



---

# PLAN de IGUALDAD



## MARCO LEGAL

---

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge en su Exposición de Motivos una referencia expresa al artículo 14 de la Constitución española que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Además de esta legislación nacional, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y europeos sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983; y el Tratado de Amsterdam de la Unión Europea de fecha 1 de mayo de 1999.

## COMPROMISO

---

En este contexto, la compañía GAM S.A. (General de Alquiler de Maquinaria) y cada una de las sociedades que la integran dedicadas a los servicios relacionados con la maquinaria, tales como el alquiler, la compra-venta, el mantenimiento, la formación y otros, declara su compromiso con 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 el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.

La compañía ha constituido un grupo de trabajo que bajo el nombre de Comisión de Igualdad y en la que se integra la representación de los trabajadores, vela por el cumplimiento de los objetivos del plan y de las medidas encaminadas a su consecución.

GAM, más allá del requerimiento legal contenido en la Ley 3/2007, extiende el alcance del plan a todas sus sociedades y filiales internacionales aun cuando no superen el umbral de plantilla exigido en la citada ley.



## PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

---

Este compromiso no es una mera declaración de intenciones, sino que encuentra su fundamento en los principios y valores que rigen la actuación de la Compañía desde su constitución y que se reflejan en el Código de Conducta en su apartado 2 y más concretamente en el punto 2.1: *“Cumplimiento de la legalidad: GAM y todos sus empleados mantendrán un estricto respeto al ordenamiento jurídico vigente en todos los territorios en los que GAM desarrolla sus actividades”*; y punto 2.4: *“Protección y fomento de los recursos humanos” que reconoce que “Las personas que forman parte de GAM son un factor indispensable para su éxito.”*

Además, en el apartado 3 relativo a Normas de Comportamiento en el área de Recursos Humanos se recoge en relación a la contratación del personal y promoción profesional (punto 3.13.1): *“GAM evitará cualquier forma de discriminación con respecto a sus trabajadores.*

*En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo de las personas, así como en la fase de selección y promoción profesional, las decisiones tomadas se basarán en la adecuación de los perfiles esperados y los perfiles de los profesionales y en consideraciones vinculadas a los méritos.*

*El acceso a las funciones y cargos se establecerán también teniendo en cuenta las competencias y las capacidades.*

*Además, siempre que sea compatible con la eficiencia general del trabajo, se favorecerá una organización laboral flexible que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar.”*

En cuanto a integridad moral (punto 3.13.4): *“GAM garantizará el derecho a condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de la persona. Por este motivo, protegerá a los trabajadores frente a actos de violencia psicológica y luchará contra cualquier actitud o comportamiento discriminatorio o lesivo de la persona, de sus convicciones y de sus preferencias.*

*GAM adoptará las medidas necesarias para impedir y en su caso, corregir el acoso sexual, el mobbing y cualquier otra forma de violencia o discriminación.”*



Con la puesta en marcha del Plan de Igualdad, no sólo se da respuesta a un requerimiento legal, sino que se avanza hacia la aplicación efectiva de estos principios con la última finalidad de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## DEFINICIONES

---

Para facilitar el entendimiento de los conceptos que se manejan en el presente documento y en todos los relacionados con el Plan, se adoptan las definiciones que aparecen recogidas en la Ley Orgánica, entre las que destacamos:

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. De acuerdo con lo establecido en la propia ley, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas al contexto en que se llevan a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
- Discriminación directa e indirecta. Se considera 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.

Por otra parte, se considera 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.

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

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

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

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

- Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Indemnidad frente a represalias. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.



- Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Tutela judicial efectiva. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

En todo caso, GAM, a través de la Comisión de Igualdad, ofrece la posibilidad de conocer previamente cualquier reclamación en este sentido, de manera que puedan adoptarse las medidas necesarias para prevenir esas situaciones y promocionar cualquiera otra tendente a prevenir todo tipo de discriminación.

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se reconocerán a toda la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- Igualdad de remuneración por trabajado de igual valor. La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.



