<b>2</b>	<b>-100</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Indefinido</b>												
Completa	0	0,00%	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,38%	0,27%	0,27%	2	-100	Mujeres
<b>0,88</b>	<b>8</b>	<b>12,50%</b>	<b>3,94%</b>	<b>1,10%</b>	<b>56</b>	<b>87,50%</b>	<b>10,65%</b>	<b>7,68%</b>	<b>8,78%</b>	<b>64</b>	<b>-75</b>	<b>48</b>
<b>Indefinido</b>												
Completa	5	9,43%	2,46%	0,69%	48	90,57%	9,13%	6,58%	7,27%	53	-81	43
Parcial	3	27,27%	1,48%	0,41%	8	72,73%	1,52%	1,10%	1,51%	11	-45	5
<b>1</b>	<b>194</b>	<b>30,27%</b>	<b>95,57%</b>	<b>26,61%</b>	<b>447</b>	<b>69,73%</b>	<b>84,98%</b>	<b>61,32%</b>	<b>87,93%</b>	<b>641</b>	<b>-39</b>	<b>253</b>
<b>Indefinido</b>												
Completa	193	30,16%	95,07%	26,47%	447	69,84%	84,98%	61,32%	87,79%	640	-40	254
<b>Temporal</b>											<b>0</b>	<b>0</b>
Parcial	1	100,00%	0,49%	0,14%	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,14%	1	100	Hombres
<b>Total general</b>	<b>203</b>	<b>27,85%</b>	<b>100,00%</b>	<b>27,85%</b>	<b>526</b>	<b>72,15%</b>	<b>100,00%</b>	<b>72,15%</b>	<b>100,00%</b>	<b>729</b>	<b>-44,31</b>	<b>323</b>

### g) Distribución de la plantilla por centro de trabajo y sexo

Distribución de la plantilla por centro de trabajo y sexo 2023												
Centro	Hombre	Indice distribución	Indice concentración	% hombres	Mujeres	Indice distribución	Indice concentración	% mujeres	% total	Total franja	Brecha de género	Indice Feminización
Alicante - Ausó I M	9	20,93%	4,43%	1,23%	34	79,07%	6,46%	4,66%	5,90%	43	-58,14	3,78
Alicante - Maisonn	3	42,86%	1,48%	0,41%	4	57,14%	0,76%	0,55%	0,96%	7	-14,29	1,33
Almería	1	50,00%	0,49%	0,14%	1	50,00%	0,19%	0,14%	0,27%	2	0,00	1,00
Barcelona	5	50,00%	2,46%	0,69%	5	50,00%	0,95%	0,69%	1,37%	10	0,00	1,00
Cádiz	3	60,00%	1,48%	0,41%	2	40,00%	0,38%	0,27%	0,69%	5	20,00	0,67
Cantabria	1	100,00%	0,49%	0,14%		0,00%	0,00%	0,00%	0,14%	1	100,00	0,00
Córdoba	13	40,63%	6,40%	1,78%	19	59,38%	3,61%	2,61%	4,39%	32	-18,75	1,46
Granada	1	9,09%	0,49%	0,14%	10	90,91%	1,90%	1,37%	1,51%	11	-81,82	10,00
Huelva	1	50,00%	0,49%	0,14%	1	50,00%	0,19%	0,14%	0,27%	2	0,00	1,00
La Coruña		0,00%	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,19%	0,14%	0,14%	1	-100,00	Mujeres
Madrid - Abellás	26	30,95%	12,81%	3,57%	58	69,05%	11,03%	7,96%	11,52%	84	-38,10	2,23
Madrid - Alcorcón	21	23,60%	10,34%	2,88%	68	76,40%	12,93%	9,33%	12,21%	89	-52,81	3,24
Madrid - San Germ	66	39,05%	32,51%	9,05%	103	60,95%	19,58%	14,13%	23,18%	169	-21,89	1,56
Málaga	4	23,53%	1,97%	0,55%	13	76,47%	2,47%	1,78%	2,33%	17	-52,94	3,25
Oviedo	2	50,00%	0,99%	0,27%	2	50,00%	0,38%	0,27%	0,55%	4	0,00	1,00
Sabadell	1	4,76%	0,49%	0,14%	20	95,24%	3,80%	2,74%	2,88%	21	-90,48	20,00
Sevilla - Plaza Nue	9	13,43%	4,43%	1,23%	58	86,57%	11,03%	7,96%	9,19%	67	-73,13	6,44
Sevilla - Viapol	31	28,18%	15,27%	4,25%	79	71,82%	15,02%	10,84%	15,09%	110	-43,64	2,55
Tenerife		0,00%	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,38%	0,27%	0,27%	2	-100,00	Mujeres
Valencia - Avenida	6	14,29%	2,96%	0,82%	36	85,71%	6,84%	4,94%	5,76%	42	-71,43	6,00
Valladolid		0,00%	0,00%	0,00%	10	100,00%	1,90%	1,37%	1,37%	10	-100,00	Mujeres

Respecto, a la distribución por centro de trabajo, se observa que el 23,18% de la plantilla se encuentra ubicado en las oficinas de San Germán en Madrid y estando en esta oficina más o menos equilibrada la plantilla en cuanto a proporción de hombres y mujeres (60,95% mujeres y 39,05% hombres). La segunda oficina con mayor proporción de personas es Sevilla (Viapol) donde se encuentran el 15,09% de las personas trabajadoras de GARSA y donde el 71,8% son mujeres frente el 28,2% son hombres.

Hay que destacar que las oficinas de Alicante (Maisonnave), Almería, Barcelona, Oviedo, Huelva y Córdoba hay una proporción equilibrada de hombres y mujeres. El resto están feminizadas, exceptuando Cádiz y Cantabria (solo hay una persona en esa localidad) que están masculinizadas.

## 5.2. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y BAJAS DEFINITIVAS

### 5.2.1. NUEVAS CONTRATACIONES Y BAJAS DEFINITIVAS – ESTUDIO CUANTITATIVO

#### a) Distribución de nuevas contrataciones por tipo de contrato, categoría profesional y sexo

Personas Incorporadas según contrato, categoría profesional y según sexo 2023												
tipo de contrato y categoría profesional	Hombres	Indice distribución	Indice concentración	% hombres	Mujeres	Indice distribución	Indice concentración	% mujeres	%total	Total franja	Brecha de género	Indice Feminización
	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>66,67%</b>	<b>28,57%</b>	<b>14,29%</b>	<b>1</b>	<b>33,33%</b>	<b>14,29%</b>	<b>7,14%</b>	<b>21,43%</b>	<b>3</b>	<b>33</b>
JEFE			0,00%	0,00%	0,00%	1	100,00%	14,29%	7,14%	7,14%	1	-100
TITULADO SUP		2	100,00%	28,57%	14,29%		0,00%	0,00%	14,29%		2	100
	<b>189</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>14,29%</b>	<b>7,14%</b>		<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>7,14%</b>	<b>1</b>	<b>100</b>
AUX.ADTVO.		1	100,00%	14,29%	7,14%		0,00%	0,00%	7,14%		1	100
	<b>402</b>	<b>3</b>	<b>37,50%</b>	<b>42,86%</b>	<b>21,43%</b>	<b>5</b>	<b>62,50%</b>	<b>71,43%</b>	<b>35,71%</b>	<b>57,14%</b>	<b>8</b>	<b>-25</b>
AUX.ADTVA.			0,00%	0,00%	0,00%	2	100,00%	28,57%	14,29%	14,29%	2	-100
AUX.ADTVO.		3	75,00%	42,86%	21,43%	1	25,00%	14,29%	7,14%	28,57%	4	50
OFICIAL 2A			0,00%	0,00%	0,00%	1	100,00%	14,29%	7,14%	7,14%	1	-100
OFICIAL 2ª			0,00%	0,00%	0,00%	1	100,00%	14,29%	7,14%	7,14%	1	-100
	<b>410</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>14,29%</b>	<b>7,14%</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>14,29%</b>	<b>7,14%</b>	<b>14,29%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
AUX.ADTVO.		1	50,00%	14,29%	7,14%	1	50,00%	14,29%	7,14%	14,29%	2	0

- Contrato indefinido y a tiempo completo (3,73% del total de contratos):
  - o 100: Ordinario, se contratan a 4 hombres (edad media 43 años) y 6 mujeres (edad media 45,8 años)
- Contrato temporal y a tiempo completo:
  - o 401: Por obra y servicio, se contratan a 2 mujeres (0,75% del total de contratos) con una edad media de 37 años
  - o 402: Eventual por circunstancias de la producción, se contratan a 250 personas (84 hombres con edad media de 34,5 años (33,6%) frente a 166 mujeres con una edad media de 39,3 años(66,4%). Siendo el más habitual ya que un 93,28% en 2022 fueron contratos bajo dicha modalidad.
  - o 410: Interinidad, en 2022, se contrataron a 1 hombres (edad 21 años) y 2 mujeres con una edad media de 31 años en esta modalidad. Dicha modalidad de contratación supone un 1,12% del total de contrataciones.
- Contrato temporal y a tiempo parcial (0,37% del total de contrataciones)
  - o 502: Eventual por circunstancias de la producción, solo una mujer con una edad de 32 años fue contratada bajo dicha modalidad, con una jornada de 30 horas.

Se observa en las incorporaciones que la brecha de género no existe en las incorporaciones en las categorías Jefe/a, Oficial de 2º. Mientras que en el resto de las categorías el número de contrataciones es superior para el sexo mujer. Aunque exceptuando en la categoría de oficial de 1º que es superior el porcentaje (77,8%) a la distribución general de la empresa (72%vs28%), en el resto se reduce la brecha.

## b) Distribución de bajas definitivas por categoría profesional, causa, tipo de contrato y sexo

Personas que causan baja según categoría y según sexo 2023												
categoría profesional	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	%total	Total franja	Brecha de género	Índice Feminización
AUX.ADTVO.	54	25,00%	42,52%	12,00%	162	75,00%	50,15%	36,00%	48,00%	216	-50,00	108
OFICIAL 1ª	25	28,41%	19,69%	5,56%	63	71,59%	19,50%	14,00%	19,56%	88	-43,18	38
OFICIAL 2ª	37	32,17%	29,13%	8,22%	78	67,83%	24,15%	17,33%	25,56%	115	-35,65	41
TITULADO SUP	3	33,33%	2,36%	0,67%	6	66,67%	1,86%	1,33%	2,00%	9	-33,33	3
JEFE/A	8	36,36%	6,30%	1,78%	14	63,64%	4,33%	3,11%	4,89%	22	-27,27	6
<b>Total general</b>	<b>127</b>	<b>28,22%</b>		<b>28,22%</b>	<b>323</b>	<b>71,78%</b>		<b>71,78%</b>	<b>100,00%</b>	<b>450</b>		

Personas que causan baja según motivo y según sexo 2023												
motivo	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	%total	Total franja	Brecha de género	Índice Feminización
BAJA VOLUNTARIA/EXCEDENCIA	55	34,59%	43,31%	12,22%	104	65,41%	32,20%	23,11%	35,33%	159	-30,82	49
ERE	72	24,74%	56,69%	16,00%	219	75,26%	67,80%	48,67%	64,67%	291	-50,52	147
<b>Total general</b>	<b>127</b>	<b>28,22%</b>	<b>100,00%</b>	<b>28,22%</b>	<b>323</b>	<b>71,78%</b>	<b>100,00%</b>	<b>71,78%</b>	<b>100,00%</b>	<b>450</b>		

Personas que causan baja según contrato y según sexo 2023												
tipo de contrato	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	%total	Total franja	Brecha de género	Índice Feminización
100	18	31,58%	14,17%	4,00%	39	68,42%	12,07%	8,67%	12,67%	57	-36,84	21
130	2	100,00%	1,57%	0,44%		0,00%	0,00%	0,00%	0,44%	2	100,00	-2
189	79	26,78%	62,20%	17,56%	216	73,22%	66,87%	48,00%	65,56%	295	-46,44	137
200		0,00%	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,31%	0,22%	0,22%	1	-100,00	1
230		0,00%	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,31%	0,22%	0,22%	1	-100,00	1
289	2	20,00%	1,57%	0,44%	8	80,00%	2,48%	1,78%	2,22%	10	-60,00	6
401	1	20,00%	0,79%	0,22%	4	80,00%	1,24%	0,89%	1,11%	5	-60,00	3
402	24	31,58%	18,90%	5,33%	52	68,42%	16,10%	11,56%	16,89%	76	-36,84	28
410	1	33,33%	0,79%	0,22%	2	66,67%	0,62%	0,44%	0,67%	3	-33,33	1
<b>Total general</b>	<b>127</b>	<b>28,22%</b>		<b>28,22%</b>	<b>323</b>	<b>71,78%</b>		<b>71,78%</b>	<b>100,00%</b>	<b>450</b>		

En 2023, 450 personas causaron baja de las que un 28,22% fueron hombres y un 71,78% mujeres. Y de estas personas el 64,67% causaron baja debido al ERE (24,74% hombres y 75,26% mujeres). De estas personas que causaron baja el 48% eran perfiles administrativos.

- Bajas con contrato indefinido y a tiempo completo :78,67% del total de bajas . Según número de contratos la distribución es nº 100 (31,58% hombres y 68,42% mujeres), nº 130 (100% hombres) y nº 189 (26,78% hombres y 73,22% mujeres)
- Bajas con contratos indefinidos y a tiempo parcial: 2,66% del total de bajas. Según número de contratos la distribución es nº 200 y 230(100% mujeres) y nº 289 (20% hombres y 80% mujeres)
- Bajas con contratos temporales y a tiempo completo: 18,67% del total de bajas. Según número de contratos la distribución es nº 401 (80% mujeres y 20% hombres), nº 402 (31,58% hombres y 68,42% mujeres) y nº 410 (33,33% hombres y 66,67% mujeres).

