

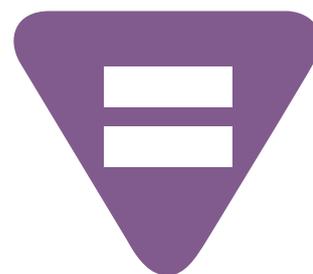


POLÍTICA DE IGUALDAD

LAS PALMAS DE
GRAN CANARIA,
8 DE MARZO DE 2021







ÍNDICE

04	1. Nuestro compromiso
05	2. De la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
06	3. Principios orientadores
06	4. Objetivos generales de la Política de Igualdad
07	5. Materias objeto de intervención
08	5.1. Proceso de selección y contratación
08	5.2. Clasificación profesional
08	5.3. Formación
09	5.4. Promoción profesional
09	5.5. Condiciones de trabajo
10	5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
10	5.7. Infrarrepresentación femenina
10	5.8. Retribuciones
11	5.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
12	6. Comisión de Igualdad
12	6.1. Composición
12	6.2. Competencias
13	6.3. Funciones
13	6.4. Constitución
14	6.5. Acuerdos
14	6.6. Actas
15	7. Plan de Igualdad
15	7.1. Metodología
16	7.2. Contenido
16	7.3. Agentes implicados
17	7.4. Fases
20	8. Comunicación
21	9. Formación
21	10. Seguimiento

1. NUESTRO COMPROMISO

El compromiso social de SAGULPA se asienta sobre los principios y los valores de la organización, recogidos en nuestro Código Ético, que reafirma nuestra voluntad de mantener los mejores estándares de honestidad e integridad.

Porque somos conscientes de nuestra responsabilidad con las necesidades y demandas, tanto de la sociedad en general como de nuestra plantilla, hemos asumido nuestro compromiso con la igualdad, posicionándonos y promoviendo una práctica y gestión empresarial libre de discriminaciones de género, que contribuya al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva para todas las personas.

Es por ello que SAGULPA declara formal y expresamente 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 nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “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 SAGULPA aspiramos a que nuestra Política de Igualdad sea un marco de referencia estable, riguroso y duradero que inspire todas nuestras políticas, planes y procesos, en cada fase de la evolución de nuestro propio modelo organizacional, asumiendo la obligación y el firme compromiso de:

- Integrar en la organización la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Integrar la perspectiva de género, la acción positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, en nuestras actuaciones.
- Procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacidad, competencia, y preparación adecuada en nuestros órganos de dirección.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración, aprobación, implementación y evaluación de los Planes de Igualdad.
- Incluir la igualdad en la negociación colectiva.



2. DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Constitución española, en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, consagrando en el artículo 9.2 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.

Por otro lado, el principio de la Igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, siendo la igualdad de trato entre mujeres y hombres un derecho fundamental de la Unión Europea, contenido en numerosas directivas, y a las que finalmente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres viene a servir de transposición, con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Así, en nuestro ordenamiento jurídico, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras que debe suponer 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. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

En este sentido, a fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la Ley Orgánica 3/2007, en su Título IV, se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, incluyendo además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Señalar que la Ley 3/2007, además de recoger el obligación general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, contempla específicamente el deber de negociar planes de igualdad en las empresas, obligación que se desarrolla reglamentariamente a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Asimismo, el recientemente aprobado RD 901/2020, dispone que las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por último, especialmente relevante, como instrumento de transparencia en determinadas empresas, resulta el desarrollo del concepto y contenido de las auditorías salariales, reguladas en el RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que contiene asimismo la regulación de las auditorías conforme al mandato contenido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

3. PRINCIPIOS ORIENTADORES

Se pretende que esta política y sus sucesivos planes sea continuista y coherente con nuestra estrategia y responsabilidad, apostando por que las acciones y declaraciones incorporadas garanticen la sostenibilidad de las políticas de igualdad, velando por el impacto de los cambios y teniendo en cuenta nuestra imagen y relación con nuestros principales grupos de interés.

