

DocuSigned by:

Cristina Santos Olete

D47BBE46E5C448E...

PLAN DE IGUALDAD GA_P, S.L.P.

DocuSigned by:

Iratxe Humaran

31FD579962D64AE...

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Presentación de GA_P, S.L.P.

GA_P, S.L.P (en adelante, “GA_P”, el “Despacho” o la “Firma”) es una firma de abogados líder en el sector, fundada en 1951.

La Firma, a nivel global, cuenta con nueve (9) oficinas y con clientes procedentes de ochenta y tres (83) países. Tiene su sede social en Madrid y su ámbito de actuación, principalmente, se circunscribe al territorio nacional (Barcelona, Bilbao, Madrid, Valencia y Vigo), aunque también cuenta con presencia en el Reino Unido, Portugal, EE.UU y Bélgica¹.

1.2.- Marco legal en el que se encuadra el Plan de Igualdad

La igualdad de género es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

En el marco europeo, la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que ha de integrarse en todas sus políticas y acciones; así como en las de sus Estados Miembros y, por tanto, en España.

A nivel nacional, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2 de la Norma Fundamental consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. Los principios anteriores fueron desarrollados por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres con el objeto de superar aquellos obstáculos que impiden conseguirla.

¹ Todas ellas son empresas independientes fuera del ámbito del Plan de Igualdad.

DocuSigned by:
Cristina Santos Olete
D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:
Iratixe Human
31FD579962D64AE...

En relación con lo anterior, el artículo 45.2 de la LOIEMH dispone que las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores deberán negociar, elaborar y aplicar un plan de igualdad conforme a la legislación laboral.

Por su parte, la Disposición transitoria única del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, “RD 901/2020”) determina que las empresas que cuenten con un Plan de Igualdad cuentan con un plazo de doce (12) meses para adaptar sus planes de igualdad actuales, pudiéndose a tal efecto suscribir un nuevo plan de igualdad.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de GA_P, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos del Despacho.

1.3.- Compromiso de GA_P con la igualdad

El respeto y la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres son objetivos fundamentales para GA_P y a cuya consecución deben contribuir todos los miembros de la organización. Así, en el marco de esta negociación de este nuevo Plan de Igualdad, el Despacho ha renovado su compromiso con la Igualdad.

El compromiso del Despacho con este objetivo, y la implicación de toda la plantilla en esta tarea, es una obligación que atañe a todos sus componentes y ello para conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento real y efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y posibilidades de toda la plantilla y, en definitiva, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

En conclusión, se trata de que este Plan de Igualdad sea el instrumento idóneo para garantizar la igualdad de género de los profesionales que prestan servicios en esta Firma, y no un mero documento realizado por imposición legal. De esta forma, el Despacho cuenta con unos valores y principios que se configuran como elementos básicos y esenciales del marco ético en el que todos los y las profesionales del Despacho debemos llevar a cabo nuestra actividad diaria, y que todos debemos conocer y asumir, y ello con independencia del puesto dentro de la organización.

DocuSigned by:

Cristina Santos Olite

D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

Iratxe Hum

31FD579962D64A

Los principios y medidas enunciados se llevarán a cabo en la práctica mediante la implantación de un Plan de Igualdad y los correspondientes sistemas de seguimiento, con el objeto de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el Despacho, y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

2.- PARTES SUSCRIPTORAS

El Despacho convocó oportunamente a todos los sindicatos legitimados en virtud del artículo 5.3 del RD 901/2020, siendo que exclusivamente UGT contestó en el plazo legal y con la intención favorable de participar en esta convocatoria.

Atendiendo a lo anterior, se conformó en tiempo y forma la Comisión de Igualdad para la negociación del presente Plan de Igualdad, entre la representación de la empresa y la representación sindical ostentada por UGT quienes han suscrito el presente Plan de Igualdad.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras del Despacho que operan en todo el territorial español, así como a los trabajadores y trabajadoras de empresas de trabajo temporal.