### 5.2.2. NUEVAS CONTRATACIONES Y BAJAS DEFINITIVAS – ESTUDIO CUALITATIVO

- ❖ SISTEMA DE RECLUTAMIENTO: Se inicia el proceso de selección y contratación según necesidades de producción y de sustitución de personal. Dicha solicitud es realizada por los/as responsables (Coordinación, responsables, manager o dirección) y por el Director de Personas y Talento. Los anuncios se publican a través de plataformas de bolsas de empleo, ETTs y autocandidaturas
- ❖ DEFINICIÓN DE PERFILES: Están definidos en las DPTs (Descripciones de puestos de trabajo) definidos por Personas y Talento. El perfil del puesto se revisa en la DPT y se contrasta con la persona responsable del departamento donde existe la vacante.
- ❖ MÉTODOS DE SELECCIÓN: Existe un procedimiento de reclutamiento, selección, contratación y acogida donde se recoge todo el proceso a seguir con perspectiva de género. (Entrevistas personales y pruebas de conocimientos (en ocasiones))
- ❖ CRITERIOS DE SELECCIÓN: CV, titulación académica, experiencia acreditada, competencias específicas (según puesto y especificadas en la DPT)
- ❖ PERSONAS RESPONSABLES DE LA SELECCIÓN: Dirección de Personas y Talento, Coordinación de Selección, técnicos/as de Personas y Talento. Participa además en una segunda entrevista el/la responsable de departamento (formados/as en el procedimiento de selección con perspectiva de género). Se detecta que en procesos de selección delegados a empresas proveedoras no se transmite política de igualdad de oportunidades de la empresa.
- ❖ ÚLTIMA DECISIÓN: Dirección de Personas y Talento y responsable del departamento
- ❖ BARRERAS INTERNAS O EXTERNAS PARA LA INCORPORACIÓN DE MUJERES: No detectadas

## 5.3 FORMACIÓN

### 5.3.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

#### a) Distribución de la plantilla por formaciones y sexo

FORMACIONES	Nº Personas	Hombres	Mujeres	Duración hor	Nº horas total	% hombres	% mujeres
Actualización LCCI	169	52	117	10	1690	30,77%	69,23%
Bases del liderazgo	26	11	15	10	260	42,31%	57,69%
Comunicación y liderazgo	20	6	14	10	200	30,00%	70,00%
Excel	313	73	240	20	6260	23,32%	76,68%
Inglés jurídico	14	3	11	16	224	21,43%	78,57%
Powerpoint	13	4	9	15	195	30,77%	69,23%
Programa de liderazgo	21	7	14	14	294	33,33%	66,67%
Realización de entrevistas	98	35	63	8	784	35,71%	64,29%
Tributación básica	23	7	16	15	345	30,43%	69,57%
Finanzas para no financiero	37	15	22	3	111	40,54%	59,46%
LOPD	801	187	614	2	1602	23,35%	76,65%
Ciberseguridad	1034	291	743	2	2068	28,14%	71,86%
Mindfulness	21	3	18	10	210	14,29%	85,71%
Igualdad	656	157	499	2	1312	23,93%	76,07%
Máster PRL	1	0	1	330	330	0,00%	100,00%
Liderazgo híbrido	100	36	64	9	900	36,00%	64,00%
Trabajar en la nube	111	25	86	2	222	22,52%	77,48%
Gestión del estrés	19	2	17	8	152	10,53%	89,47%
Gestión del estrés 2	4	1	3	10	40	25,00%	75,00%
Formación de bienvenida	157	54	103	2	314	34,39%	65,61%
PRL	188	71	117	2	376	37,77%	62,23%
<b>TOTAL</b>	<b>3826</b>	<b>1040</b>	<b>2786</b>		<b>17889</b>	<b>27,18%</b>	<b>72,82%</b>

3826 son los datos de asistentes durante el 2022 a cursos impartidos dentro de la empresa (72,8% mujeres y el 27,2% hombres), teniendo en cuenta que en 2022 el nº de ftes fue de 1132 esto supone más de 3 cursos por persona a full time. Nuestro sistema no nos permite diferenciar quienes han recibido más o menos formaciones anuales ni tampoco el tipo de jornada de estas personas. Por lo que los datos que se pueden aportar son únicamente de asistencia a cursos y número de horas.

En 2022, el número de horas dedicadas a la formación de los hombres fue de 1040 horas (27%) y de 2786 horas las mujeres (73%). En cuanto a la media por persona es de 15,79 (16,12 h/persona las mujeres y 14,96h/persona los hombres). No se observan discrepancias, por tanto, en cuanto a la formación dirigida a todas las personas trabajadoras en cuanto a proporción de hombres y mujeres formados (73% vs 27%).

No se tienen los medios tampoco para poder extraer los datos del cómputo de horas destinadas a la formación técnica y la formación útil para la promoción.

### 5.3.2. ESTUDIO CUALITATIVO

- ❖ DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS: Según las funciones del puesto y además las personas responsables de cada departamento valoran la necesidad de formación de sus áreas y se lo comunica al área de Desarrollo Profesional que elabora el plan.
- ❖ PLAN DE FORMACIÓN: Sí, se diseñan planes de formación anuales, teniendo en cuenta los puestos de trabajo vigentes y las funciones que realizan en cada uno de esos puestos. Además, las personas responsables de cada departamento valoran la necesidad de formación de sus áreas y se lo comunica al área de Desarrollo Profesional que elabora el plan.
- ❖ ¿ASISTEN IGUALMENTE A FORMACIONES HOMBRES Y MUJERES?: Sí.
- ❖ DIFUSIÓN DE LAS OFERTAS DE FORMACIÓN: El plan de formación se encuentra publicado en el Site de Documentación de Personas y Talento. La formación se comunica por correo electrónico.
- ❖ MODALIDAD DE FORMACIÓN: Los cursos se realizan en modalidad presencial o telemática a través de plataformas de formación externas y/o de la propia, Campus GARSA.
- ❖ ¿PUEDE SOLICITAR EL PERSONAL UN CURSO DEL PLAN DE FORMACIÓN?: Sí, existe una plantilla de solicitud de formación, publicada en el Site de Documentación de Personas y Talento.
- ❖ IMPARTICIÓN FUERA DE LA JORNADA LABORAL: No, se procura realizar dentro de la jornada laboral.
- ❖ COMPENSACIÓN POR FORMACIÓN FUERA DEL HORARIO LABORAL: En el caso de asistir a un curso fuera de la jornada laboral, se compensa con tiempo.
- ❖ AYUDAS PARA LA FORMACIÓN EXTERNA: Sí, a través de FUNDAE.
- ❖ POSIBILIDAD DE REALIZAR UNA FORMACIÓN NO RELACIONADA CON EL PUESTO: Sí, a través de PIF
- ❖ FORMACIÓN EN IGUALDAD: Sí, desde finales de 2021 y principios de 2022 se impartió una formación en igualdad de oportunidades destinada a toda la plantilla.
- ❖ FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA MUJERES: No

## 5.4 PROMOCIÓN

### 5.4.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

N° de personas que en el último año han ascendido en rol de responsabilidad	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Nivel directivo					
Mánager	3	2	66,7%	1	33,3%
Responsable	12	7	58,3%	5	41,7%
Coordinación	10	10	100%		

Las promociones principalmente se dieron en las áreas de negocio (GDA & BPO, Hipotecario y Territorial) resaltando las 17 personas promocionadas en el área Territorial. En la tabla 44 observamos las promociones por sexos y roles de responsabilidad, no observando diferencias respecto a la proporción de hombres y mujeres dentro de la organización y destacando la feminización de las áreas.

En cuanto a las promociones teniendo en cuenta los roles de responsabilidad, se observa un mayor equilibrio en cuanto a los porcentajes (mujeres responsables 58% vs hombres responsables 42 %)

Sobre nuevas posiciones y su origen previo, destacamos que el 32% ya tenían puestos de responsabilidad (12% eran gerentes, 20% responsables) frente al 68% que eran integrantes.

Indicar por otro lado, que no existe registro de las promociones salariales.

N° de personas que han ascendido de nivel por áreas	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
GDA & BPO	2	2	100%		
HIPOTECARIO	5	4	80%	1	20%
TERRITORIAL	17	12	70,6%	5	29,4%
PERSONAS Y TALENTO	1	1	100%		

### 5.4.2. ESTUDIO CUALITATIVO

- ❖ **METODOLOGÍA:** La empresa dispone desde 2020 de un Protocolo de Promoción interna, aunque esta desactualizado y el procedimiento que se ha estado siguiendo en los dos últimos años ha sido a través de la Evaluación de competencias, un programa de "High potencial" y un programa de Liderazgo.
- ❖ **REQUISITOS:** Adecuación al perfil profesional y a las competencias del rol.
- ❖ **METODOLOGÍA ESTÁNDAR DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL:** Desde 2024, Evaluación del desempeño por competencias.
- ❖ **PLANES DE CARRERA:** No
- ❖ **PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LA DECISIÓN DE LA PROMOCIÓN:** Coordinación de Desarrollo Profesional, Dirección de Personas y Talento y Dirección de Área.
- ❖ **FORMACIÓN LIGADA A LA PROMOCIÓN:** Sí, Programa de Liderazgo (sesiones de formación en competencias genéricas), sesiones individuales de coaching y seguimiento.
- ❖ **DIFICULTADES EN LA PROMOCIÓN DE MUJERES:** No.
- ❖ **ACCIONES PARA FOMENTAR LA PROMOCIÓN DE MUJERES:** No

## 5.5 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### 5.5.1 ESTUDIO CUANTITATIVO

Distribución de la plantilla por sexo 2020,2021,2022 y 2023

SEXO	Nº Hombres	Indice distribución	Nº Mujeres	Indice distribución
<b>2020</b>	275	27,17%	737	72,83%
<b>2021</b>	316	28,21%	803	71,79%
<b>2022</b>	327	27,76%	851	72,24%
<b>2023</b>	203	27,85%	526	72,15%

Distribución de la plantilla por área y sexo 2023

	Nº Hombres	Indice distribución	Nº Mujeres	Indice distribución
<b>GDA &amp; BPO</b>	24	19,67%	98	80,33%
<b>HIPOTECARIO</b>	80	25,08%	239	74,92%
<b>SERVICIOS GENERALES</b>	38	38,38%	61	61,62%
<b>TERRITORIAL</b>	61	32,28%	128	67,72%
<b>2023</b>	<b>203</b>	<b>27,85%</b>	<b>526</b>	<b>72,15%</b>

Se trata de una empresa feminizada perteneciente a un sector feminizado como es el de las gestorías administrativas. La proporción de hombres y mujeres se ha mantenido relativamente estable los últimos 4 años.

Se encuentran feminizadas todas las áreas exceptuando los Servicios Generales que están casi equilibrados. Y respecto a los puestos de trabajo también nos encontramos con feminización en todos los puestos, exceptuando algunos que son unipersonales y puestos de IT (Técnico/a de sistemas y Técnico/a de desarrollo)

Distribución de la plantilla por rol y sexo 2023

Rol	Hombre	Indice distrib	Indice concen	% hombres	Mujeres	Indice distribución	Indice concentración	% mujeres	% total	Total franja	Brecha de género	Indice Feminización
<b>COORDINADOR/A</b>	10	25,64%	4,93%	1,37%	29	74,36%	5,51%	3,98%	5,35%	39	-48,72	2,90
<b>DIRECCIÓN</b>	5	45,45%	2,46%	0,69%	6	54,55%	1,14%	0,82%	1,51%	11	-9,09	1,20
<b>INTEGRANTE</b>	153	25,42%	75,37%	20,99%	449	74,58%	85,36%	61,59%	82,58%	602	-49,17	2,93
<b>MANAGERS</b>	12	41,38%	5,91%	1,65%	17	58,62%	3,23%	2,33%	3,98%	29	-17,24	1,42
<b>RESPONSABLE</b>	23	47,92%	11,33%	3,16%	25	52,08%	4,75%	3,43%	6,58%	48	-4,17	1,09

**Distribución de la plantilla por categoría profesional y sexo 2023**

Categoría	Hombre	Índice distrib	Índice concen	% hombres	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	% total	Total franja	Brecha de género	Índice Feminización
AUX-ADMINIS	41	20,10%	20,20%	5,62%	163	79,90%	30,99%	22,36%	27,98%	204	-59,80	3,98
JEFE/A	34	37,36%	16,75%	4,66%	57	62,64%	10,84%	7,82%	12,48%	91	-25,28	1,68
OFICIAL 1ª	85	32,08%	41,87%	11,66%	180	67,92%	34,22%	24,69%	36,35%	265	-35,84	2,12
OFICIAL 2ª	24	20,34%	11,82%	3,29%	94	79,66%	17,87%	12,89%	16,19%	118	-59,32	3,92
TIT.GRAD.MED	2	100,00%	0,99%	0,27%		0,00%	0,00%	0,00%	0,27%	2	100,00	0,00
TITULADO SUP	17	34,69%	8,37%	2,33%	32	65,31%	6,08%	4,39%	6,72%	49	-30,62	1,88
	<b>203</b>			<b>27,85%</b>	<b>526</b>		<b>100,00%</b>	<b>72,15%</b>	<b>100,00%</b>			

En cuanto a los roles de responsabilidad los roles más equilibrados son Dirección, Managers y Responsables y donde existe mayor feminización son los de menor responsabilidad Coordinación e Integrantes.

Respecto a las categorías profesionales recogidas en convenio, se observa en GARSA que todas se encuentran feminizadas, exceptuando la categoría Jefa/a que esta más o menos equilibrada y los titulados de grado medio y es porque solo hay dos hombres. Se observa también la disminución de la feminización en Titulados de Grado Superior, con una variación del 5% únicamente para que pueda ser considerado como equilibrado. Este último dato podría ser indicador de un ligero techo de cristal, sin embargo, la variable antigüedad juega un papel importante en este dato, así como la segregación horizontal en puestos de IT ya que son puestos de trabajo masculinizados y con gran repercusión en cuanto al salario y categoría profesional. Observamos que, en 2023, el 36% de la plantilla tiene categoría profesional de Oficial de 1º, seguido del 28% que tiene la categoría de Auxiliar administrativo/a y en el lado opuesto solo un 7% tiene categoría de Titulado de Grado Superior. Las mayores diferencias en cuanto a la proporción de hombres y mujeres se encuentran en las categorías profesionales de menor nivel, auxiliar administrativo/a y Oficial de 2º (20%-80%). Y la categoría profesional Titulado Grado Medio son 100% hombres.