A fin de cumplir con tales objetivos, nuestra Política de Igualdad contiene y se rige por los siguientes fundamentos, que deben incluirse en el conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas e implementadas de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, e integrarse en los sucesivos Planes de Igualdad. Con carácter general, nuestra Política debe:

- Ser global e incluir a todas las personas que trabajan en SAGULPA, no dirigirse exclusivamente a las mujeres.
- Defender la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- Mantener una naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Ser dinámica y estar abierta a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Comprometer el uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Incorporar la participación y el diálogo como principios fundamentales e integradores y como herramientas de trabajo de todas las partes.

Estos principios y fundamentos, además, deberán de llevarse a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad así como a través de la elaboración e implantación de nuestros sucesivos Planes de Igualdad, cuyo impulso y cumplimiento es objetivo prioritario. A través de dichos planes queremos abordar e introducir mejoras, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

4. OBJETIVOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

La Política de Igualdad de SAGULPA debe procurar la integración de principios, acciones y objetivos, orientados a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En este sentido, nuestros objetivos generales, que sustentan la Política y los sucesivos Planes de Igualdad de ámbito temporal, son:

1. Integrar y lograr la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema general de gestión de SAGULPA.
2. Aplicar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades, en los procesos técnicos y productivos de SAGULPA, así como en la organización del trabajo y condiciones en que este se presta.



3. Identificar y eliminar la segregación horizontal y/o vertical en SAGULPA.
4. Garantizar la transversalidad o mainstreaming.
5. Definir recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas e integrar resultados medibles.
6. Asumir nuestra responsabilidad social, contribuyendo a la integración y normalización de nuevas visiones y categorías de género.
7. Velar por el cumplimiento de la normativa y legislación vigentes.
8. Sensibilizar y comprometer a todo el ecosistema de SAGULPA con la igualdad y su realidad.
9. Ser un referente por el compromiso con la calidad de nuestro servicio.

En este sentido, estos objetivos nos plantean retos tanto de cambio organizacional (funcionamiento interno), como de carácter social, orientados a promover el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la organización social responsable y la erradicación de la discriminación violencia sobre las mujeres.

5. MATERIAS OBJETO DE INTERVENCIÓN

Los principios orientadores y objetivos generales de la Política de Igualdad de SAGULPA, así como de sus Planes de Igualdad, deben orientarse, integrarse y aplicarse a fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres especialmente en relación a los siguientes ejes o materias objeto de intervención:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Lenguaje y comunicación no sexista.

Decir que tales ejes o materias si bien a efectos de su análisis y planificación son contemplados metodológicamente por separado, lo cierto es que no son independientes entre sí sino que están estrechamente interrelacionados y en SAGULPA debemos abordarlos desde esta perspectiva.

Así, la Política de Igualdad de SAGULPA define de un modo global en qué consiste y qué alcance tienen cada uno de éstos ámbitos de actuación, si bien cada Plan de Igualdad, en el ámbito temporal que corresponda, deberá establecer tanto el análisis diagnóstico como los objetivos específicos para cada eje y las acciones o medidas correspondientes para lograr tales objetivos.

5.1 Proceso de selección y contratación

Tenemos en cuenta que el incremento de la ocupación femenina no ha ido acompañado necesariamente por una mayor igualdad entre mujeres y hombres; al contrario, refleja formas diferentes de integrarse al mercado de trabajo asalariado más precarias para las mujeres. Las desigualdades salariales, la fuerte segregación por sexo, la mayor presencia de las mujeres en empleos temporales, a tiempo parcial y en las categorías más bajas son algunas de las desigualdades que las mujeres afrontan en el mercado laboral actual. En SAGULPA, haciendo nuestra la visión y enfoque de la norma, consideramos que el equilibrio se alcanza cuando los dos sexos tienen una representación entre el 40 y el 60 por ciento del total de las personas trabajadoras. Por otro lado, debemos analizar y garantizar que los procesos que seguimos en el momento de cubrir un puesto de trabajo garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El acceso al empleo puede abordarse en dos momentos o situaciones concretas; por una parte, la comunicación y/o publicación de las ofertas de empleo, y por otra, el proceso de selección. En ambas explicitamos de forma clara y rotunda el compromiso de SAGULPA con la igualdad entre mujeres y hombres, utilizando además un lenguaje y una comunicación no sexistas. Nos comprometemos y tenemos en cuenta las barreras con las que se encuentra una mujer a la hora de acceder a un puesto de trabajo, tanto desde la publicación de una oferta de empleo, como en el posterior proceso de selección.