Este Plan estará en vigor durante un plazo de cuatro (4) años desde la fecha de su firma.

4.- ESTRUCTURA, INFORME DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El Plan de Igualdad del Despacho se ha realizado a partir del diagnóstico de situación de mujeres y hombres en GA_P para el período correspondiente a 1 de enero de 2020 y 31 de diciembre de 2020; todo ello, siguiendo el Anexo I del RD 901/2020. Para el mejor diagnóstico de la situación y de la auditoría retributiva, el Despacho ha contado con el asesoramiento especializado de la consultora en recursos humanos.

Las partes negociadoras han concluido su diagnóstico, suscribiendo un el informe de conclusiones del diagnóstico, incluyendo las conclusiones en auditoría retributiva que se acompañan como **Anexo I**. Dicho diagnóstico, así como el informe de conclusiones se estructura en las siguientes áreas:

DocuSigned by:
Cristina Santos Olete
D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:
Iratxe Hum
31FD579962D64A...

- Descripción de la empresa: información y actividad, distribución de la plantilla y estrategia de igualdad: sensibilización, comunicación y relación externa e interna.
- Selección y contratación.
- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
- Formación.
- Promoción y desarrollo profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones, incluyendo las conclusiones de la auditoría retributiva.
- Prevención del acoso sexual y por razón de género. Violencia de género.

A efectos de dicho diagnóstico y en el marco de la negociación de este Plan, ambas representaciones han contado con asesores con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

5- OBJETIVOS GENERALES

El objetivo general del Plan de Igualdad del Despacho se centra en garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de todas las personas trabajadoras que prestan servicios en GA_P, haciendo efectivo el derecho a la equidad y a la prestación de servicios libre de todo tipo de discriminación, tanto directa como indirecta.

La negociación del presente Plan de Igualdad ha ido precedida de la realización por parte de la Comisión de Igualdad de un diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades como fase inicial de dicho Plan (punto 4 anterior), habiéndose detectado aspectos concretos de mejora o de profundización en medidas vigentes para garantizar la igualdad de género en el marco del Despacho.

A este respecto, el objetivo de este nuevo Plan de igualdad es potenciar e implementar diversas acciones dirigidas a la igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, así como eliminar las barreras que dificulten y obstaculicen la aplicación del Principio de Igualdad:

1. Asegurar una gestión de personas que garantice el principio de igualdad de oportunidades.
2. Garantizar y promover entre la plantilla, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como prevenir discriminaciones derivadas de su ejercicio.

DocuSigned by:

Cristina Santos Ojeda

D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

Iratxe Humaran

31FD579962D64AE...

3. Detectar riesgos y establecer medidas para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

6.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos/medidas, señalando, para cada caso, el/los departamentos responsable/s, dentro del Despacho, de ejecución de la medida, el plazo máximo, así como sus indicadores y recursos establecido para el cumplimiento de la medida.

Estas medidas se han acordado por ambas partes a la vista del diagnóstico de la situación examinado también en el marco de este proceso de negociación del Plan de Igualdad.

1.- Selección y contratación

El objetivo específico en este apartado será la promoción de una composición equilibrada de la plantilla, procurando a la vez, en la medida de lo posible, incrementar la presencia femenina/masculina en las áreas donde se encuentre sub-representadas, considerando la igualdad de trato y oportunidades como un principio fundamental de la política de reclutamiento y selección de la empresa; para ello se han acordado las siguientes medidas:

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
Revisar las ofertas de empleo y formularios de solicitud para garantizar el uso del lenguaje neutro.	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor de este Plan. Este compromiso se revisará periódicamente y, en todo caso, con carácter anual.	Número de ofertas de trabajo revisadas al año.
Realizar acuerdos con <i>headhunters</i> para la presentación de candidaturas del sexo menos representado en el departamento /	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Número de acuerdos realizados con <i>headhunters</i> al año.