## 5.5.2 ESTUDIO CUALITATIVO

- ❖ BARRERAS INTERNAS, EXTERNAS Y/O SECTORIALES PARA LA INCORPORACIÓN DE MUJERES: No. Se trata de un sector feminizado.

## 5.6 CONDICIONES DE TRABAJO

- ❖ VÍA DE DIFUSIÓN DE LAS CONDICIONES LABORAL: La empresa dispone de Guía de Condiciones laborales actualizada y disponible para todas las personas en el Site de Documentación de Personas y Talento. Y comunica actualizaciones de normativa mediante comunicados en su Intranet.
- ❖ ¿DE DÓNDE SE EXTRAE LA NORMATIVA LABORAL?: aplica las condiciones de trabajo de acuerdo con la normativa legal, convenio colectivo, Estatuto de Trabajadores, así como las mejoras de empresa .

## 5.7 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### 5.7.1 DATOS CUANTITATIVOS

#### a) Distribución de la plantilla por excedencias y sexo

**Excedencia Forzosa:** Durante el año 2022, no ha habido ningún caso de excedencia de este tipo.

**Excedencia voluntaria:** Durante el año 2022, 41 personas optaron por solicitar una excedencia voluntaria lo que supone un 91% del total de las excedencias, siendo la causa más frecuente por tanto en la empresa de baja durante ese año). Y de estas 41 personas, casi el 27% fueron hombres y el 73% mujeres (Aprox. misma proporción de hombres y mujeres de la empresa)

**Excedencia por cuidados de hijos/as o de familiares:** Durante el año 2022, 4 personas optaron por solicitar una excedencia por cuidado de menores lo que supone casi un 9% del total de las excedencias. Y de estas el 100% fue solicitada por mujeres.

#### Análisis por sexo según el tipo de excedencia (%)

Tipo de excedencia	H	M
Exc.cuidado menor	0,00%	100,00%
Exc.voluntaria	26,83%	73,17%
<b>Total general</b>	<b>24,44%</b>	<b>75,56%</b>

#### distribución del total de excedencias por sexo y tipo de excedencia (%)

Tipo de excedencia	H	M	Total general
Exc.cuidado menor	0,00%	8,89%	8,89%
Exc.voluntaria	24,44%	66,67%	91,11%
<b>Total general</b>	<b>24,44%</b>	<b>75,56%</b>	<b>100,00%</b> de 98

Destacar que debido a que las excedencias se siguen en un Excel muy básico este no contiene los datos de edad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación. Esperamos que con la nueva herramienta se puedan extraer estos datos a partir del 2024, pero no de años anteriores.

### b) Distribución de la plantilla por reducciones de jornada y sexo

Sexo	Contrato T.Parcial	Cuid.men.enf.grave	Cuidado Familiar	Estudios	Guarda legal	Personales	T.Parcial Minus	Total general
H	4,07%	0,00%	0,00%	0,00%	5,23%	0,00%	0,58%	9,88%
M	16,28%	0,58%	1,74%	1,16%	67,44%	2,33%	0,58%	90,12%
<b>Total general</b>	<b>20,35%</b>	<b>0,58%</b>	<b>1,74%</b>	<b>1,16%</b>	<b>72,67%</b>	<b>2,33%</b>	<b>1,16%</b>	<b>100,00%</b>

Horas/sema	Contrato T.Parcial	Cuid.men.enf.grave	Cuidado Familiar	Estudios	Guarda legal	Personales	T.Parcial Minus	Total general
<b>H</b>	<b>7</b>				<b>9</b>		<b>1</b>	<b>17</b>
10h/s	1							1
20h/s					1			1
30h/s	2							2
31,25h/s	1							1
31h/s	1							1
35h/s	2				7		1	10
35h/s					1			1
<b>M</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>116</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>155</b>
0,01		1						1
10/s	1							1
20h/s	1			1	1			3
22,5h/s					1			1
25h/s	2			1	6	1		10
27,5h/s	1				1			2
30 h/s					1			1
30h/s	8		1		18		1	28
31,25h/s	1							1
31h.15m./	1							1
32,50h/s					2			2
34h/s					1			1
35 h/s	1				1			2
35/s					1			1
35h. 45m./s					1			1
35h/s	12		2		82	3		99
<b>Total general</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>125</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>172</b>

De estas dos tablas se desprende que 172 personas tuvieron en algún momento de 2022 una jornada reducida y que, de esas, 155 fueron mujeres y solamente 17 fueron hombres (10% vs 90%). A resaltar por otro lado los siguientes datos:

Las reducciones de jornada de mujeres por guarda legal suponen el 67,4% del total de las reducciones de jornada

El 100% de las reducciones de jornada por cuidado de familiares o menores con enfermedad grave son mujeres

## 5.7.2 DATOS CUALITATIVOS

- ❖ INSTRUMENTOS QUE LA EMPRESA UTILIZA PARA CONTRIBUIR A LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y FAVORECER LA CONCILIACIÓN: Las medidas que la empresa utiliza están a disposición de mujeres y hombres por igual sin distinción, de hecho, los permisos y licencias se usan de acuerdo con las necesidades de cada persona.
  - Flexibilidad horaria en las horas de entrada y salida
  - Distribución horaria que permite disponer de tres tardes libres
  - Flexibilidad para las adaptaciones de jornada dentro del horario de la empresa, con acuerdo con el/la responsable directo
  - Teletrabajo (diferentes porcentajes de teletrabajo según el puesto que ocupe la persona en la empresa)
  - Vacaciones (22 días laborales)
  - Un día de libre disposición (en caso de que un festivo en día no laborable se compensa con un día de libre disposición extra) fraccionable en horas
  - Permisos y ausencias retribuidas (según convenio y se añaden asistencia a técnicas de fecundación asistida, y acuerdos de recuperación del tiempo de ausencias no retribuidas)
  - Jornada intensiva en agosto (recuperable en septiembre si se esta de vacaciones en agosto)
  - Asimila a las parejas de hecho a los efectos de disfrute de permisos.
  - Utilización de videoconferencias para evitar desplazamientos físicos.
  - La empresa atiende las solicitudes de movilidad geográfica voluntaria.
  - Permiso no retribuido por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos/as menores de 14 años, pudiendo disfrutar de un permiso no retribuido por un periodo no superior a tres meses a contar desde la fecha de fallecimiento.
  - Permiso al padre para el acompañamiento a las clases de preparación al parto
  - Protocolo de desconexión digital
- ❖ LA REDUCCIÓN DE JORNADA ¿AFECTA A LA SITUACIÓN PROFESIONAL?: No

## 5.8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- ❖ PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: Sí.
- ❖ SE CONOCEN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÚLTIMO AÑO: No se han sucedido por acoso sexual ni por razón de sexo.
- ❖ COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN: Sí. En el Código ético y de conducta de GARSA, se manifiesta “un rechazo absoluto a cualquier forma de acoso o abuso”. Este rechazo también está incluido en la Política de igualdad, diversidad e inclusión de la empresa. Además, el 12/05/2020 desde la dirección se emitió un comunicado manifestando su compromiso público con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales. Y declarando que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un grave atentado contra la dignidad de las personas.
- ❖ MEDIOS DE DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO: Pildora formativa en el Curso de Bienvenida, Site de Documentación, boletín informativo, formación obligatoria de sensibilización (2021-2022)
- ❖ CARTELES O IMÁGENES DE CARÁCTER SEXISTA EN EL CONTEXTO LABORAL: No
- ❖ DATOS DE ENCUESTA: El 62% de los encuestados/as desconoce el protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## 5.9 VIOLENCIA DE GÉNERO

- ❖ PLAN DE ACTUACIÓN EN ESTAS CIRCUNSTANCIAS: La empresa actúa según las medidas recogidas en la ley y en el convenio colectivo a favor de las víctimas de violencia de género.
- ❖ ¿ALGÚN PROGRAMA PARA MUJERES EN ESTA CIRCUNSTANCIA?: No
- ❖ MEDIDAS ADOPTADAS HASTA EL MOMENTO: Según la legislación (traslado y excedencia)

## 5.10 COMUNICACIÓN

- ❖ CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA: Intranet (Espacio GARSA), La caja de ideas (buzón de sugerencias), Correo electrónico, webinars, Site de Documentación, Reuniones.
- ❖ LA IMAGEN DE LA EMPRESA TRANSMITE VALORES DE IGUALDAD: Sí, dispone una Política de Igualdad, diversidad e inclusión, así como queda reflejado en Código de ético y de conducta. Manual de lenguaje inclusivo.
- ❖ REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: Sí, aunque en no todas las oficinas.

## 5.11 SALUD LABORAL

### 5.11.1 DATOS CUANTITATIVOS

Según el informe de la mutua de accidentes de la empresa, numerosos estudios han puesto de manifiesto que el género es una de los principales determinantes de los indicadores de incapacidad temporal por contingencia común. En general, las mujeres presentan una incidencia, duración media y tasa de absentismo algo más elevadas que los hombres. Según el informe de 2023 de la mutua de GARSA, MC Mutual estos son los datos en cuanto a la influencia el género en la IT por CC.

	Nº Trab.	Nº Casos	Nº Altas	Duración Altas	Días Reales	INC	DM	ABS
<b>Hombre</b>	281	63	64	1.449	2.315	22,4%	22,6	2,26%
<b>Mujer</b>	725	269	271	13.598	12.099	37,1%	50,2	4,57%

### 5.11.2 DATOS CUALITATIVOS

- ❖ PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Sí, GARSA dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales actualizado, así como de informes técnicos por centro de trabajo sobre la evaluación de riesgos y planificación de las acciones preventivas.
- ❖ EL PLAN INCLUYE RIESGOS PSICOSOCIALES Y LAS SITUACIONES DE MUJERES GESTANTES Y LACTANTES (VALORANDO RIESGOS ESPECIFICOS Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO): Sí, aunque debido a la actividad administrativa no ha sido necesario hasta la fecha la adaptación de puesto de trabajo.
- ❖ COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD: Sí.
- ❖ DOCUMENTACIÓN DE PREVENCIÓN ACCESIBLE: Sí, mediante el Site de Documentación (Plan de prevención, riesgos puesto trabajo, anexo información riesgos laborales, listado de asistencia mutua, entre otras).

## 5.12 AUDITORIA RETRIBUTIVA

En Gestores Administrativos Reunidos, a los efectos de esta auditoría se ha analizado un año natural en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023 (sin tener en cuenta al personal que sale en el ERE sufrido en la empresa durante ese periodo, para obtener un reflejo mas fiel de la realidad actual), para una plantilla de 941 personas (72% son mujeres frente al 28% de hombres). Este porcentaje es el reflejo de una realidad social que muestra que el sector administrativo se encuentra feminizado.

La auditoría retributiva se concreta en la realización de un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa desde una perspectiva de género, un análisis que incluye la revisión de los salarios por antigüedad, niveles de responsabilidad, categorías profesional y puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial, para en segundo lugar ofrecer un plan de actuación para corregir dichas brechas, fijando por lo tanto objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.

### a) Valoración de puestos de trabajo

La empresa ha utilizado la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Ministerio de igualdad, la cual da cumplimiento con lo dispuesto en la disposición final primera del RD 902/2020, de 13 de octubre. El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha construido a partir de estos elementos:

- Categorías de factores de valoración
- Factores y subfactores de valoración.
- Niveles
- Ponderación de los factores y subfactores de valoración.
- Puntuaciones de los puestos de trabajo.

La asignación predeterminada de pesos relativos o ponderaciones a los distintos factores y subfactores que incluye la herramienta utilizada, se elabora con el propósito de eliminar estereotipos de género y neutralizar la tradicional infravaloración de las cualidades que socialmente se consideran femeninas.

Tras la realización de la valoración de puestos de trabajo se obtienen las siguientes puntuaciones en base a las cuales se realiza el análisis salarial:

	<b>Puesto:</b>	<b>A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS</b>	<b>B) CONDICIONES EDUCATIVAS</b>	<b>C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN</b>	<b>D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Grupo 7</b>	Director/a IT	318	171	130	68 687 Puntos	
	Director/a Financiera	325	171	119	68 683 Puntos	
	Director/a de Transformación	311	171	121	74 678 Puntos	
	Director/a de Personas y Talento	313	171	130	59 674 Puntos	
	Director/a Comercial y Desarrollo de Negocio	295	143	127	89 653 Puntos	
<b>Grupo 6</b>	Director/a de Procesos	318	143	123	64 647 Puntos	
	Director/a Servicio Hipotecario	306	143	105	64 617 Puntos	
	Director/a Servicio GDA & BPO	306	143	105	64 617 Puntos	
	Director/a Soporte Territorial	306	143	105	64 617 Puntos	
	Director/a Legal y Cumplimiento Normativo	282	143	125	59 608 Puntos	
	Adjunto a Dirección IT	243	143	136	43 565 Puntos	
	Mánager de Tesorería y Gestión de Cobros	273	143	87	59 562 Puntos	
	Service Manager GH	265	143	93	59 560 Puntos	
	Manager Tramitación de Documentos	265	143	93	59 560 Puntos	
	Manager Gestión Presencial	265	143	93	59 560 Puntos	
	Manager Fase I	265	143	93	59 560 Puntos	
	Manager Fase II	265	143	93	59 560 Puntos	
	Manager Fase III	265	143	93	59 560 Puntos	
	KAM	249	114	116	80 559 Puntos	
	Mánager de otros servicios	265	143	88	59 554 Puntos	
	Manager Legal	259	143	93	59 553 Puntos	
	Service Manager GDA	258	143	86	64 550 Puntos	