5.2. Clasificación profesional

En SAGULPA debemos garantizar que la definición de los grupos profesionales se ajuste a criterios y sistemas que hagan efectiva la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, procurando en todo momento que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respeten los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, así como el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

Facilitar la adecuada participación y proporción de mujeres en cada uno de los niveles de la empresa así como en los órganos de decisión y representación existentes debe ser un objetivo fundamental para SAGULPA. Para ello, debemos evaluar, revisar y definir la clasificación profesional de los grupos y puestos aprobados al efecto.

También debemos evaluar y medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusión alguna. Para ello es necesario evaluar en qué grado facilitamos y promovemos el progreso profesional, así como la mejora de las competencias de todo nuestro personal.

5.3 Formación

Para SAGULPA, el compromiso con la igualdad está ligado a su concepto de desarrollo y de evolución continua. Somos conscientes de la responsabilidad y oportunidad de formar y sensibilizar a todas las personas que integran SAGULPA en el compromiso con la igualdad.

En SAGULPA, debemos asumir la responsabilidad de sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. Esta formación es especialmente importante en relación con las personas, mujeres y hombres, que forman parte de la Comisión de Igualdad.



Además, debemos facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada. Apostamos por orientar los Planes de Formación, a desarrollar el liderazgo de la mujer y el empoderamiento de las mismas; incidiendo en que cada persona desarrolle lo mejor de sí misma en relación a los campos y temáticas de actuación de la empresa.

5.4 Promoción profesional

En SAGULPA seguimos un procedimiento de promoción neutro, con criterios que no contienen requisitos con visión o consecuencias discriminatorias; es decir, valoramos criterios objetivos relacionados con los méritos, las capacidades, las aptitudes, la actitud, los valores, la idoneidad, etc.

Llevamos a cabo un seguimiento en el que se recoge información de las promociones y, en su caso, los motivos por lo que las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han renunciado a [ellas, con el objetivo de determinar cuáles son las barreras de las mujeres a la hora de acceder a promoción y establecer las medidas que deben aplicarse para potenciar su acceso a ellas.

En SAGULPA hemos interiorizado que promoción y conciliación son dos conceptos que están muy ligados, dado que una de las principales barreras de las trabajadoras para acceder a promoción son las responsabilidades familiares y/o personales, y es en este punto donde las medidas de corresponsabilidad (como puede ser la flexibilidad horaria, el teletrabajo, bancos de horas,...) cumplen una función necesaria para facilitar la compatibilidad del tiempo laboral, familiar y personal, y el acceso de las mujeres a altos cargos dentro de la empresa.

5.5 Condiciones de trabajo

La plena integración laboral de las mujeres y su desarrollo profesional es un objetivo prioritario de nuestra Política de Igualdad, puesto que el trabajo es la primera garantía del derecho a la autonomía económica y el desarrollo personal.

En SAGULPA somos conscientes que, sin embargo, la realidad social y económica muestra un perfil de peores condiciones laborales para las mujeres que para los hombres, a lo largo de una vida laboral más corta y con ingresos inferiores en muchos conceptos. Es por ello que SAGULPA mantiene un firme compromiso en la definición de condiciones laborales que no sólo garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sino que contribuyan de forma efectiva a superar las barreras sociales y culturales que obstaculizan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en similares condiciones que los hombres.

Así, en la gestión y definición de las condiciones de trabajo, entendidas como conjunto de obligaciones y derechos que regulan las relaciones de trabajo, SAGULPA debe integrar indicadores que permitan la evaluación continua de las condiciones de trabajo de la plantilla, a fin de incorporar las medidas y acciones que resulten oportunas a fin de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

¹ Es decir, "participación igualitaria en los puestos de trabajo".

