

GARDA
SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.
PLAN
DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y
LABORAL
2019 - 2023



GARDA
Servicios de Seguridad

COMPROMISO DE GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.

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

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

Madrid, 30 de mayo de 2019



Fdo.: Cándido Vigará Tocado
Consejero Delegado

PLAN DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	Pág. 3
2. CONCEPTO DE PLAN DE CONCILIACIÓN.....	Pág. 3
3. OBJETIVOS	Pág. 4
4. ÁMBITO	Pág. 4
5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Pág. 4

1. INTRODUCCIÓN

El pasado 30 de mayo de 2019, se firmó el II Plan de Igualdad de la empresa Garda Servicios de Seguridad, S. A., en una declaración de su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad en todos los ámbitos de esta.

La firma de este plan con las asociaciones sindicales más representativas, vino precedida de un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos de la empresa, que permitió emitir un Informe Diagnostico sobre el que se basó dicho plan.

Conciliar significa establecer estructuras y sistemas de apoyo adecuados que permitan compatibilizar los diferentes roles que las personas han decidido asumir en su entorno laboral, personal, familiar, social, etc.

Por un lado, hay unos mínimos que toda empresa debe cumplir relacionados principalmente con los permisos retribuidos y no retribuidos establecidos en la legislación vigente (maternidad, paternidad, permiso de lactancia, excedencias, reducciones de jornadas, etc.).

Por lo tanto, aplicar políticas de conciliación en las empresas es la posibilidad que tienen éstas de ir “más allá” del cumplimiento de lo establecido en la legislación. El objetivo último es conseguir una mayor motivación, una mayor implicación y como resultado, una mayor productividad.

2. CONCEPTO DE PLAN DE CONCILIACIÓN

Es un documento elaborado por la empresa, a disposición de toda la plantilla, donde se enumeran las medidas en materia de conciliación a disposición del personal. Su cuantificación, desarrollo y plan de mejora, suponen un elemento fundamental de la estrategia empresarial destinada a que las personas que la forman puedan conciliar su vida laboral con su vida personal y familiar. La finalidad es crear una herramienta sencilla y transparente que ayude a optimizar recursos, aumentar el grado de satisfacción y mejorar el clima laboral y la productividad-rentabilidad en la empresa.

El Plan se compone de una serie de objetivos, acciones de mejora e indicadores de evaluación, establecidos en función de las necesidades y dificultades que las personas tengan para la conciliación.

3. OBJETIVOS

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de GARDA, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral.
- Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres.
- Proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la organización.
- Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo.
- Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4. ÁMBITO

El plan de conciliación para la vida familiar y laboral **se aplica** a la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún departamento o sección, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de **las** medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral con GARDA.

5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales. El disfrute de dichos derechos no puede suponer ningún tipo de discriminación.	Difundir a toda la plantilla	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste
Difundir mediante un folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en Garda.	Actualizar folleto existente	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste
Se permite la acumulación del periodo de lactancia a petición del trabajador o trabajadora.	N.º de veces que se ha solicitado	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo

Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho, siempre y cuando estén debidamente acreditado y justificado que son pareja de hecho.	Difundir a toda la plantilla e incluirla en el folleto.	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste
Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta a la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los procesos de promoción.	Difundir a toda la plantilla.	Formación	Anual

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
Se podrá solicitar la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo, menores y familiares (previa justificación y acreditación), siempre y cuando la operativa del servicio lo permita, en caso de no ser posible, se justificará.	Difundir a toda la plantilla	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores y familiares).	Difundir a toda la plantilla, incluirla en el folleto	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste
Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Difundir a toda la plantilla, incluirla en el folleto.	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste
Ampliar 7 días más de permiso retribuido en caso de enfermedad/fallecimiento de familiares hasta 2º grado cuando el hecho causante sea fuera de España.	Difundir a toda la plantilla.	RRHH	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste
Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales, justificándolo debidamente.	Difundir a toda la plantilla.	RRHH/operaciones	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste

<p>Establecer un permiso no retribuido recuperable por el tiempo necesario para los trabajadores/as con descendientes menores de 15 años o personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente.</p>	<p>Difundir a toda la plantilla.</p>	<p>RRHH/operaciones</p>	<p>Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste</p>
---	--------------------------------------	-------------------------	--

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCION
<p>Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando dicha solicitud sea por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares) justificando el motivo, y siempre y cuando haya vacante en el lugar solicitado.</p>	<p>Difundir a toda la plantilla.</p>	<p>RRHH/operaciones</p>	<p>Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste</p>
<p>Establecer la posibilidad de cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres divorciados/as, cuya guarda legal recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre y cuando la operativa del servicio lo permita y haya vacante en el lugar solicitado.</p>	<p>Difundir a toda la plantilla.</p>	<p>RRHH/operaciones</p>	<p>Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO.: *Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.*

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