	<b>Puesto:</b>	<b>A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS</b>	<b>B) CONDICIONE S EDUCATIVAS</b>	<b>C) CONDICIONE S PROFESIONA LES Y DE FORMACIÓN</b>	<b>D) CONDICIONE S LABORALES Y FACTORES ESTRICTAME NTE RELACIONAD OS CON EL DESEMPEÑO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Grupo 5</b>	Mánager Formalización y Cargas	265	143	80	59	547 Puntos
	Director/a Comunicación	202	143	136	64	545 Puntos
	Responsable Desarrollo	233	143	120	38	533 Puntos
	Account Manager Operations	240	143	92	53	528 Puntos
	Accounting Financial Manager	240	143	92	53	528 Puntos
	Mánager Postfirma	258	143	69	59	527 Puntos
	Mánager de Análisis Operativo	255	143	74	53	525 Puntos
	Controlling Manager	244	143	105	32	525 Puntos
	Manager de Calidad	238	143	92	50	523 Puntos
Manager de Auditoria Interna	213	143	92	59	507 Puntos	

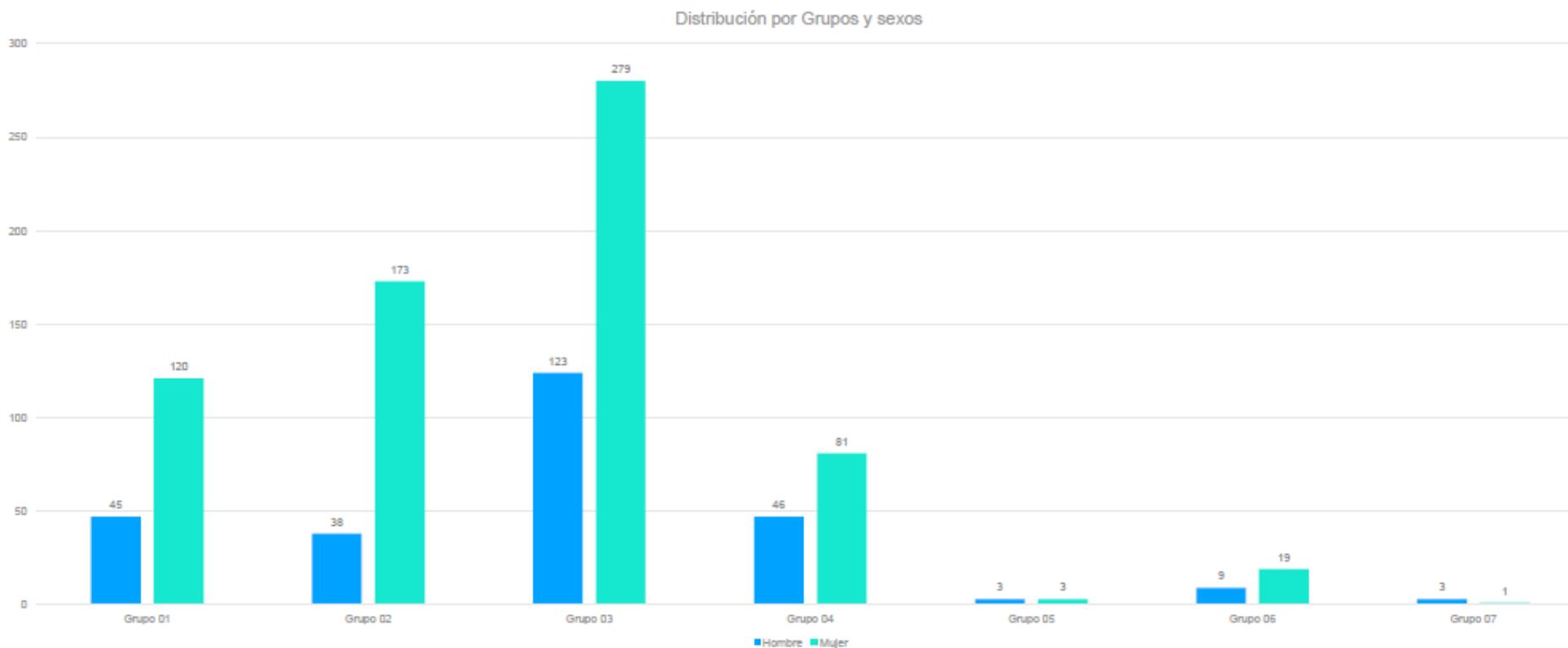
Puesto:		A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
<b>Grupo 4</b>	Manager Vehículos	258	114	72	44	489 Puntos
	Coordinador/a Desarrollo Profesional	206	143	106	32	487 Puntos
	Manager Compras	258	86	88	55	487 Puntos
	Coordinador/a de RSC e Igualdad	201	143	116	27	487 Puntos
	Responsable de Sistemas	215	114	118	34	482 Puntos
	Coordinador/a Prevención de Riesgos Laborales	182	171	99	29	481 Puntos
	Coordinador/a Evaluación del desempeño	201	143	107	27	478 Puntos
	Responsable de CCU	220	143	76	38	477 Puntos
	Responsable Agenda Presencial	208	143	86	38	474 Puntos
	Responsable Formalización	211	143	80	38	471 Puntos
	Responsable Gestión Fiscal	211	143	78	38	469 Puntos
	Responsable Formalización Adquisición	206	143	80	38	467 Puntos
	Responsable de Ventas Múltiples	206	143	80	38	467 Puntos
	Responsable Atención al Cliente	213	114	102	38	467 Puntos
	Responsable Tributos	206	143	80	38	467 Puntos
	Responsable Fase II	206	143	80	38	467 Puntos
	Responsable de Ventas Promotores	206	143	80	38	467 Puntos
	Responsable de Arrendamientos	206	143	80	38	467 Puntos
	Coordinador/a Selección y Acogida	199	143	92	32	466 Puntos
	Responsable de Autorizaciones de Ventas	206	143	78	38	464 Puntos
	Tecnico Transformación	179	143	107	32	462 Puntos
Responsable CCPP	206	143	75	38	461 Puntos	
Tecnico Procesos	179	143	105	32	460 Puntos	

	<b>Puesto:</b>	<b>A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS</b>	<b>B) CONDICIONES EDUCATIVAS</b>	<b>C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN</b>	<b>D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Grupo 4</b>	Coordinador/a Formalización	201	143	78	38 459 Puntos	
	Responsable Gestion de defectuosas GDA	206	143	73	38 459 Puntos	
	Responsable Cargas y VPO	206	143	73	38 459 Puntos	
	Coordinador/a de Formalización GDA	201	143	78	38 459 Puntos	
	Responsable Cancelación de Cargas	206	143	78	29 455 Puntos	
	Responsable Staff Presencial	184	143	91	38 455 Puntos	
	Responsable de Operaciones Singulares	206	143	78	29 455 Puntos	
	Coordinador/a Defectuosas	187	143	78	38 446 Puntos	
	Responsable de Facturación	216	114	78	38 446 Puntos	
	Tecnico de Desarrollo	189	114	105	36 445 Puntos	
	Responsable Area de Tributación	174	143	89	38 444 Puntos	
	Responsable Gestión Notarial	211	114	78	38 441 Puntos	
	Responsable Gestión Registral	211	114	78	38 441 Puntos	
	Responsable Obtención de cartas de pago IBIS y tasas	206	114	75	38 432 Puntos	
	Responsable de Alteraciones Catastrales y Plusvalías	206	114	75	38 432 Puntos	
	Coordinador/a Gestión Fiscal	192	114	83	38 427 Puntos	
	Coordinador/a CCJ	197	114	78	38 426 Puntos	
	Coordinador/a Gestión Notarial	194	114	78	38 424 Puntos	
	Responsable Gestion de Cobros	197	114	74	38 423 Puntos	
	Responsable Archivo y Entrega	197	114	73	38 422 Puntos	
	Responsable de Protección de Datos y Planes de continuidad	163	171	64	20 419 Puntos	
	Coordinador/a de Postfirma	192	114	73	38 417 Puntos	
	Coordinador/a Agrupación de deudas	187	114	78	38 417 Puntos	
	Coordinador/a Gestión Registral	187	114	78	38 417 Puntos	
	Coordinador/a CCPP	187	114	78	38 417 Puntos	
	Coordinador/a Tributos	187	114	78	38 417 Puntos	
	Coordinador/a de Ventas	187	114	78	38 417 Puntos	
	Coordinador/a de Cierre de deudas y tractos sucesivos	187	114	78	38 417 Puntos	
	Coordinador/a Archivo y Entrega	188	114	72	38 412 Puntos	
	Coordinador/a Facturación	181	114	73	38 405 Puntos	
Técnico/a Comercial	140	114	114	32 401 Puntos		

	<b>Puesto:</b>	<b>A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS</b>	<b>B) CONDICIONES EDUCATIVAS</b>	<b>C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN</b>	<b>D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Grupo 3</b>	Controller	161	143	69	27 399 Puntos	
	Asistente a firmas	97	143	110	48 397 Puntos	
	Tecnico de Personas y Talento	124	143	103	18 388 Puntos	
	Tecnico de Sistemas	164	86	117	18 385 Puntos	
	Tutor/a hipotecario	134	143	62	32 372 Puntos	
	Tecnico de Calidad	133	143	68	23 367 Puntos	
	Tutor/a GDA	108	143	62	41 354 Puntos	
	Tutor/a de Operaciones Singulares	108	143	62	41 354 Puntos	
	Tecnico Area de Tributación	107	143	75	9 333 Puntos	
	Gestor/a de defectos	84	143	62	41 330 Puntos	
	Secretaria de Dirección	127	114	69	18 328 Puntos	
	Gestor/a de Gestion Fiscal	97	114	68	23 303 Puntos	

	<b>Puesto:</b>	<b>A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS</b>	<b>B) CONDICIONES EDUCATIVAS</b>	<b>C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN</b>	<b>D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Grupo 2</b>	Gestor/a de Tractos Sucesivos	78	114	46	9	247 Puntos
	Técnico/a de Servicio de Telefonía	68	86	74	18	245 Puntos
	Gestor/a CCPP y Tributos	84	86	57	18	244 Puntos
	Gestor/a CCPP	82	86	57	18	243 Puntos
	Gestor/a plusvalías	92	86	57	9	243 Puntos
	Gestor/a de arrendamientos	82	86	57	18	243 Puntos
	Técnico Compras	67	86	61	29	242 Puntos
	Gestor/a cierre de deudas	80	86	48	27	241 Puntos
	Gestor/a de calidad experiencia cliente	64	86	70	18	238 Puntos
	Gestor/a Tributos	86	86	57	9	238 Puntos
	Gestor/a Autorizaciones de Venta	76	86	57	18	237 Puntos
	Gestor/a CCU	86	86	40	23	236 Puntos
	Gestor/a alteraciones catastrales	79	86	59	9	232 Puntos
	Gestor/a Notarial	71	86	59	14	230 Puntos
	Gestor/a Registral	71	86	59	14	230 Puntos
	Técnico Gestión de Cobros	87	86	48	9	229 Puntos
	Gestor/a de obtención de cartas de pago IBIS y tasas	76	86	33	18	213 Puntos
	Gestor/a cancelación de cargas	70	86	46	9	211 Puntos
	Gestor/a Cancelación de Cargas y VPO	70	86	46	9	211 Puntos
Gestor/a Atención al Cliente	76	57	65	9	208 Puntos	
<b>Grupo 1</b>	Gestor/a Vehículos	59	86	46	9	199 Puntos
	Gestor/a postfirma GH	57	86	33	9	186 Puntos
	Gestor/a Posfirma GDA	57	86	33	9	186 Puntos
	Gestor/a Facturación	63	57	33	9	163 Puntos
	Gestor/a del Pago Fiscal	63	57	33	9	163 Puntos
	Recepción	63	29	57	9	158 Puntos
	Gestor/a Archivo y Entrega	60	57	31	9	157 Puntos

En función de los grupos anteriormente descritos, y a fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en los distintos grupos, a continuación, se analiza esta segregación dentro de la empresa. Como se observa todos los grupos se encuentran feminizados, menos el grupo 5 donde hay equilibrio y el 7 que esta masculinizado.



## b) Auditoría Retributiva. Interpretación de datos.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, GARSA cuenta con un registro retributivo de acuerdo al art. 28.2 del ET y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregadas por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

		BRECHA SALARIAL			
		IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS	IMPORTES EFECTIVOS MEDIANAS	IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS	IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS
GRUPO 01		<b>-14%</b>	<b>-1%</b>	<b>-9%</b>	<b>-9%</b>
	HOMBRES	12.021 €	15.120 €	17.248 €	16.122 €
	MUJERES	13.703 €	15.244 €	1.882 €	17.536 €
GRUPO 02		<b>5%</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>9%</b>
	HOMBRES	12.763 €	15.005 €	19.144 €	17.646 €
	MUJERES	12.162 €	14.628 €	17.927 €	16.043 €
GRUPO 03		<b>4%</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>
	HOMBRES	15.896 €	18.366 €	20.927 €	20.018 €
	MUJERES	15.225 €	17.029 €	1.997 €	19.155 €
GRUPO 04		<b>13%</b>	<b>10%</b>	<b>6%</b>	<b>9%</b>
	HOMBRES	25.146 €	25.660 €	27.935 €	26.930 €
	MUJERES	21.905 €	22.999 €	26.292 €	24.406 €
GRUPO 05		<b>16%</b>	<b>11%</b>	<b>1%</b>	<b>5%</b>
	HOMBRES	40.301 €	39.843 €	40.301 €	39.843 €
	MUJERES	33.728 €	35.493 €	39.723 €	37.850 €
GRUPO 06		<b>17%</b>	<b>-6%</b>	<b>17%</b>	<b>-6%</b>
	HOMBRES	52.604 €	39.312 €	52.604 €	39.312 €
	MUJERES	43.855 €	41.500 €	43.855 €	41.500 €
GRUPO 07		<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>
	HOMBRES	65.274 €	66.961 €	65.782 €	66.961 €
	MUJERES	64.208 €	64.208 €	64.208 €	64.208 €

Tal y como se puede observar, el registro salarial arroja en su versión de datos efectivamente percibidos una diferencia salarial media de 13% a favor de los hombres en toda la empresa, siendo su mediana efectiva del 11%. Sin embargo, en el análisis de datos equiparados estos datos bajan hasta situarse el promedio de brecha salarial en un 10% y en su mediana de 9%, en ninguno de los datos indicados la brecha salarial es superior al 25% al que alude el artículo 6 b) del RD 902/2020. Si bien, en el grupo 06 la brecha salarial es de 17% a favor de los hombres y la mediana es de un -6%. Porcentaje que se mantiene al equiparar los datos. Esta diferencia, esta debida a los incentivos por consecución de objetivos de una persona en concreto, y si analizamos los datos, sin esta persona, la brecha salarial en datos equiparados se sitúa en -8% siendo a favor de las mujeres.