DocuSigned by:

Cristina Santos Ojete

D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

Iratxe Humaran

31FD579962D64AE...

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
área / posición correspondiente. Al menos una (1) de cada cinco (5) candidaturas.			
A igualdad de méritos, priorizar la contratación del sexo menos representado en el departamento / área / puesto.	Departamento de RRHH / Comité de selección.	Desde la entrada en vigor del Plan.	Número de nuevas contrataciones realizadas por sexo y por área al año. Ponderación de esas contrataciones en las áreas para analizar la representación masculina y femenina.
Mantener los procesos y pruebas objetivas de selección vigentes.	Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Seguimiento anual con las evaluaciones y procesos de selección vigente.
Que en las entrevistas de salida actuales se pregunte expresamente sobre si la salida tiene alguna relación con una brecha por razón del sexo (“test sobre datos de interés”).	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Revisión anual de las entrevistas.
Seguimiento de los datos sectoriales. Actualmente, la presencia femenina en el Despacho es superior a la del sector (en un 21.7%).	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Revisión de los datos sectoriales con carácter anual. Informes sectoriales.
Seguimiento anual de los datos incluidos en el diagnóstico en las áreas de selección y contratación.	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Compilación anual de los datos estadísticos actualizados.

DocuSigned by:

Cristina Santos Ojete

D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

Iratxe Humaran

31FD579962D64AE...

2.- Promoción

El objetivo específico será promover las condiciones para la promoción profesional de las mujeres a puestos de responsabilidad o a aquellos en los que se encuentren sub-representadas con el fin de promover el talento sin que el género sea un obstáculo para ello, habiéndose adoptado las siguientes medidas específicas para alcanzar dicho objetivo:

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
<p>Implementar un sistema de mentoring respecto de los/as abogados/as de nivel junior o medio, para su desarrollo y fomento de sus habilidades directivas. En concreto, el sistema se instrumentalizará por dos vías:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tutorazgo durante los dos primeros años de carrera, de carácter obligatorio. - Mentoring, voluntario, para abogados/as de nivel medio, contando con un pool de mentores a los que recurrir. <p>Atendiendo al éxito del programa anterior, se podrá examinar la implementación de otros sistemas de mentoring como el “reverse mentoring” para avanzar y trabajar en la diversidad generacional.</p>	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	<p>Revisión y lanzamiento del programa.</p> <p>Seguimiento anual de los inscritos en los programas.</p>
Mantener el sistema de evaluación objetivo.	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Seguimiento anual con las evaluaciones y procesos de selección vigente.

DocuSigned by:

Cristina Santos Oñete


D47BBE46E5C448E...


DocuSigned by:

Iratxe Humara

31FD579962D64AE...

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
Curso de liderazgo femenino "take the lead" de Talengo, para asociadas senior con capacidad para llegar a ser socias en el Despacho. Existirá una plaza al año.	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Número de personas que realizan este programa con carácter anual.
Impulsar la mayor transparencia en los sistemas de generación y responsabilidad de los clientes para los/as abogados/as. De este modo, se seguirá los temas asignados después de situaciones ligadas a los permisos de nacimiento (horas facturables, asuntos o clientes asignados) y se establecerán procedimientos de ajuste/seguimiento en la asignación de los clientes durante estos permisos por nacimiento (por ejemplo, en caso de <i>referrals</i> durante esas situaciones).	Dirección del Despacho. Departamento de RRHH. Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Publicidad de los procedimientos internos. Revisión de los permisos disfrutados anualmente. Revisión de la facturación/rentabilidad del personal antes y después de los permisos. Revisión de las <i>referrals</i> de asuntos durante los permisos. Entrevistas con el personal abogado.
Seguimiento de las contrataciones/promociones internas en el área de estructura.	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Número de puestos promocionados por sistemas internos. Número de promociones.
Análisis de los datos incorporados en el diagnóstico en materia de promoción, con carácter anual. En caso de que sea posible, se evaluará la posibilidad de realizar un análisis más desagregado por condición familiar de las promociones.	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Compilación anual de los datos estadísticos actualizados.