² Conforme a perfiles, fichas y planes de desarrollo personales correspondientes.

5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En SAGULPA hemos asumido la convicción y la necesidad de desarrollar una nueva conciencia y cultura empresarial que facilite tanto a las mujeres como a los hombres compatibilizar sus jornadas y horarios de forma que puedan desarrollar apropiadamente su trabajo, disfrutar de tiempo de ocio y personal y atender a sus necesidades familiares.

En este ámbito de la Conciliación (vida personal/laboral) con perspectiva de género ha puesto en marcha acciones desde sus inicios con el propósito de avanzar cada vez más hacia una nueva organización del tiempo de trabajo, que permita la conciliación de la vida personal y laboral. Estas acciones se han diseñado tanto para hombres como para mujeres y se ha puesto en evidencia que ambos se acogen a ellas.

Las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral son medidas cuyo objetivo principal es facilitar tanto a hombres como a mujeres el desempeño de sus responsabilidades familiares, personales y profesionales.

Hemos constatado, además, que la conciliación presenta ventajas para la empresa y no solo para las personas que acceden a la misma. En ese sentido una política que fomenta la corresponsabilidad favorece que podamos contratar y retener a personal cualificado, incrementar el compromiso con la empresa, mejorar la productividad, reducir el estrés y el absentismo producido por factores psicológicos, mejorar la calidad del servicio, y mejorar la imagen de la empresa para sus agentes de interés.

En SAGULPA debemos buscar constantemente fórmulas de ordenación del trabajo que respondan a las características de nuestra empresa (en función de nuestro tamaño, actividad y recursos disponibles, y a las necesidades de la plantilla). La revisión del trabajo estándar es una preocupación y reto para SAGULPA, buscando alternativas asequibles y accesibles.

5.7. Infrarrepresentación femenina

En SAGULPA, estamos comprometidos con que mujeres u hombres no estén sobrerrepresentados en determinadas unidades operativas o estratégicas, y que los empleos «femeninos» no sean menos valorados que las profesiones típicamente masculinas. Para ello, cada Plan de Igualdad deberá contener las medidas necesarias orientadas a eliminar o, en su caso, minimizar la infrarrepresentación femenina.

5.8. Retribuciones

En SAGULPA, estamos comprometidos con que las tareas desempeñadas por las mujeres no estén menos pagadas y sean peor valoradas. Somos conscientes de que las diferencias salariales son un reflejo de la discriminación y desigualdad del mercado laboral que, en la práctica, penaliza principalmente a las mujeres.

En SAGULPA, como no puede ser de otra manera, nos hemos comprometido, y actuamos, según el principio de la UE de “salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor”. Asimismo, a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres nos preocupamos de integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

En este sentido, consideramos que debemos ser especialmente atentos a fin de identificar y eliminar cualquier tipo de discriminación, tanto directa como indirecta, particularmente



las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Así SAGULPA se compromete a garantizar la aplicación, seguimiento y salvaguarda del principio de transparencia en todas sus acciones y, especialmente en relación a los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo y/o clasificación profesional contenida en la empresa, así como en nuestro convenio colectivo.

5.9. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

Para SAGULPA la manifestación más patente y dramática de la desigualdad real que aún existe en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

Las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas (bromas ofensivas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona) hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por ellas mismas delito penal (forzar a alguien a mantener relaciones sexuales, etc.).

El elemento clave diferenciador respecto del acoso sexual, es que no se trata de un comportamiento de naturaleza sexual, sino que se relaciona con el sexo de una persona. Algunos ejemplos de comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, podrían ser entre otros:

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres
- Utilizar humor sexista
- Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

En SAGULPA sabemos que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es un fenómeno que sobrepasa las categorías profesionales, los niveles de formación o los niveles de renta, sin embargo tomamos muy en consideración a los grupos que consideramos más vulnerables.