### **c) Vigencia de la Auditoría Retributiva**

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte.

### **d) Plan de actuación**

Visto el resultado de los datos analizados se propone un Plan de Actuación que se desarrollo en las medidas de igualdad del presente Plan de Igualdad, que busca corregir las desigualdades retributivas que puedan o pudieran darse, estableciendo objetivos, actuaciones, así como el cronograma y las personas responsables de su implantación y seguimiento

## 6.- PLAN DE IGUALDAD

### **A) PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN**

El presente Plan de Igualdad ha sido pactado en el seno de la Comisión Negociadora, constituida el día 23/03/2023 y renovada con sustitutos tras la marcha de varios integrantes de la misma, el día 19/01/2024. Se trata de una Comisión Mixta, integrada por 3 representantes de la empresa (Dirección de Personas y Talento, Coordinación de RSC e Igualdad y Responsable de Protección de Datos y área legal); y por la parte social de la RLPT de empresa, 9 integrantes: en representación de las oficinas de Madrid -2 integrantes de CCOO y 1 integrante de USO; en representación de las oficinas de Sevilla -2 representantes de CCOO-; 1 representante de AITB en Cantabria; 1 representante de CCOO en Málaga; 1 representante de CCOO en Córdoba y 1 representante de CCOO en Granada, así como; en representación de las oficinas sin RLPT, 1 integrante de la Federación de Servicios de CCOO.

### **B) ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

**ÁMBITO PERSONAL:** El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Gestores Administrativos Reunidos S.A, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier aspecto.

**ÁMBITO TERRITORIAL:** Este Plan de Igualdad de GARSA tiene como ámbito territorial el estatal, y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes y futuros) de la empresa.

**ÁMBITO TEMPORAL:** El presente Plan de Igualdad de Gestores Administrativos Reunidos S.A tendrá un periodo de vigencia de 4 años a contar desde su firma. Transcurrido el citado plazo, y con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia. El presente Plan, podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia del mismo, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el presente plan de igualdad.

## **C) OBJETIVOS**

### **Generales**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.
- Garantizar que los planes de formación que se desarrollan en la empresa garanticen la igualdad en la participación y en el desarrollo profesional de trabajadoras y trabajadores.
- Garantizar que la clasificación profesional asignada a cada persona de la plantilla sea conforme al puesto de trabajo que ocupe manteniendo el principio de igualdad de oportunidades y el equilibrio de sexos en cada departamento, puesto y posición.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral de todas las personas que integran la plantilla.
- Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno laboral libre de situaciones de acoso, y específicamente en relación a comportamiento de índole sexual o por razón de sexo.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, propiciando y favoreciendo una adecuada protección en el ámbito laboral de las mujeres víctimas de violencia de género
- Aplicar la perspectiva de género a la salud laboral con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las distintas personas.
- Garantizar una comunicación interna y externa empresarial no sexista.
- Garantizar la igualdad retributiva de los puestos de trabajo, de manera a igual valor, misma remuneración.

### **Específicos**

#### **SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

- Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en aquellos puestos de trabajo de la empresa con infrarrepresentación femenina.

#### **FORMACIÓN**

- Concienciar y formar a la plantilla en materia de igualdad de género

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN**

- Garantizar la aplicación de un protocolo o procedimiento de promoción objetivo, transparente y con perspectiva de género.

### **EJERCICIO CORRESPONSABLE**

- Favorecer que todas las personas trabajadoras que lo necesiten han uso de las medidas de conciliación.

### **ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

- Asegurar espacios de trabajo libre de situaciones de acoso a través de la implantación de procedimientos de detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

### **VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO**

- Ofrecer recursos de apoyo a mujeres, prevención y actuación para las víctimas de violencia de género.

### **SALUD LABORAL**

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a los diferentes riesgos que se enfrentan las mujeres y hombres (y que no tienen por qué ser los mismos)

### **COMUNICACIÓN**

- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, estableciendo estrategias de comunicación que promuevan el lenguaje inclusivo y una imagen de las mujeres y los hombres que no reproduzcan estereotipos de género.

### **AUDITORIA RETRIBUTIVA**

- Disponer de un sistema retributivo objetivo con perspectiva de género y con el fin de eliminar cualquier tipo de brecha salarial causada por discriminaciones directas o indirectas.

## D) PROGRAMA DE MEDIDAS

A continuación, se detallan las medidas acordadas por todas las personas que integran la Comisión de Igualdad, las cuales son responsables de su ejecución, comprometiéndose a un plazo determinado para ello.

0. GENERAL				
OBJETIVO ESPECÍFICO:				
MEDIDAS	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
Nº 1: Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación en la materia, que coordine el Plan de Igualdad, participe en su implementación, y unifique criterios de igualdad a todos los efectos y contenidos acordados en el Plan	Humanos	Área de Personas y Talento	4º trimestre de 2024	Agente de Igualdad

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor profesional				
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en aquellos puestos de trabajo de la empresa con infrarrepresentación femenina				
MEDIDAS	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
Nº 1: Revisión del lenguaje en las ofertas de empleo ya publicadas y documentos del área de selección, así como revisión de las prácticas de comunicación existentes en materia de selección de personal: denominaciones, términos, expresiones o imágenes que contengan connotaciones que puedan incluir a la autoexclusión por razón de sexo.	Humanos	Área de Personas y Talento	4º trimestre de 2024	Ofertas de empleo
Nº 2: Adoptar, como medida de acción positiva la siguiente: en los procesos de selección para cubrir puestos en los que la mujer esté infrarrepresentada, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, dar preferencia a la mujer para la cobertura de la vacante.	Humanos	Área de Personas y Talento	Durante la vigencia del Plan	Nº de hombres y mujeres contratados/as en puesto, área, departamento y nivel jerárquico.
Nº 3: Todas las personas trabajadoras que participen en la selección deben tener formación en técnicas de entrevistas desde una perspectiva de igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes de género.	Humanos	Área de Personas y Talento	4º trimestre de 2024	Nº de personas formadas en realización de entrevistas. Encuestas de opinión de las personas seleccionadas.

## 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN

**OBJETIVO GENERAL:** Garantizar que la clasificación profesional asignada a cada persona de la plantilla sea conforme al puesto de trabajo que ocupe manteniendo la igualdad de oportunidades y el equilibrio de sexos en cada departamento, puesto y posición

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Garantizar la aplicación de un protocolo o procedimiento de promoción objetivo, transparente y con perspectiva de género

MEDIDAS	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
Nº 1: Informar a la persona candidata sobre los motivos por los que no ha sido seleccionada para promocionar, comunicando sus áreas de mejora	Humanos	Coordinador/a de Desarrollo Profesional	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de personas informadas / Personas candidatas no promocionadas.
Nº 2: Realizar un seguimiento anual de las promociones profesionales, con datos desagregados por sexo, puesto, grupo y categoría que contenga el puesto de procedencia y origen, así como las personas que participaron en el proceso de promoción y quienes finalmente promocionaron.	Humanos	Área de Personas y Talento	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de mujeres seleccionadas/Nº de personas consideradas / Nº de hombres seleccionados/Nº de personas consideradas
Nº 3: Mantener libre de obstáculo el proceso de promoción de las mujeres constatando que no existen impedimentos o dificultades para las mujeres a la hora de promocionar	Economicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Entrevistas / Encuestas realizadas a la plantilla. Informe de análisis
Nº 4: Adoptar como medida de acción positiva la siguiente: en los procesos de promoción, en condiciones de idoneidad y competencia, dar preferencia a las mujeres en los puestos donde estén infrarrepresentadas.	Humanos	Área de Personas y Talento	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se aplica la medida de acción positiva.
Nº 5: Actualización del Protocolo de Promoción incluyendo criterios objetivos y con perspectiva de género.	Humanos	Área de Personas y Talento	2º trimestre de 2025	Actualización del protocolo
Nº 6: Registro de las promociones salariales	Humanos	Área de Personas y Talento	A partir del 1º trimestre de 2025 y durante la vigencia del plan.	Registro de las promociones salariales

### 3. FORMACIÓN

**OBJETIVO GENERAL:** Garantizar que los planes de formación que se desarrollan en la empresa garanticen la igualdad en la participación y en el desarrollo profesional de trabajadoras y trabajadores.

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Concienciar y formar a la plantilla en materia de igualdad de género.

MEDIDAS	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
Nº 1: Incluir en el eventual Plan de Formación diferentes formaciones sobre sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Primer trimestre 2025	Nº de formaciones en igualdad de oportunidades incluidas en el Plan de Formación y realizadas y con datos desagregados por temática, sexo, nº de horas y rol de responsabilidad
Nº 2: Registro de formación más amplio: nº de horas de formación por persona trabajadora desagregada por sexo, categoría profesional, reducción de jornada	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Primer trimestre 2025	Registro de nº de horas de formación por persona trabajadora desagregada por sexo y categoría profesional, reducción de jornada

#### 4. EJERCICIO CORRESPONSABLE

**OBJETIVO GENERAL:** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral de todas las personas que integran la plantilla.

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Favorecer que todas las personas trabajadoras que lo necesiten hagan uso de las medidas de conciliación

MEDIDAS	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
Nº 1: Realización, siempre que sea posible, de reuniones y formaciones internas dentro de la franja horaria de las personas trabajadoras	Humanos	Área de Personas y Talento y personas trabajadoras de la empresa	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horario de reuniones, horario de formaciones, veces donde no haya sido posible y compensación de horas.
Nº 2: Realización de campañas informativas y de sensibilización sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	A partir del 1º trimestre de 2025 y durante la vigencia del Plan de Igualdad	Campañas realizadas
Nº 3: Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas producidas al respecto entre todo el personal, empleando los diferentes canales de comunicación de la empresa.	Humanos	Coordinador/a de Desarrollo Profesional	Primer trimestre 2025	Nº de canales utilizados para la difusión de las medidas de corresponsabilidad Nº personas desagregadas por sexo que se acogen a las diferentes medidas en comparativa con el año anterior.
Nº 4: Encuestas a la plantilla para conocer las necesidades de conciliación y corresponsabilidad del personal, además de su satisfacción con las medidas existentes.	Humanos	Área de Personas y Talento	Segundo trimestre 2025	Nº de encuestas realizadas. Nº de sugerencias vs Nº de nuevas medidas implantadas.

#### 4. EJERCICIO CORRESPONSABLE

**OBJETIVO GENERAL:** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral de todas las personas que integran la plantilla.

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Favorecer que todas las personas trabajadoras que lo necesiten hagan uso de las medidas de conciliación

MEDIDAS	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
Nº 5: Dos permisos retribuidos al año para acompañar a menores o personas dependientes a cargo a citas médicas establecidas con alguna especialidad del servicio público de salud.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Desde la publicación del plan de igualdad	Nº de personas que se acogen a esta medida y nº de horas consumidas según sexo.
Nº 6: Adicionalmente las personas trabajadoras con menores a cargo, mayores de 3 años y menores de 13 años, podrán solicitar una excedencia por "cuidado de menor" por un período mínimo de seis meses y máximo de un año. Al finalizar la excedencia la reincorporación al trabajo será automática a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que se tenía antes de su disfrute	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Desde la publicación del plan de igualdad	Nº de personas que se acogen a esta medida
Nº 7: La excedencia por cuidado de mayor se amplía hasta máximo 4 años, y del 3º al 4º año se reserva la garantía de reincorporación en un puesto de trabajo de la misma categoría profesional.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Desde la publicación del plan de igualdad	Nº de personas que se acogen a esta medida
Nº 8: En los casos de custodias compartidas, las personas trabajadoras tendrán la opción de elegir tanto la modalidad como turno de teletrabajo que le permita conciliar con dicha custodia.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Desde la publicación del plan de igualdad	Nº de personas que se acogen a esta medida
Nº 9: Todos los derechos y licencias por cuidado de menores, se extenderán hasta los 13 años.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Desde la publicación del plan de igualdad	Nº de personas que se acogen a esta medida desagregadas por sexo

### 5. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**OBJETIVO GENERAL:** Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno laboral libre de situaciones de acoso, y específicamente en relación a comportamientos de índole sexual o por razón de sexo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Garantizar espacios de trabajo libre de situaciones de acoso a través de la implantación de procedimientos de detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
Nº 1: Difundir el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Desde la publicación del Plan de Igualdad	Evidencia de la difusión
Nº 2: Las personas trabajadoras que sufran acoso sexual o acoso por razón de sexo podrán disfrutar de teletrabajo al 100% desde el momento en que se active el protocolo de acoso y hasta la resolución del procedimiento correspondiente a dicho protocolo.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Primer trimestre 2025	Nº de personas a las que aplica
Nº 3: La empresa complementará al 100% las bajas médicas derivadas de una situación de acoso sexual o por razón de sexo.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de veces que se aplica la medida.
Nº 4: Formar al equipo instructor en la detección de acoso sexual y/o por razón de género, diagnóstico diferencial, técnicas de entrevistas que permitan la indagación en los hechos y con orientación hacia la prevención de la revictimización además de en el procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	4º trimestre 2024	Formación realizada
Nº 5: Acciones de sensibilización de prevención del acoso como por ejemplo lanzamiento de carteles, dípticos, pildoras formativas, noticias en el boletín...	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	segundo trimestre de 2025	Nº de acciones de sensibilización
Nº 6: Formación específica para toda la plantilla de la empresa en el Protocolo de Prevención y Actuación de la empresa ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	primer trimestre de 2025	Nº de personas formadas con datos desagregados por sexo, nº de horas de la formación, tipo de jornada y rol.