DocuSigned by:

 D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

 31FD579962D64AE...

3.- Formación

El objetivo en este punto será promover la sensibilización y formación en igualdad al conjunto de la plantilla. Los departamentos con mayor repercusión en una política de igualdad en el Despacho, es decir, los departamentos ligados a la selección, promoción, comunicación interna y comunicación externa tendrán una formación específica en Igualdad.

Igualmente, entre los objetivos se encuentra el de facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en el Despacho.

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
Formar en igualdad al conjunto de la plantilla (sensibilización) durante la vigencia del Plan. Para el buen fin de la medida, no se requerirá que la formación sea reglada o formal.	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor de este Plan. .	Al año de la entrada en vigor de esta medida se revisará la progresión de la misma para ver si un 33% del total de la plantilla existente ha realizado la formación, así como las condiciones de realización del mismo para evaluar si se está cumpliendo con el objetivo de formación y, en otro caso, evaluar y adoptar las medidas que resultasen pertinentes.
Formar específicamente a los miembros de la Comisión de Igualdad, comunicación, RRHH, socios/responsables de áreas de apoyo, evaluadores, comité de selección en igualdad y, específicamente, en sesgos	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor del Plan.	Seguimiento anual de los cursos realizados entre el personal.

DocuSigned by:

Cristina Santos Oñete

D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

Iratxe Humarau

31FD579962D64AE...

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
inconscientes. El Despacho ya ha llevado a cabo formaciones a gran parte de este personal, debiéndose cumplimentar esta formación durante la vigencia del Plan de Igualdad sobre el personal que no haya recibido esta formación y que forme parte de estos colectivos.			
Análisis anual de los datos incorporados en el diagnóstico en materia de formación.	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor de este Plan-	Compilación anual de los datos estadísticos actualizados.

4.- Retribución

El objetivo será garantizar que no se produzcan desigualdades retributivas por el hecho de pertenecer a un género determinado; habiéndose acordado las siguientes acciones al respecto:

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
Realizar una nueva auditoría retributiva respecto de los puestos del área de apoyo cuando se implemente la matriz de contribución (<i>ver medidas en materia de clasificación profesional</i>).	Departamento de RRHH contando con una consultora experta en recursos humanos.	En el año 2022. Revisión anual.	Revisión de la existencia de esta política en 2022. Revisión anual de las conclusiones de la auditoría.
La Comisión de Igualdad podrá proponer el establecimiento de sistemas de corrección de las posibles brechas de	Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, bajo la supervisión y aprobación de la Junta de Socios.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Revisión anual de las conclusiones de la auditoría retributiva. En caso de injustificación de brechas

DocuSigned by:

Cristina Santos Plete

D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

Iratxe Humana

31FD579862D64AE

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
género detectadas en las conclusiones de las auditorías retributivas para puestos de igual valor; todo ello, bajo la supervisión y aprobación de la Junta de Socios.			salariales, se propondrá un sistema de solución de dichas brechas a la Junta de Socios.

5.- Corresponsabilidad

En este apartado, el objetivo consiste en fomentar medidas que impulsen la corresponsabilidad de las personas trabajadoras y posibiliten el desarrollo de la igualdad de género dentro del Despacho:

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
Realizar medidas de comunicación a la plantilla en materia de corresponsabilidad, especialmente, dirigidas a los responsables de los departamentos, áreas y socios/as.	Departamento de RRHH	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Número de comunicaciones facilitadas.
Se continuará y difundirá el plan de flexibilidad para padres y madres que pasará a denominarse plan de flexibilidad para progenitores. Este plan permite disponer de un horario flexible a los progenitores que así lo deseen hasta que sus hijos/as alcancen los dieciocho (18) meses de edad. De este modo, los progenitores pueden entrar a su puesto de trabajo a las 9.00 h, comer en 30 minutos y salir de su puesto de trabajo a las 18.00 h. El plan completo será accesible por intranet, incluyendo sus condiciones y requisitos.	Departamento de RRHH	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Comunicaciones realizadas. Número de solicitudes. Número de aceptación de las solicitudes.