Para evitar, de manera efectiva, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, promovemos unas relaciones respetuosas entre todas y cada una de las personas que se relacionan entre sí por motivos profesionales. Nuestra prevención eficaz, incide tanto en las actitudes y comportamientos de las personas como en los métodos y estilos de gestión. La información, la sensibilización y la formación son también estrategias básicas para que todos asuman su responsabilidad (corresponsabilidad), evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

6. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad es el referente para el proceso de integración formal y normativo de la igualdad en SAGULPA, por lo que es fundamental que las personas conozcan su existencia y su composición, para que puedan canalizar las necesidades y sugerencias que surjan a lo largo de todo el proceso.

El objetivo de la Comisión de Igualdad es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de todas las partes implicadas. De todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del plan de implantación se informa a la Comisión.

Por tanto, la Comisión de Igualdad de SAGULPA se configura como el órgano competente para la negociación, elaboración y eimplementación de los Planes de Igualdad, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres.

6.1 Composición

La Comisión de Igualdad estará compuesta por seis miembros elegidos de forma paritaria entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, procurando que las personas que integren la Comisión tengan formación en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo deberá formar parte de la Comisión la persona responsable del área de recursos humanos de la empresa.

6.2 Competencias

De conformidad con lo dispuesto en el art. 6 del RD 901/2020, la comisión negociadora tendrá, como mínimo, las siguientes competencias:

- a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c. 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.
- d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e. 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.
- f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.



6.3 Funciones

La Comisión de Igualdad de SAGULPA asumirá, entre otras, las siguientes funciones, que podrán ser objeto de los correspondientes acuerdos de delegación expresa:

1. Velar por el cumplimiento de la organización del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, junto con la implantación de mecanismos o propuestas para la sensibilización de los/as trabajadores/as de la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participen en el desarrollo de las diferentes fases para arrancar el Plan de Igualdad.
2. Informar a la plantilla sobre los distintos acuerdos e hitos relacionados con la elaboración, aprobación e implantación del Plan de Igualdad.
3. La elaboración de propuestas para llevar a la Mesa General de Negociación, de aquellas acciones dirigidas a erradicar la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación directa o indirecta.
4. Recibir toda la información necesaria para realizar el Diagnóstico de situación en la empresa, junto con su posterior examen, debate y validación.
5. Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
6. Emitir, recopilar y conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información.
7. Conocer el número de casos que por acoso o por acoso sexual se hayan producido.
8. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
9. Constatar la relación o no de las acciones previstas.
10. Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del Plan.
11. Constatar el cumplimiento del calendario de actuaciones previsto.
12. Identificar y buscar soluciones a los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
13. Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del P.I.
14. El asesoramiento, desde la perspectiva de género en cualquier materia.
15. Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan.
16. Elaboración de una memoria anual, donde se recogerá el trabajo realizado.
17. Impulso de acciones y/o medidas orientadas a la información, sensibilización y formación de la plantilla.

6.4 Constitución

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asistan, presentes o representados, la mayoría de sus miembros, a cuyo fin se procurará la delegación y voto, en caso de no poder asistir.

6.5 Acuerdos

De conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020, las partes deberán actuar y, en su caso, negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo, para su válida adopción, requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

6.6 Actas

Señalar que, de conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020, el resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras y, de requerirse, ser remitidas a la autoridad laboral competente, a los efectos entre otros de registro, depósito y publicidad en los términos previstos legal y reglamentariamente.

En virtud de lo anterior, de cada reunión que celebre la Comisión se levantará acta, que recogerá necesariamente:

- a. Asistencia y representación.
- b. Fecha y lugar de celebración.
- c. Datos de la convocatoria.
- d. Orden del día de la sesión.
- e. Detalle de los asuntos debatidos.
- f. Resumen de las intervenciones.
- g. Acuerdos alcanzados.
- h. Documentos presentados.
- i. Ruegos y preguntas.
- j. Redacción, lectura y aprobación del acta.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, la Comisión de Igualdad podrá aprobar la elaboración del correspondiente Reglamento de Funcionamiento, a fin de ampliar el contenido y alcance del régimen de funcionamiento



7. PLAN DE IGUALDAD

Tanto la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 45, como el RD 901/2020, en su artículo 2 recogen la obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y que serán negociadas, y en su caso acordadas, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Por tanto, de conformidad con lo dispuesto en la normativa señalada, SAGULPA viene obligada a implementar los oportunos Planes de Igualdad, que deberán orientarse a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la erradicación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que por razón de sexo pueda existir en la empresa.