## PUNTO DE PARTIDA

---

El departamento de Recursos Humanos llevó a cabo un análisis detallado del estado de la organización en relación a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Para la configuración del informe de diagnóstico se tomaron como base los datos en un espacio temporal concreto y para alguna de las sociedades del grupo. Como ya se ha indicado previamente, las conclusiones y alcance del Plan se extiende a todas las sociedades, aun cuando sus datos específicos no se hayan incluido en el análisis inicial.

Se estudiaron factores de diversidad relacionados con la distribución de la plantilla por género a nivel general y por departamentos; edad, nivel de estudios, así como otros aspectos cualitativos presentes en la propia organización.

Los representantes de los trabajadores recibieron copia del informe, al que, en algunos puntos, aportaron comentarios que se incorporan en el presente Plan.

## OBJETIVOS

---

Como resultado del diagnóstico, el plan de igualdad se marca los siguientes objetivos:

- Ratificar el compromiso y sensibilización de la Dirección con la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover, en igualdad de condiciones, la incorporación del género con menos representación en cada grupo o departamento.
- Asegurar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.
- Favorecer la corresponsabilidad y la conciliación.
- Analizar si se producen incidencias salariales por cuestión de género.



- Informar y comunicar, asegurando una correcta gestión de los canales de comunicación tanto a nivel interno como externo en materia de igualdad de género.
- Prevenir el acoso.

## ACCIONES

---

La Compañía quiere ir dando pasos en cada uno de los objetivos descritos, siendo conscientes que los avances en cualquiera de ellos pueden estar condicionados por un entorno de mercado y de actividad en nuestro sector aún complejo y variable.

### **1. Compromiso y sensibilización de la Dirección con la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Informar de la existencia del Plan de Igualdad y de las funciones que asume la Comisión a todos los miembros del Comité de Dirección. (Fecha: Nov- Dic 2017)

A lo largo del año 2018, se realizará una nueva encuesta de clima laboral que sirva como punto de referencia para abordar futuras acciones en el área de la igualdad de oportunidades.

### **2. Promover, en igualdad de condiciones, la incorporación del género con menos representación en cada grupo o departamento.**

El área de Selección de Recursos Humanos, verificará que la descripción de los puestos a cubrir, así como en sus anuncios y publicaciones, no contienen requisitos ni lenguaje que, siendo irrelevantes para la ejecución del trabajo, supongan un impedimento de presentación de candidaturas de un género determinado. (Fecha: Completar la revisión de los perfiles actuales antes de final 2017)

Igualmente, se asegurará que en los procesos de precalificación de las candidaturas que se reciban, se incluya un número paritario de ambos géneros, siempre teniendo





en cuenta que se cumplen con los requisitos demandados para el puesto concreto.

Adopción del principio general que, en igualdad de condiciones, se procurará la contratación de la persona del género menos representado en el área o departamento donde se tenga que producir la incorporación.

En el área técnica, que es donde tradicionalmente existe menor presencia del género femenino, el área de gestión de Talento promoverá la celebración de acuerdos con centros formativos en las diferentes localidades donde GAM tiene presencia, para impulsar la entrada de mujeres con formación técnica.

### **3. Asegurar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.**

El área de Formación velará para que la formación se realice, siempre que sea posible, en horario laboral.

Contemplar, dentro del Plan de Formación de 2018 una acción específica en materia de igualdad obligatoria, al menos, para las personas que tengan equipos a su cargo, y en todas aquellas que tengan que intervenir en un proceso de selección. Esta acción formativa contendrá un apartado específico sobre prevención del acoso.

Asimismo, la planificación anual deberá incluir acciones formativas que puedan ser realizadas de manera on-line, desde cualquier ubicación y tipo de dispositivo, de manera que facilite el acceso a la formación a todos los colectivos de la empresa.

Con el fin de favorecer el crecimiento profesional, el plan anual de formación deberá incluir contenidos relacionados con el desarrollo de habilidades directivas en los que participarán de manera paritaria personas dentro de cada área o departamento, que les permita adquirir las competencias para asumir mayores responsabilidades dentro de la organización.

Reforzar el proceso de comunicación de vacantes, de manera que todas sean publicadas en la plataforma SuccessFactors.