DocuSigned by:

Cristina Santos Oñete

D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

Iratxe Humarav

31FD579962D64AE...

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
<p>Se continuará y difundirá el plan de teletrabajo y flexibilidad GA_P. Este plan permite, por un lado, en todas las posiciones donde sea posible, la prestación de servicios en remoto un día a la semana; por otro, flexibilidad horaria en el horario de entrada y salida de la Compañía, con un tiempo reducido para comer.</p> <p>El programa completo será accesible por intranet, incluyendo sus condiciones y requisitos.</p>	Departamento de RRHH	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Comunicaciones realizadas. Número de solicitudes. Número de aceptación de las solicitudes.
<p>La Compañía cuenta, dentro del programa de retribución flexible, con tickets guardería que se podrán disfrutar por los empleados. Estos cheques guardería se descuentan del salario bruto de la persona trabajadora y se solicitarán a través del “portal del empleado”.</p> <p>Esta remuneración flexible no podrá superar -junto con el resto de beneficios- más de un 30% del salario de la persona trabajadora. En el caso de los profesionales de País Vasco, el importe máximo exento es de 1.000€ al año.</p>	Departamento de RRHH	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Comunicaciones realizadas. Número de solicitudes. Número de aceptación de las solicitudes.
<p>Se realizará un recordatorio de “onboarding” al personal tras bajas o ausencias prolongadas, como permisos de nacimiento, excedencias, etc.</p>	Departamento de RRHH	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Número de bajas, ausencias prolongadas, permisos por nacimiento, excedencias, etc.

DocuSigned by:

Cristina Santos Ojete

D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

Iratxe Humaran

31FD579962D64AE...

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
			Número de recordatorios realizados.
Los LEF (letrados en formación) disfrutarán de un permiso retribuido de tres (3) semanas para la preparación y superación del examen de acceso a la abogacía, examen cuya superación es necesaria para ejercer como abogado/a. El período de disfrute de este permiso se acordará por la Dirección conforme a la convocatoria del examen de acceso a la abogacía.	Departamento de RRHH	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Número de permisos disfrutados.
Se potenciará el trabajo de colaboración entre Comité más por ti y Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad para fomentar la eficiencia en el trabajo y la mayor corresponsabilidad.	Comité más por ti y Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Número de reuniones entre comités.
Creación y difusión de un Protocolo reuniones internas/externas eficientes.	Departamento de RRHH	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Existencia del protocolo. Acciones de difusión a la plantilla.
Seguimiento anual de los datos incluidos en el diagnóstico en materia de corresponsabilidad, incluyendo mayor desglose del disfrute de los permisos ligados al cuidado/responsabilidades familiares. En el caso de los progenitores que no opten por el permiso de nacimiento/lactancia, la Comisión de Igualdad podrá establecer	Departamento de RRHH. Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Compilación anual de los datos estadísticos actualizados.

DocuSigned by:

Cristina Santos Oñete

D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

Iratxe Humaran

31FD579962D64AE...

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
medidas para el seguimiento o análisis de esta situación.			

6.- Clasificación profesional, tiempo de trabajo y otras condiciones profesionales

El objetivo consiste garantizar que no se produzcan desigualdades en las condiciones de trabajo por el hecho de pertenecer a un género determinado. Así, se han adoptado las siguientes medidas:

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
Desarrollo y seguimiento de la matriz de contribución para los puestos de trabajo, especialmente, para los puestos de estructura.	Departamento de RRHH contando con una consultora experta en recursos humanos.	En el año 2022. Revisión anual.	Revisión de la existencia de esta política en 2022. Revisión anual sobre la matriz de contribución.
Seguimiento anual de la información incluida en el diagnóstico durante la vigencia del Plan, en materia de contratación, jornada y tiempo de trabajo.	Departamento de RRHH. Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Compilación anual de los datos estadísticos actualizados.