## 6. VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

**OBJETIVO GENERAL:** Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, propiciando y favoreciendo una adecuada protección en el ámbito laboral de las mujeres víctimas de violencia de género

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Ofrecer recursos de apoyo, prevención y actuación para las víctimas de violencia de género

MEDIDAS	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
Nº 1: Elaboración e implantación de un Protocolo de prevención y actuación para las víctimas de violencia de género.	Humanos	Área de Personas y Talento	Primer trimestre de 2026	Elaboración del Protocolo
Nº 2: Aplicación de todas las medidas de apoyo a las mujeres trabajadoras, que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas como agresiones, abuso sexual, etc. Excepto el uso de la dotación presupuestaria, que estará destinada exclusivamente a víctimas de violencia de género.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Primer trimestre de 2026	Nº de solicitudes de apoyo . Nº de medidas de apoyo adoptadas.
Nº 3: Creación de una provisión presupuestaria para ayudar económicamente a mujeres trabajadoras de la plantilla víctimas de violencia de género (siempre que resulte acreditada indubitadamente la condición de mujer trabajadora víctima de violencia de género) destinada a paliar gastos urgentes.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Primer trimestre de 2025	Creación de una provisión presupuestaria para ayudar económicamente a mujeres de la plantilla víctimas de violencia de género en gastos urgentes.
Nº 4: Las personas que acrediten ser víctimas de violencia de género pueden solicitar la dotación presupuestada por la empresa destinada a paliar gastos urgentes, mediante una petición formal al Director/a de Personas y Talento. Fianza de alquiler: Hasta 1000€. Hospedaje en hotel o similar: hasta 100€ día con un máximo de 2 semanas. Dotación para comida durante una semana: 30€ día. (Los gastos de fianza y hospedaje deben justificarse con factura)	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Primer trimestre de 2025	Nº de solicitudes de apoyo . Nº de medidas de apoyo adoptadas.
Nº 5: Formación específica en violencia sexual destinada a toda la plantilla de la empresa	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	cuarto trimestre de 2024	Nº de personas formadas en violencia sexual desagregados por sexo, rol y nº de horas de formación.

## 6. VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

**OBJETIVO GENERAL:** Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, propiciando y favoreciendo una adecuada protección en el ámbito laboral de las mujeres víctimas de violencia de género

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Ofrecer recursos de apoyo, prevención y actuación para las víctimas de violencia de género

MEDIDAS	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
Nº 6: Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	desde cuarto trimestre de 2024 y durante la vigencia del Plan de Igualdad	Chequeo de la difusión (boletín, comunicado...)
Nº 7: Informar estadísticamente a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas	Humanos	Área de Personas y Talento	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Acta de la comisión en la que se refleja la información
Nº 8: Las ausencias o faltas de puntualidad derivadas de la situación física o psicológica producida por la violencia de género serán consideradas como ausencias justificadas	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Desde la publicación del Plan de Igualdad	Nº de mujeres a las que se le ha aplicado la medida.
Nº 9: Licencia retribuida de 5 días acumulables al descanso semanal, en caso de cambio de domicilio para las víctimas de violencia de género.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Desde la publicación del Plan de Igualdad	Nº de mujeres a las que se le ha aplicado la medida.
Nº 10: Las bajas médicas derivadas de una situación de violencia de género se complementarán por parte de la empresa al 100%	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Desde la publicación del Plan de Igualdad	Nº de bajas derivadas

## 7. SALUD LABORAL

**OBJETIVO GENERAL:** Aplicar la perspectiva de género a la salud laboral con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las distintas personas

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a los diferentes riesgos que se enfrentan las mujeres y los hombres (y que no tienen por qué ser los mismos)

MEDIDAS	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
Nº 1: Revisar periódicamente de acuerdo a lo previsto en la LPRL la evaluación de riesgos de todos los puestos, desde la perspectiva de género	Económicos y Humanos	Prevención de Riesgos Laborales	Durante la vigencia del Plan	Evaluaciones de riesgo realizadas
Nº 2: Medir y estudiar la doble presencia dentro de las evaluaciones de riesgos psicosociales, cuando estas se realicen	Económicos y Humanos	Prevención de Riesgos Laborales	Durante la vigencia del Plan	Evaluaciones de riesgo psicosocial realizadas y resultados
Nº 3: Informar a la comisión de seguimiento de los resultados relativos a los riesgos de violencia sexual acometidos en las evaluaciones de riesgos según la LO 10/2022	Económicos y Humanos	Prevención de Riesgos Laborales	Durante la vigencia del Plan	Evaluaciones de riesgos

## 8. COMUNICACIÓN

**OBJETIVO GENERAL:** Garantizar una comunicación interna y externa empresarial no sexista.

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, estableciendo estrategias de comunicación que promuevan el lenguaje inclusivo y una imagen de las mujeres y los hombres que no reproduzcan estereotipos de género.

MEDIDAS	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
Nº 1: Elaborar y difundir un Manual de Buenas Prácticas en la Comunicación, que incluya usos de lenguaje no sexista y uso de imágenes no estereotipadas	Humanos	Área de Personas y Talento	4º trimestre del 2024	Elaboración y difusión del Manual
Nº 2: Desarrollar una campaña de comunicación del presente Plan de Igualdad dirigida a toda la plantilla, no sólo trasladando el contenido del Plan de Igualdad, sino sensibilizando en materia de igualdad de oportunidades	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Primer trimestre de 2025	Nº de personas que conocen el plan de igualdad
Nº 3: Incluir el Plan de Igualdad y el Protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo en la formación de acogida de nuevas incorporaciones	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	Primer trimestre de 2025	Nº de personas que conocen el plan de igualdad
Nº 4: Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo, tlf) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas o sugerencias relacionadas con la igualdad de oportunidades. De dicha información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	4º trimestre del 2024	Comunicación realizada; contacto difundido; sugerencias recibidas; soluciones aportadas.
Nº 5: Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas: correo electrónico, comunicados, etc. Para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento; y Área Comercial y Desarrollo de Negocio.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Textos corregidos

## 9. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

**OBJETIVO GENERAL:** Garantizar la igualdad retributiva de los puestos de trabajo, de manera a igual valor, misma remuneración.

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Disponer de un sistema retributivo objetivo con perspectiva de género y con el fin de eliminar cualquier tipo de brecha salarial causada por discriminaciones directas o indirectas.

MEDIDAS	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	INDICADORES
Nº 1: Revisión de los planes de gratificaciones (áreas generales) e incentivos (áreas de negocio), para intentar incrementar el número de personas que pueden optar a estar gratificaciones o incentivos. Basado en criterios objetivos de cada puesto.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	segundo trimestre de 2025	Nº de personas que optan al sistema de gratificación e incentivos desagregados por sexo, área, puesto, jornada
Nº 2: Implantar un sistema retributivo basado en la valoración de puestos de trabajo que incluya la revisión salarial en dicha política.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	4º trimestre de 2025	Implantación de una política retributiva basada en la valoración de puestos de trabajo
Nº 3: Revisión de conceptos salariales con el fin de unificar o eliminar aquellos que no se ajustan a criterios objetivos o que se encuentran duplicados	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	3º trimestre de 2025	Revisión de conceptos. Nº de conceptos finales definidos
Nº 4: Realizar un estudio detallado sobre las brechas detectadas en los complementos salariales, de cara a identificar con claridad si existen discriminaciones y establecer acciones correctoras.	Económicos y Humanos	Área de Personas y Talento	4º trimestre de 2024	Estudio realizado

## 7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La Comisión de Seguimiento se constituye a raíz de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, que se creará para ser la encargada de llevar a cabo la fase de seguimiento y evaluación.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de GARSA.

- ❖ **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:** Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.
  - ❖ **Funciones de la Comisión de Seguimiento:**
    - Reunirse como mínimo cada 6 meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes con una antelación de 10 días.
    - Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detentará las funciones recogidas en el Reglamento de la Comisión.
- ❖ **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:** El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:
    - El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
    - La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de GARSA y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
    - La satisfacción de la plantilla con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de los empleados/as.
  - ❖ **Seguimiento:** La información recogida se plasmará en informes anuales. Los informes harán referencia a la situación actual de GARSA y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.
    - Los informes elaborados serán trasladados al equipo de dirección para su conocimiento y valoración de logros y avances de GARSA en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

- ❖ **Evaluación:** La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan. Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes anuales y cualquier otra documentación que la Comisión de Seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

## 8.- CALENDARIO

En cumplimiento de lo previsto en los apartados h) e i) del artículo 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre, se viene a incluir un calendario de actuaciones para la implantación seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad que queda concretado en la siguiente tabla:

MEDIDAS	4º trimestre 2024	1º trimestre 2025	2º trimestre 2025	3º trimestre 2025	4º trimestre 2025	1º trimestre 2026
<b>0. GENERAL</b>						
Nº 1: Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación en la materia, que coordine el Plan de Igualdad, participe en su implementación, y unifique criterios de igualdad a todos los efectos y contenidos acordados en el Plan						
<b>1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>						
Nº 1: Revisión del lenguaje en las ofertas de empleo ya publicadas y documentos del área de selección, así como revisión de las prácticas de comunicación existentes en materia de selección de personal: denominaciones, términos, expresiones o imágenes que contengan connotaciones que puedan incluir a la autoexclusión por razón de sexo.						
Nº 2: Adoptar, como medida de acción positiva la siguiente: en los procesos de selección para cubrir puestos en los que la mujer esté infrarrepresentada, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, dar preferencia a la mujer para la cobertura de la vacante.						
Nº 3: Todas las personas trabajadoras que participen en la selección deben tener formación en técnicas de entrevistas desde una perspectiva de igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes de género.						

MEDIDAS	4 ° trimestre 2024	1° trimestre 2025	2° trimestre 2025	3° trimestre 2025	4° trimestre 2025	1° trimestre 2026
<b>2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN</b>						
Nº 1: Informar a la persona candidata sobre los motivos por los que no ha sido seleccionada para promocionar, comunicando sus áreas de mejora						
Nº 2: Realizar un seguimiento anual de las promociones profesionales, con datos desagregados por sexo, puesto, grupo y categoría que contenga el puesto de procedencia y origen, así como las personas que participaron en el proceso de promoción y quienes finalmente promocionaron.						
Nº 3: Mantener libre de obstáculo el proceso de promoción de las mujeres constatando que no existen impedimentos o dificultades para las mujeres a la hora de promocionar						
Nº 4: Adoptar como medida de acción positiva la siguiente: en los procesos de promoción, en condiciones de idoneidad y competencia, dar preferencia a las mujeres en los puestos donde estén infrarrepresentadas.						
Nº 5: Actualización del Protocolo de Promoción incluyendo criterios objetivos y con perspectiva de género.						
Nº 6: Registro de las promociones salariales						
<b>3. FORMACIÓN</b>						
Nº 1: Incluir en el eventual Plan de Formación diferentes formaciones sobre sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres						
Nº 2: Registro de formación más amplio: nº de horas de formación por persona trabajadora desagregada por sexo, categoría profesional, reducción de jornada						

MEDIDAS	4 º trimestre 2024	1º trimestre 2025	2º trimestre 2025	3º trimestre 2025	4º trimestre 2025	1º trimestre 2026
<b>4. EJERCICIO CORRESPONSABLE</b>						
Nº 1: Realización, siempre que sea posible, de reuniones y formaciones internas dentro de la franja horaria de las personas trabajadoras						
Nº 2: Realización de campañas informativas y de sensibilización sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas						
Nº 3: Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas producidas al respecto entre todo el personal, empleando los diferentes canales de comunicación de la empresa.						
Nº 4: Encuestas a la plantilla para conocer las necesidades de conciliación y corresponsabilidad del personal, además de su satisfacción con las medidas existentes.						
Nº 5: Dos permisos retribuidos al año para acompañar a menores o personas dependientes a cargo a citas médicas establecidas con alguna especialidad del servicio público de salud.						
Nº 6: Adicionalmente las personas trabajadoras con menores a cargo, mayores de 3 años y menores de 13 años, podrán solicitar una excedencia por "cuidado de menor" por un período mínimo de seis meses y máximo de un año. Al finalizar la excedencia la reincorporación al trabajo será automática a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que se tenía antes de su disfrute						
Nº 7: La excedencia por cuidado de mayor se amplía hasta máximo 4 años, y del 3º al 4º año se reserva la garantía de reincorporación en un puesto de trabajo de la misma categoría profesional.						
Nº 8: En los casos de custodias compartidas, las personas trabajadoras tendrán la opción de elegir tanto la modalidad como turno de teletrabajo que le permita conciliar con dicha custodia.						
Nº 9: Todos los derechos y licencias por cuidado de menores, se extenderán hasta los 13 años.						

MEDIDAS	4 ° trimestre 2024	1° trimestre 2025	2° trimestre 2025	3° trimestre 2025	4° trimestre 2025	1° trimestre 2026
<b>5. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>						
Nº 1: Difundir el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.						
Nº 2: Las personas trabajadoras que sufran acoso sexual o acoso por razón de sexo podrán disfrutar de teletrabajo al 100% desde el momento en que se active el protocolo de acoso y hasta la resolución del procedimiento correspondiente a dicho protocolo.						
Nº 3: La empresa complementará al 100% las bajas médicas derivadas de una situación de acoso sexual o por razón de sexo.						
Nº 4: Formar al equipo instructor en la detección de acoso sexual y/o por razón de género, diagnóstico diferencial, técnicas de entrevistas que permitan la indagación en los hechos y con orientación hacia la prevención de la revictimización además de en el procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo						
Nº 5: Acciones de sensibilización de prevención del acoso como por ejemplo lanzamiento de carteles, dipticos, pildoras formativas, noticias en el boletín...						
Nº 6: Formación específica para toda la plantilla de la empresa en el Protocolo de Prevención y Actuación de la empresa ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.						