Fomentar el uso de la plataforma SuccessFactors para que toda la plantilla cumplimente el campo relativo a sus preferencias de puesto futuro de manera que, se acuda a selección externa en caso de no existan los perfiles buscados dentro de la empresa.

Adopción del principio general que, en igualdad de condiciones, se procurará la promoción de la persona del género menos representado en el área o departamento donde exista la oportunidad.

#### **4. Favorecer la corresponsabilidad y la conciliación.**

Ver apartado anterior en relación al horario de la formación.

Velar por que las personas que se hayan acogido a cualquiera de los derechos de conciliación promovidos por la legislación en vigor, no tengan obstáculos a su desarrollo profesional ni a sus posibles promociones internas.

Facilitar las peticiones de acumulación de lactancia, así como las de prolongación de los permisos de maternidad y/o paternidad con vacaciones que la persona tenga pendiente de disfrute.

Atender y facilitar las peticiones de tele-trabajo u horarios flexibles en aquellas circunstancias especiales asociadas a responsabilidades familiares, tanto por hijos a cargo, como ascendientes dependientes u otras.

Otros permisos y ausencias no retribuidas, se atenderán y estudiarán por parte del equipo de RRHH.

#### **5. Analizar si se producen incidencias salariales por cuestión de género.**

El departamento de RRHH hará un análisis de la estructura salarial en función de los puestos y bajo la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios y trabajar en corregirlos.



En todas las nuevas contrataciones, se mantendrá una política retributiva acorde con el puesto a desempeñar, independientemente del género de la persona seleccionada.

Garantizar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando alguna medida de conciliación.

**6. Informar y comunicar, asegurando una correcta gestión de los canales de comunicación tanto a nivel interno como externo en materia de igualdad de género.**

Este Plan será presentado tanto a la Dirección como a la Representación de los trabajadores y se pondrá a disposición de toda la plantilla a través del portal de Talento (o SuccessFactors).

Se valorará la idoneidad de hacerlo accesible en la web corporativa como parte del compromiso social de GAM.

El Plan será incluido como parte de la documentación que recibe el personal de nueva incorporación, haciendo mención expresa al mismo en el Manual de Bienvenida.

Se revisará tanto el lenguaje como las imágenes que la Compañía utiliza en la web corporativa, revistas, cartelería, folletos o cualquier otro medio de comunicación para asegurar que sea neutro y no contenga sesgos discriminatorios. Estas pautas de actuación se trasladarán a las agencias de publicidad y comunicación que presten sus servicios a GAM.

A lo largo del año, desde el área de comunicación de GAM se difundirán mensajes en materia de igualdad de oportunidades, tanto por canales internos, como a través de la web, haciéndose eco de iniciativas y/o campañas impulsadas por los diferentes organismos públicos.



## 7. Prevenir el acoso.

La Compañía manifiesta su más rotundo rechazo ante cualquier comportamiento de acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En este sentido GAM adoptará las medidas necesarias para impedir y en su caso corregir, este tipo de actitudes.

Aparte de lo ya recogido en el apartado de formación, se habilita la posibilidad de utilizar el canal de denuncias integrado en el Plan de Prevención de Delitos Penales para denunciar de manera totalmente confidencial este tipo de situaciones. El canal se encuentra disponible en la web corporativa en la siguiente dirección:

*<https://canaldenuncias.gamrentals.com/>*

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

---

La Comisión de Igualdad es la encargada de realizar el seguimiento de las acciones contempladas en este Plan. Algunas de ellas son de ejecución inmediata, mientras que el resto deberán ser evaluadas de forma continuada a partir de la fecha de la entrada en vigor del mismo.

Es su responsabilidad además proponer y poner de relieve la necesidad de acometer nuevos objetivos con sus correspondientes acciones, a tenor de la legislación en vigor en cada momento, así como por la propia evolución de la Compañía y su entorno.

Anualmente redactará un informe que recoja el desarrollo de las actuaciones llevadas a cabo en un período concreto. El resultado del mismo será compartido con la dirección y la representación de los trabajadores.