7.- Infrarepresentación femenina

El objetivo específico será promover la equilibrada representación entre mujeres y hombres, impulsando el talento y sin que el género sea un obstáculo para ello, habiéndose adoptado las siguientes medidas específicas para alcanzar dicho objetivo:

DocuSigned by:

Cristina Santos Olite

D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

Iratxe Humaran Ru

31FD579962D64AE...

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
Seguimiento de la presencia femenina en foros, eventos, comités internos y promociones a socios/as.	Departamento de Comunicación. Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor del Plan.	Número de eventos externos, desglose de los sexos en dichos eventos. Número de eventos internos, desglose de los sexos en dichos eventos. Número de los comités internos y composición desglosada por sexo. Número de promociones a socio, desglosadas por sexos.
Seguimiento anual de los datos facilitados en el diagnóstico en materia de infrarrepresentación femenina.	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor del Plan.	Compilación anual de los datos estadísticos actualizados.

8.- Acoso

El objetivo en este punto consiste en fomentar un clima laboral idóneo, con procedimientos específicos en caso de que se denuncien posibles situaciones de acoso por razón de sexo o sexual para solventar y evitar este tipo de situaciones.

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
Difusión del procedimiento existente en materia de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla.	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor del Plan.	Acciones de difusión realizadas.
Compartir los procesos de acoso sexual o por razón de género con la Comisión de Igualdad, preservando en todo caso, la	Compliance Officer y Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Anualmente, desde la entrada en vigor del Plan.	Número de procesos de acoso sexual y por razón de sexo. Acciones adoptadas.

DocuSigned by:

Cristina Santos Olete

D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

Iratxe Human

31FD579962D64AE...

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
confidencialidad de los datos de las personas afectadas.			

9.- Comunicación, compromiso y difusión del Plan de Igualdad

El objetivo específico en este punto será establecer medidas específicas que mejoren los sistemas de comunicación interna y externa en igualdad de oportunidades en GA_P, promoviendo una imagen igualitaria entre mujeres y hombres y contribuyan a la difusión del Plan. Con esta finalidad, se han acordado las siguientes medidas específicas:

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
Incorporar como eslogan que GA_P es un Despacho que trabaja por la igualdad y la corresponsabilidad.	Departamento de Desarrollo de Negocio, Marketing y Comunicación.	1 mes desde la aprobación definitiva del Plan de Igualdad y desde la firma del mismo por todas las partes negociadoras del Plan.	Número de revisiones de comunicaciones.
Difundir el Plan de Igualdad entre las personas trabajadoras y facilitar el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en el proceso de "onboarding".	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Acciones de difusión realizadas. Número de contrataciones y facilitación de la política.
Revisión de las políticas internas para confirmar que se ajustan al contenido del plan y al lenguaje neutro.	Departamento de RRHH.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Número de políticas revisadas.
Revisar las comunicaciones internas y externas para confirmar que no se incurre en estereotipos.	Departamento de Desarrollo de Negocio, Marketing y Comunicación.	Desde la entrada en vigor del Plan.	Número de comunicaciones revisadas.

DocuSigned by:

Cristina Santos Ojeda

D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

Iratxe Humara

31FD579962D64AE...

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
Impulsar la contratación con proveedores externos que también estén comprometidos con la Igualdad.	Comité de Negocio.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Número de peticiones a los proveedores de sus compromisos en Igualdad.
El Despacho pretende ser un actor sensibilizador en foros externos a la empresa, comunicando sus propias prácticas y fomentando la conciencia de la igualdad de oportunidades.	Departamento de Desarrollo de Negocio, Marketing y Comunicación.	Desde la entrada en vigor del Plan.	Número de foros en los que se participe. Número de acciones realizadas.