MEDIDAS	4 º trimestre 2024	1º trimestre 2025	2º trimestre 2025	3º trimestre 2025	4º trimestre 2025	1º trimestre 2026
<b>6. VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO</b>						
Nº 1: Elaboración e implantación de un Protocolo de prevención y actuación para las víctimas de violencia de género.						
Nº 2: Aplicación de todas las medidas de apoyo a las mujeres trabajadoras, que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas como agresiones, abuso sexual, etc. Excepto el uso de la dotación presupuestaria, que estará destinada exclusivamente a víctimas de violencia de género.						
Nº 3: Creación de una provisión presupuestaria para ayudar económicamente a mujeres trabajadoras de la plantilla víctimas de violencia de género (siempre que resulte acreditada indubitadamente la condición de mujer trabajadora víctima de violencia de género) destinada a paliar gastos urgentes.						
Nº 4: Las personas que acrediten ser víctimas de violencia de género pueden solicitar la dotación presupuestada por la empresa destinada a paliar gastos urgentes, mediante una petición formal al Director/a de Personas y Talento. Fianza de alquiler: Hasta 1000€. Hospedaje en hotel o similar: hasta 100€ día con un máximo de 2 semanas. Dotación para comida durante una semana: 30€ día. (Los gastos de fianza y hospedaje deben justificarse con factura)						
Nº 5: Formación específica en violencia sexual destinada a toda la plantilla de la empresa						
Nº 6: Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.						
Nº 7: Informar estadísticamente a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas						
Nº 8: Las ausencias o faltas de puntualidad derivadas de la situación física o psicológica producida por la violencia de género serán consideradas como ausencias justificadas						
Nº 9: Licencia retribuida de 5 días acumulables al descanso semanal, en caso de cambio de domicilio para las víctimas de violencia de género.						
Nº 10: Las bajas médicas derivadas de una situación de violencia de género se complementarán por parte de la empresa al 100%						

MEDIDAS	4 º trimestre 2024	1º trimestre 2025	2º trimestre 2025	3º trimestre 2025	4º trimestre 2025	1º trimestre 2026
<b>7. SALUD LABORAL</b>						
Nº 1: Revisar periódicamente de acuerdo a lo previsto en la LPRL la evaluación de riesgos de todos los puestos, desde la perspectiva de género						
Nº 2: Medir y estudiar la doble presencia dentro de las evaluaciones de riesgos psicosociales, cuando estas se realicen						
Nº 3: Informar a la comisión de seguimiento de los resultados relativos a los riesgos de violencia sexual acometidos en las evaluaciones de riesgos según la LO 10/2022						
<b>8. COMUNICACIÓN</b>						
Nº 1: Elaborar y difundir un Manual de Buenas Prácticas en la Comunicación, que incluya usos de lenguaje no sexista y uso de imágenes no estereotipadas						
Nº 2: Desarrollar una campaña de comunicación del presente Plan de Igualdad dirigida a toda la plantilla, no sólo trasladando el contenido del Plan de Igualdad, sino sensibilizando en materia de igualdad de oportunidades						
Nº 3: Incluir el Plan de Igualdad y el Protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo en la formación de acogida de nuevas incorporaciones						
Nº 4: Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo, tlf) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas o sugerencias relacionadas con la igualdad de oportunidades. De dicha información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento						
Nº 5: Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas: correo electrónico, comunicados, etc. Para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.						

MEDIDAS	4 º trimestre 2024	1º trimestre 2025	2º trimestre 2025	3º trimestre 2025	4º trimestre 2025	1º trimestre 2026
<b>9. AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b>						
Nº 1: Revisión de los planes de gratificaciones (áreas generales) e incentivos (áreas de negocio), para intentar incrementar el número de personas que pueden optar a estar gratificaciones o incentivos. Basado en criterios objetivos de cada puesto.						
Nº 2: Implantar un sistema retributivo basado en la valoración de puestos de trabajo que incluya la revisión salarial en dicha política.						
Nº 3: Revisión de conceptos salariales con el fin de unificar o eliminar aquellos que no se ajustan a criterios objetivos o que se encuentran duplicados						
Nº 4: Realizar un estudio detallado sobre las brechas detectadas en los complementos salariales, de cara a identificar con claridad si existen discriminaciones y establecer acciones correctoras.						

## 9.- GLOSARIO

Con el fin de facilitar la comprensión de la redacción del Plan de Igualdad de GARSA, se incorpora una relación de conceptos básicos en materia de igualdad:

- **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.
- **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.

- **Brecha retributiva:** la diferencia existente entre los salarios percibidos por hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.
- **Corresponsabilidad:** Reparto o distribución de tareas, responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas de forma equitativa y que implique por igual a todas las personas de la unidad familiar. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de las hijas e hijos por parte de los progenitores sea igual.
- **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.
- **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, 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.
- **Estereotipos de género:** Los estereotipos de género o estereotipos sexistas son el conjunto de creencias opiniones y prejuicios acerca de los atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer y de las funciones sociales que deberían desempeñar por razón de su sexo.
- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, 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.
- **Igualdad de retribución por trabajo de igual valor:** igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución.
- **Medidas de acción positiva:** medidas dirigidas a un grupo de hombres o mujeres determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.
- **Presencia o composición equilibrada:** A los efectos de la ley de igualdad, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.
- **Perspectiva de género:** Concepto social y cultural referido a los roles sociales basados en el sexo de las personas.
- **Violencia de género:** Todo acto de violencia física y psicológica incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

POR LA PARTE SOCIAL

## 10.- Anexo I

# PROTOCOLO



## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN GARSA

**Personas & Talento**

## INDICE

1. Compromiso de GARSA con la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo.....	3
2. Características y etapas del Protocolo de Prevención y actuación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.....	5
2.1. Ámbito de aplicación	
2.2. Declaración de principios	
3. Aclarando concepto. Aprende a detectar los distintos tipos de acoso...8	
3.1. ¿Qué es el acoso sexual?	
3.2. ¿Qué es acoso por razón de sexo?	
3.3. Violencia en el ámbito digital	
3.4. Posibles manifestaciones del acoso sexual y/o por razón de sexo	
3.5. Características de las víctimas	
3.6. Mitos y realidades sobre el acoso sexual	
3.7. Consecuencias del acoso	
4. Procedimientos de actuación ante una situación de acoso.....	18
4.1. Principios tanto del procedimiento formal Principios tanto del procedimiento formal	
4.2. El inicio del procedimiento: La queja o la denuncia	
4.3. Determinación de la Comisión Instructora para los casos de acoso	
4.4. Procedimiento formal y expediente informativo	
4.5. Resolución del expediente de acoso	
4.6. Seguimiento	
5. Duración, obligatoriedad del cumplimiento y entrada en vigor.....	26
ANEXOS.....	28

## 1. COMPROMISO DE GARSA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, GESTORES ADMINISTRATIVOS REUNIDOS S.A (GARSA) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, GARSA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, GARSA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en GARSA. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, GARSA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

En concreto, los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, en:

- a) Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- b) Manifestar tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse.
- c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.

- e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- g) Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

Además, con la adopción de este protocolo, GARSA da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y al artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Y a la reciente Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en concreto, al artículo 12 (Prevención y sensibilización en el ámbito laboral).

En efecto, GARSA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

MADRID, A .....

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)

## **2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa GESTORES ADMINISTRATIVOS REUNIDOS S.A implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- 1.** Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- 2.** Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3.** Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

### **2.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo para la erradicación del acoso resulta de aplicación a toda la plantilla de la empresa y a todos los centros de trabajo, independientemente de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación o las que realizan prácticas no laborales.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo. Eso incluye también trabajos en domicilios particulares, trabajo a distancia, espacios y medios digitales (como correo electrónico, las redes sociales, etc.).
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo;
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- En el marco 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);
- En el alojamiento proporcionado por la empresa;
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

## 2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La empresa GESTORES ADMINISTRATIVOS REUNIDOS S.A formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

### **GARSA:**

- Considera que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto y cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo es inaceptable. Por lo que no se tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.
- Sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.
- Actuará frente a las situaciones de acoso. Promoviendo conductas respetuosas que no dañen la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación.

### **GARSA INSTA:**

- A la Dirección y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento,

velando asimismo por que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

- A toda la plantilla, a conocer el presente protocolo, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.
- A toda la plantilla, a presentar denuncias si el hecho se produce.

**GARSA SE COMPROMETE A:**

- Prevenir y sensibilizar del acoso sexual y/o por razón de sexo. Dar información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Proporcionar una declaración clara de aquellos comportamientos que no son adecuados en el desarrollo del trabajo en la organización.
- Garantizar los derechos laborales y de protección social de las víctimas. No permitiendo ni tolerando bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- A activar este protocolo en aras a la erradicación de conductas de acoso y reparación de efectos, cuando sea preciso.
- A respetar el principio de confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- No ignorar las denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo o de cualquier otro tipo de acoso.
- Respetar el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibir represalias a la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Recibir y tramitar las situaciones de acoso que se produzcan, con la debida diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima o víctimas.
- Investigar exhaustivamente los hechos, confidencialmente, oír a las personas afectadas y garantizar la imparcialidad de cualquier actuación.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud. Con el fin de

garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

- Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

En la convicción de que la cultura y valores de GARSA están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran la organización, se elabora el presente protocolo.

### **3. ACLARANDO CONCEPTOS. APRENDE A DETECTAR EL ACOSO**

En esta sección, damos algunas definiciones y ofrecemos ejemplos orientativos para ayudar a detectar los diferentes tipos de acoso. No se trata de una ejemplificación exhaustiva porque el acoso adopta formas muy variadas, y por tanto, las que incorporamos en esta guía, no son las únicas posibles.

Aunque la persona acosadora no tenga el propósito de intimidar, lo que produce acoso es un comportamiento invasivo que supera los límites del respeto y la dignidad de la otra persona. Por eso todos los tipos de acosos que se definen a continuación acontecen cuando hay propósito como cuando tienen el efecto de atentar contra la dignidad de la persona acosada y crear un entorno discriminatorio y degradante.

#### **3.1. ¿Qué es acoso sexual?**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a efectos de este protocolo 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. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

## Tipologías de acoso sexual:

### CONDUCTAS VERBALES

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física de la trabajadora o el trabajador;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades / capacidades sexuales;
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados;
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo;
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- Flirteos ofensivos.

### CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- Contacto físico deliberado o no solicitado (abrazos o besos no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales

### CONDUCTAS NO VERBALES

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual enviado por cualquier medio, incluyendo los digitales
- Grabación, difusión o publicación de información, vídeos e imágenes relacionados con la vida sexual de las personas a través de medios digitales.

## ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

## VIOLENCIA DIGITAL

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada ejercidas a través de las nuevas tecnologías, de las redes sociales o de Internet. Pudiéndose manifestar en el ámbito laboral tanto como acoso sexual como por acoso por razón de género.

## ACOSO SEXUAL "QUID PRO QUO" O CHANTAJE SEXUAL

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que 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, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### 3.2. ¿Qué es acoso por razón de sexo?

Acoso por razón de sexo 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.

(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para que se considere que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

"La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener que existir intencionalidad por parte de la persona agresora" (Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.)

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

#### **ATAQUES CON MEDIDAS ORGANIZATIVAS**

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos o habilidades por razón de su sexo
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona por razón de su sexo.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes por razón de su sexo.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos por razón de su sexo.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída por razón de su sexo.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir por razón de su sexo.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc por razón de su sexo.

#### **ACTUACIONES QUE PRETENDEN AISLAR A NUESTRA DESTINATARIA Y DESTINATARIO POR RAZÓN DE SU SEXO**

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeras y compañeros (aislamiento)
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

#### **ACTIVIDADES QUE AFECTAN A LA SALUD FÍSICA O PSÍQUICA DE LA VÍCTIMA POR RAZÓN DE SU SEXO**

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

#### **ATAQUES A LA VIDA PRIVADA Y A LA REPUTACIÓN PERSONAL O PROFESIONAL POR RAZÓN DE SU SEXO**

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A CAUSA DEL EMBARAZO O LA MATERNIDAD:**

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

Conductas como las descritas, constitutivas de acoso por razón de sexo, no deben confundirse con situaciones de estrés o burn out, presión o conflicto laboral. Si bien se producen de forma interna a consecuencia de la presión o condiciones de trabajo, o bien se trata de puntuales desacuerdos, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones o eventuales conflictos. El acoso por razón de sexo es otra cosa. Consiste en un ataque malintencionado, sistemático, y mantenido en el tiempo dirigido hacia una persona por los motivos expuestos y tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

**3.3. Violencia en el ámbito digital**

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La **Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025**, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología\*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolección	Abuso económico (7)

7 Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

### 3.4 Posibles manifestaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

Se habla de **acoso horizontal** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

Se habla de **acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente.

- Vertical-Descendente: Cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.

- Vertical-Ascendente: Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

### 3.5 Características de las víctimas

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales, trans y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

### 3.6. Mitos y realidades sobre el acoso sexual

En nuestra sociedad, aún hoy en día, existen muchos mitos en relación con el acoso sexual en el trabajo que se asientan en la pervivencia de estereotipos de género en relación con la socialización de las mujeres y en la transmisión de valores culturales inspirados en su dependencia, docilidad y obediencia, de tal forma que su capacidad de reacción ante estas conductas y la empatía social hacia su condición de víctima queden anuladas, bien porque el silencio o el “no llamar la atención” por parte de la persona agredida sea interpretado como aceptación, bien porque el agresor intente eludir su responsabilidad y culpabilidad ante sí mismo y ante los demás, amparándose en que este tipo de comportamientos no revisten gravedad y no atentan contra la dignidad de las personas.

**Mito 1:** El acoso sexual es poco frecuente.

**Realidad 1:** A lo largo de su vida, del 40% de las mujeres trabajadoras lo han sufrido.

**Mito 2:** Se ha exagerado la gravedad del acoso sexual. Lo que a menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo.

**Realidad 2:** El acoso sexual puede ser devastador para las víctimas, viéndose obligadas muchas veces a despedirse del trabajo y sufren síntomas psicológicos

**Mito 3:** Si la persona acosadora no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye acoso sexual

**Realidad 3:** Si estos comportamientos involuntarios o deliberados, van en contra de la voluntad de la víctima, y le hacen sentirse ofendida, humillada o intimidada es acoso.

**Mito 4:** Muchas mujeres inventan e informan de supuestos casos de acoso sexual para vengarse de sus jefes o de otras personas con las que están resentidas.

**Realidad 4:** Los estudios demuestran que menos del 1% de las denuncias por acoso sexual son falsas.

**Mito 5:** Las personas que sufren acoso sexual es porque ellas mismas lo han provocado por su apariencia, su modo de vestir y comportamiento.