10.- Seguimiento del Plan de Igualdad

El objetivo específico en este punto será establecer medidas específicas que contribuyan a la revisión del Plan y que garanticen que sus medidas son efectivas:

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
Realizar encuestas a la plantilla sobre las medidas alcanzadas y la percepción de la igualdad de género para confirmar la pertinencia de las medidas adoptadas.	Departamento de RRHH.	Estas encuestas se realizarán periódicamente a partir del año de que comience la vigencia del Plan de Igualdad.	Número de participantes en las encuestas. Datos de las encuestas.
Renovación de la Comisión de Igualdad, limitando sus miembros a seis (6) componentes, tres (3) personas en representación de la empresa y tres (3) personas en representación de las personas trabajadoras.	Comisión de Igualdad actual.	Al mes desde la entrada en vigor del Plan.	Acta de constitución y Reglamento de Funcionamiento del Plan.

11.- Violencia de género

DocuSigned by:

Cristina Santos Blieck

D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

Iratxe Humaran

31FD57962D64AE...

Las partes han acordado medidas específicas que permitan divulgar los derechos que asisten a las mujeres víctimas de la violencia de género, creando acciones específicas que posibiliten el ejercicio de estos derechos y, en definitiva, contribuyendo, así en mayor medida, a su protección.

Todos los datos de las trabajadoras afectadas se tratarán con la debida confidencialidad por todas las partes y será ella la que decida el uso de dicha información, pudiendo contactar con la Dirección de RRHH o con cualquier persona del Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad. En ambos casos, las personas que reciban dicha información deberán garantizar la confidencialidad de los datos.

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
<u>Derecho de reducción de jornada de las mujeres víctimas de violencia de género o reordenación del tiempo de trabajo.</u> Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en el Despacho.	Dirección de RRHH. Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Número de peticiones realizadas. Número de peticiones aprobadas.
<u>Cambio de centro de trabajo.</u> Las trabajadoras que tengan consideración de víctimas de violencia de género que se	Dirección de RRHH. Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Desde la entrada en vigor de este Plan.	Número de peticiones realizadas. Número de peticiones aprobadas.

DocuSigned by:

Cristina Santos Olete

D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

Iratxe Humaran

31FD579962D64AE...

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
<p>vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que el Despacho tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>En tales supuestos, GA_P estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales GA_P tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras.</p> <p>Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre (1) el regreso a su puesto de trabajo anterior o (2) la continuidad en el nuevo puesto. En este último caso, finalizará la mencionada</p>			

DocuSigned by:

Cristina Santos Olete

D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

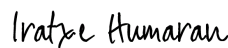
Iratxe Humana

31FD579962D64AE...

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
obligación de reserva respecto de su puesto anterior.			
<p><u>Suspensión del contrato de trabajo.</u> El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis (6) meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho (18) meses.</p>	<p>Dirección de RRHH. Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	Desde la entrada en vigor de este Plan.	<p>Número de peticiones realizadas. Número de peticiones aprobadas.</p>
Implementación anticipada de las medidas de protección en materia de violencia de género previstas legalmente desde el momento en el que conste un informe médico/psico-social que acredite	<p>Dirección de RRHH. Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	Desde la entrada en vigor de este Plan.	<p>Número de peticiones realizadas. Número de peticiones aprobadas.</p>

DocuSigned by:

 D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:

 31FD579962D64AE...

Medidas/acciones	Responsable / Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
la condición de víctima de violencia de género de la trabajadora.			

7.- CALENDARIO DE ACTUACIONES. PRIORIZACIÓN DE LAS MEDIDAS

Atendiendo a las conclusiones alcanzadas, las partes han elaborado un calendario de actuaciones que se acompaña como **Anexo II** y forma parte integrante del presente Plan. En todo caso, ambas partes señalan que la prioridad de las medidas y de las actuaciones acordadas será la siguiente:

- (1) Difusión del Plan.
- (2) Renovación del Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- (3) Acciones de comunicación externa relativas al compromiso del Despacho con la Igualdad.
- (4) Formación, especialmente, de los nuevos miembros del Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad y de las personas de las áreas relacionadas con aspectos de Igualdad (marketing, RRHH, etc.).
- (5) Matriz de los niveles de contribución.
- (6) Igualmente, para las partes resulta prioritaria la encuesta a la plantilla respecto de las medidas adoptadas, si bien esta medida se iniciará al año de la entrada en vigor del Plan.

El Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad a la luz de la implementación de las medidas podrá acordar la distinta priorización de las mismas, así como el calendario de actuaciones para la mejor eficiencia del Plan.

8.- SEGUIMIENTO DEL PLAN, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Tal y como se anticipaba, el contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una vigencia de 4 años desde su firma.

Este Plan pretende ser un documento dinámico y evolutivo cuyo fin es promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, y para garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y el cumplimiento y/o seguimiento de los objetivos fijados en el mismo, se acuerda la renovación de la actual Comisión de Igualdad o Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad en un plazo de un (1) mes desde la firma del presente Plan.

DocuSigned by:
Cristina Santos Olete
D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:
Iratxe Humaran
31FD579962D64AE...

El Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritario y estará conformado por tres (3) representantes de la empresa y tres (3) representantes de las personas trabajadoras.

Todas las partes podrán designar nuevos componentes en caso de que algún miembro deje de formar parte de GA_P, así como sustituir temporalmente a sus componentes en situaciones de baja prolongada, excedencia u otros motivos de suspensión del contrato, como los permisos de nacimiento.

Quienes componen el Comité están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

El Comité que tendrá como objetivo velar por la consecución de los objetivos generales y/o específicos fijados en el presente Plan de Igualdad. A tal efecto, el Comité de Igualdad, se reunirá, al menos, una (1) vez al año en los términos en los que se acuerden en el Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, el cual se deberá suscribirse en el marco de su constitución.

En todo caso, dicho Comité tendrá las siguientes atribuciones:

Generales:

1. Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones por razón de género, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
2. Sensibilizar e informar a la plantilla, sobre la importancia de defender la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y sobre la necesidad de su participación activa en la elaboración e implantación del Plan de Igualdad del Despacho.
3. Atender y resolver todas aquellas consultas formuladas por la plantilla en materia de igualdad, estableciendo canales de comunicación eficaces que lleguen a toda la plantilla.

Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad:

DocuSigned by:
Cristina Santos Ojete
D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:
Iratxe Humara
31FD579962D64AE...

1. Este Comité efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho Plan, con las siguientes atribuciones:
 - a) Impulsar el cumplimiento de las medidas recogidas en el Plan.
 - b) Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas, de necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas.
 - c) Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
 - d) Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
 - e) Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
 - f) Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno del Despacho, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
 - g) Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación anual desde la entrada en vigor del Plan, así como una evaluación final, tres (3) meses antes de la finalización de su vigencia. En las evaluaciones parciales y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en el Despacho; los cambios en la cultura del Despacho: cambio de actitudes de la Dirección, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc. La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

9.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de que el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad constatare, en el marco de sus funciones de seguimiento, la existencia de indicadores que contemplasen la necesidad de adaptar el presente Plan, dicho Comité podrá adoptar las modificaciones oportunas previa mayoría de cada una de las representaciones.

Igualmente, será obligatoria la adaptación del presente plan en los supuestos previstos en el artículo 9.2 del RD 901/2020, como pudiesen ser, incidencias significativas en la plantilla o en las situaciones analizadas en el diagnóstico.

En caso de ausencia de acuerdo respecto de dichas modificaciones, las partes podrán acudir a los mecanismos alternativos de resolución de conflictos previstos legal o convencionalmente dentro del ámbito territorial del Plan.

DocuSigned by:
Cristina Santos Oliete
D47BBE46E5C448E...

DocuSigned by:
Iratxe Humaran Rueda
31FD579962D64AE...

Cristina Santos Oliete

Iratxe Humaran Rueda
(UGT)