**Realidad 5:** Los estudios han demostrado que las víctimas varían enormemente en cuanto a su apariencia física, forma de vestir, edad y comportamiento. Esto no es más que una excusa que los acosadores utilizan para justificarse a sí

**Mito 6:** Si ignoras el acoso, desaparecerá.

**Realidad 6:** Por lo general, los acosadores no se detendrán, ni cesarán en su actitud por sí mismos. Que la víctima ignore puede ser interpretado como conformidad.

**Mito 7:** Todas las víctimas del acoso sexual son mujeres

**Realidad 7:** Aunque en menor medida, los hombres también pueden ser víctimas de acoso sexual

**Mito 8:** El acoso sexual sólo tiene lugar entre personas de distinto sexo.

**Realidad 8:** El acoso sexual también se da entre personas del mismo sexo.

### 3.7. Consecuencias del acoso

Los efectos negativos del acoso se hacen sentir sobre la persona acosada y su ámbito familiar, la organización e incluso sobre la sociedad:

Daños graves en la salud física y psíquica de la víctima:

- Insomnio, trastorno del sueño.
- Trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.).
- Trastornos musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etc.).
- Trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocos, hiperventilación, etc.).
- Inseguridad
- Falta de confianza en los demás
- Depresión
- Sentimiento de inutilidad, falta de confianza y pérdida de autoestima.
- Grave sentimiento de culpabilidad.
- Falta de concentración y de memoria.
- Etc.

En el centro de trabajo la víctima puede sufrir aislamiento, pérdida de apoyo, rechazo por parte de sus compañeros/as (ya que no todo el mundo entiende la situación y algunos/as se sitúan de parte de la persona acosadora, ya sea por estar normalizado, por encajar socialmente, por no sufrir la misma suerte, para evitar problemas, etc.).

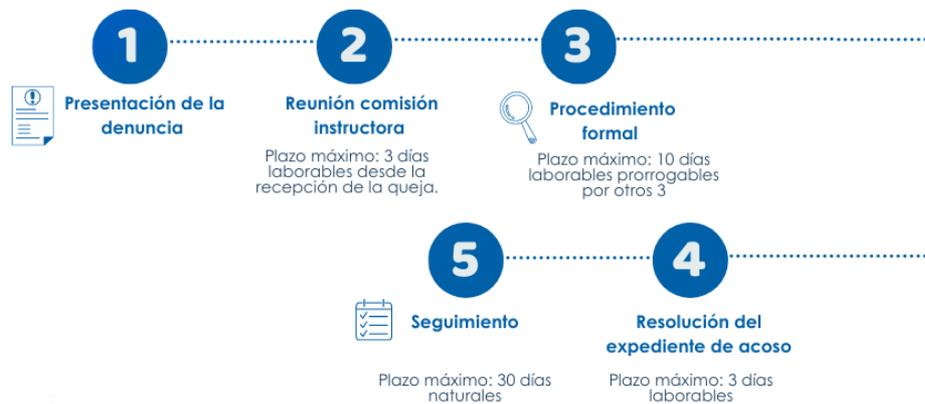
Esto puede conllevar un abandono del puesto de trabajo por no poder soportar más la situación.

La organización en que se producen situaciones de acoso también sufre consecuencias negativas.

- Mal ambiente laboral.
- Pérdida de rendimiento.
- Absentismo
- Pérdida de talento por el efecto del acoso.
- Costes que supone el reemplazo de personal.
- Ambiente de trabajo tenso y hostil.
- Mala imagen y pérdida de reputación de la empresa.
- Gastos económicos derivados de lo anterior.
- Percepción del entorno laboral como inseguro.
- Pago de indemnizaciones por incumplimiento de la normativa laboral (la empresa debe garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso)

Finalmente, hay que considerar que este fenómeno no es exclusivo del ámbito laboral. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen costes en el sistema de salud, la seguridad social, el sistema judicial, las políticas sociales, etc. Además, la pervivencia de esta forma de violencia supone, el menoscabo de valores como la igualdad, la democracia y la justicia social.

## 4 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO



Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa para investigar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Independientemente del procedimiento formal de la empresa, la persona denunciante podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o a la vía judicial de forma paralela o al finalizar el procedimiento.

### 4.1. Principios del procedimiento formal:

#### Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

#### Principio de confidencialidad

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

En relación con la obligación de confidencialidad que debe regir durante el procedimiento previsto por el presente documento y tras la finalización del mismo con independencia de su resultado, las partes que intervengan en el mismo (sea en calidad de parte instructora, testigo o

parte directamente afectada) deberán guardar secreto sobre la identidad de las personas que hayan intervenido, así como sobre los hechos investigados.

En caso de que los hechos denunciados fueran objeto de un procedimiento judicial posterior, o si la resolución de GARSA fuera recurrida ante los órganos judiciales, GARSA podrá poner a disposición del órgano competente la información de las actuaciones y declaraciones realizadas, incluyendo, previa petición del órgano, la identidad de las personas que hubiesen participado en cualquier fase de las mismas.

#### Principio de protección de la intimidad

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

#### Principio de protección de la dignidad de las personas

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

#### Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados

Además, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación del portavoz de la Comisión de Igualdad, la representación de la plantilla, y Personas y Talento en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

## **4.2. El inicio del procedimiento: La denuncia**

El Canal de Denuncias de GARSA es la vía de comunicación interna a través de la cual la empresa recibe y gestiona las denuncias hechas por la plantilla de la empresa o por otras personas vinculadas a ella, sobre posibles conductas irregulares o ilícitas de las que puedan haber sido testigos o tengan conocimiento y bien sean las personas afectadas. Se puede acceder al formulario del Canal de Denuncias a través de la página web de la empresa o enviando un correo electrónico a la dirección [canal.denuncias@garsa.com](mailto:canal.denuncias@garsa.com). La persona responsable del Canal de denuncias redireccionará las denuncias relativas a acoso sexual y/o por razón de sexo al correo [igualdad@garsa.com](mailto:igualdad@garsa.com), gestionado por la comisión instructora determinada en el presente protocolo. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las

denuncias que puedan presentarse de forma secreta por escrito y en sobre cerrado dirigido a las personas de la comisión instructora.

Las personas trabajadoras de GARSA deben saber que, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada.

El contenido mínimo de las denuncias será:

- Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante (aunque la denuncia puede ser anónima).
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

Se reconocerán como formales las denuncias:

- presentadas por escrito
- verbales, la persona denunciante en este caso podrá optar entre la grabación de voz o la transcripción de sus palabras para dejar constancia (y su ratificación posterior mediante la firma de dicha transcripción)

En el caso de que la persona informante solicite mantener una reunión presencial, se fijará dentro del plazo de siete días desde la formulación de la petición.

Las denuncias serán secretas, se garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la comisión instructora encargada de tramitar la denuncia dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Si la denuncia se interpusiera ante el/la responsable de la persona acosada, se debe remitir de forma inmediata al Director/a de Personas y Talento, en no más de 2 días laborables.

Las denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, y teniendo en cuenta el respeto a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja a través del Site de Personas y Talento.

### **4.3. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso**

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por:

- Emilia Montecelo Sánchez (Coordinadora de RSC e Igualdad)
- Edgar Murciano Urraco (Técnico de Personas y Talento)
- Representante/s de las personas trabajadoras del comité de igualdad del centro de trabajo donde se produzca el caso de acoso. Y en caso de ausencia de Representante en ese centro de trabajo actuará como instructor un/a integrante de la comisión de igualdad por la parte social.

Para su designación se tiene en cuenta su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo y la paridad.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Alicia Cueto Diaz (Responsable de Prevención de riesgos laborales)

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas. La comisión tendrá una duración de cuatro años.

La comisión instructora debe disponer de la formación necesaria e idónea sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Y en cualquier caso, habrá personas responsables de ambos sexos con esta responsabilidad. Y la víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras, una vez iniciado el procedimiento.

Las personas indicadas, que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo en el proceso concreto, no podrán actuar en este procedimiento de instrucción.

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por la representación legal de las personas trabajadoras en todas las fases del procedimiento. Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de

alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlas en la instrucción del procedimiento.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Y tras la investigación se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado, además de un seguimiento posterior.

#### **4.4. Procedimiento formal o expediente informativo**

En el procedimiento formal se activa una fase instructora ante las denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo, en la que interviene la comisión instructora designada en el presente protocolo. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Una vez recibida la denuncia, la comisión instructora deberá reunirse en un plazo no superior a 3 días laborables.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Personas y Talento de GARSA adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Personas y Talento de GARSA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

La comisión instructora realizará una investigación que deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción (que expresa que toda persona tiene derecho a confrontar las pruebas que se presenten contra él) y oralidad (debe entenderse como la necesidad de comunicarse verbalmente de manera eficiente y eficaz, y para ello, el contenido del mensaje debe ser conocido y entendido por su emisor y su receptor).

Se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla si la hubiere

Tendrán acceso al expediente: Responsable de Personas y Talento, Responsable de Servicios Jurídicos y Delegado de Protección de Datos de GARSA. Del mismo modo, la identidad de la persona denunciante podrá ser comunicada a la Autoridad Judicial, al Ministerio Fiscal o a la

autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora. Toda comunicación será notificada a la persona denunciante.

La comisión instructora establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada.
- Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso, ésta se incorporará en este primer contacto con el equipo instructor para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.
- A través del primer contacto, el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados.
- Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza (que deberá firmar el documento de protección de datos, para garantizar la confidencialidad del proceso), sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar deber de sigilo sobre la información a que tenga acceso.
- Si se estima pertinente, se puede solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. La persona externa deberá garantizar la máxima confidencialidad y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.
- Determinadas las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada y se llevarán a cabo las entrevistas, para la cual:
  1. Se recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
  2. Se informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo. Y que la confidencialidad debe ser mutua, tanto por parte de las personas que

instruye el procedimiento como por su parte, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.

- Se redactarán actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren. Dichas actas quedarán en poder de la comisión instructora.
- Se determinarán las pruebas que se deban practicar, y se establecerá el procedimiento para su obtención y su custodia.
- Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si, aún no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Personas y Talento de GARSA a adoptar medidas que al respecto se consideren oportunas.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento deberá ser rápido, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Por lo que todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a 10 días laborales. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación sin superar en ningún caso otros 3 días laborables más.

#### **4.5. La resolución del expediente de acoso**

La dirección de Personas y Talento de la empresa una vez recibidas las conclusiones de la 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 acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha o fechas de su comisión, graduación de la misma y sanción adoptada por la Dirección de GARSA.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Personas y Talento procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.

Entre las sanciones para aplicar a la persona agresora, como a quien la promueva, fomente y/o tolere se tendrán en cuenta las siguientes:

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- La suspensión de empleo y sueldo
- El despido disciplinario

Tal y como indica el artículo 35, que regula las faltas y sanciones, del Convenio Colectivo de Gestorías Administrativas, se considerará como falta muy grave "el acoso sexual, entendiendo como tal aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa, realizadas por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante"

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de GARSA mantendrá un deber activo de vigilancia y control respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

La dirección de Personas y Talento de GARSA 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:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa. Informando periódicamente de las conductas que se consideran acoso sexual y por razón de sexo y de los canales de denuncia y procedimientos recogidos en el protocolo, así como las sanciones que conllevan.
- Compromiso por parte de la Dirección de la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

#### **4.6. Seguimiento**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión instructora tiene la obligación de realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## 5 Duración, obligatoriedad del cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de GESTORES ADMINISTRATIVOS REUNIDOS S.A, o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través del ESPACIO GARSA (Portal del empleado), manteniéndose vigente durante 4 años.

Así mismo, el protocolo será revisado 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 y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 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 un resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

**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.**

**ANEXO 1:**

**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 GESTORES ADMINISTRATIVOS REUNIDOS 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 compromete 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 GESTORES ADMINISTRATIVOS REUNIDOS S.A de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado:

**ANEXO 2 :**

**Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo.**

<b>Persona que informa de los hechos</b>	
<input type="checkbox"/>	Anónimo
<input type="checkbox"/>	Nombre y Apellidos de la persona que presenta la denuncia:
<b>Tipo de acoso</b>	
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual
<input type="checkbox"/>	Otros tipos de acoso
<b>Datos de la persona que ha sufrido el acoso</b>	
Nombre y apellidos:	
DNI	
Puesto de trabajo:	
Centro de trabajo/Departamento:	
Vinculación laboral/Tipo de contrato:	
Datos de contacto a efecto de notificaciones:	

## Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Categoría profesional/puesto:

Centro de trabajo:

**Descripción de los hechos** (incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible):

**En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos** (adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno):

## SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

**Localidad y fecha**

**Firma de la persona interesada**

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa GESTORES ADMINISTRATIVOS REUNIDOS S.A

A ENVIAR MEDIANTE SOBRE CERRADO A LA COMISIÓN INSTRUCTORA O AL CORREO ELECTRÓNICO:  
canal.denuncias@garsa.com

## ANEXO 3:

### Guía breve para la persona que se siente acosada sexualmente o por razón de sexo

#### ¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?

##### **a. Solicitar información:**

- A mi empresa sobre los procedimientos de actuación específicos.
- A la representación de las trabajadoras y trabajadores quienes deben contribuir a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

##### **b. Iniciar el procedimiento formal establecido en la empresa,** conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo que exista en mi empresa.

##### **c. Presentar una denuncia,** que nunca podrá ser anónima y que podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o juzgado de guardia.

#### ¿Dónde puedo recibir información o asistencia?

C/Condesa de Venadito nº 34. Madrid (28027)

- Teléfono de Información a la mujer (gratuito de 9 a 23h de lunes a viernes, salvo festivos nacionales) : 900191010
- Teléfono de información para personas sordas (gratuito de 9 a 23h de lunes a viernes, salvo festivos nacionales): 900152152
- Atención a víctimas de maltrato (Gratuito 24 h): 016
- Servicio de Consultas genéricas o jurídicas online del Instituto de la Mujer:  
<https://www.inmujeres.gob.es/fr/ellnstituto/contacto.do>

**APROBACIÓN**

**POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA**

**POR LA PARTE SOCIAL**