Así, el Plan de Igualdad de cada período deberá definir, englobar, especificar y analizar el conjunto de objetivos, medidas y acciones de dicho período, para lograr no solamente alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en SAGULPA, sino también examinar las prácticas adecuadas para mantenerla una vez lograda. A través de los Planes de Igualdad, que periódicamente vaya implementando, se orientará a todo el equipo humano de SAGULPA para que, en todo momento, contribuyan en sus actuaciones a cambiar los paradigmas que sostienen y justifican la infrarrepresentación femenina en cualquier ámbito, o en términos más genéricos, la superioridad de un sexo sobre otro.

7.1 Metodología

En relación a la metodología a seguir en el diseño e implementación del Plan de Igualdad se deberá tener en consideración, con carácter previo, las siguientes características (desde las que debe abordarse el proceso):

- Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas de liderazgo y de gestión de la organización.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Por otro lado, se trata de un proceso ordenado y sistemático; de una secuencia de acciones orientadas a avanzar, con el paso del tiempo y el conjunto de etapas sucesivas, hasta la plena consecución de la Política y Objetivos Específicos de Igualdad.

7.2 Contenido

En cuanto al contenido, el Plan de Igualdad se estructurará de la siguiente forma incluirá, al menos, el siguiente contenido:

- a. Determinación de las partes que los conciertan.
- b. Ámbito personal, territorial y temporal.
- c. Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- e. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Asimismo, el Plan de Igualdad podrá incorporar medidas relativas a materias no como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

7.3 Agentes implicados

Para la correcta realización de los sucesivos planes, SAGULPA contará con la colaboración de los distintos agentes implicados que contribuyen de manera fundamental en todo el proceso a la consecución y cumplimiento efectivo del mismo. Estos agentes y/o figuras implicadas son:

- La Alta Dirección. Se encarga de la voluntad e impulso del Plan de Igualdad.
- Recursos Humanos. Ejecuta el contenido del plan e integra la igualdad en los procedimientos habituales de la empresa.
- Asesoría Jurídica. Asiste y garantiza el cumplimiento de la legislación y normativa aplicable.
- Comité de Empresa. Participa activamente en la aportación de propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización e identificación de necesidades e intereses.
- Comité de Igualdad. Crea un espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de la empresa, por una parte, y de la representación legal de la plantilla, por otra.
- Plantilla. Aporta propuestas mediante la participación activa en encuestas.



- Expertos. Proporcionan asistencia técnica.
- Agentes de comunicación. Encargados de comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Instituciones. Facilitan el impulso, asesoramiento, apoyo, formación, difusión, sensibilización y seguimiento.

7.4 Fases

En cuanto al desarrollo del Plan de Igualdad, este se llevará a cabo seis fases o etapas, que se detallan a continuación.

7.4.1 Compromiso

Antes de abordar la Constitución de la Comisión negociadora, es necesario reflejar el compromiso de la organización. Para ello la dirección de la empresa deberá plasmar su compromiso por escrito, en el que se constate su intención de:

- Integrar en la organización la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Integrar la perspectiva de género, la acción positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, en sus actuaciones.
- Procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacidad, competencia, y preparación adecuada en sus órganos de dirección.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

7.4.2 Comisión de Negociadora

Tanto el Plan de igualdad, como el diagnóstico previo, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. En esta fase se procederá, entre otras, a:

- Designación de los representantes de los trabajadores.
- Convocatoria de la Comisión.
- Constituir la Comisión de Igualdad: paritaria tanto entre empresa y representantes de los trabajadores como entre mujeres y hombres.
- Aprobar funcionamiento interno.
- Valorar designación de agente de igualdad.
- Determinar el contenido del diagnóstico.
- Establecer el calendario de reuniones.
- Adoptar los acuerdos necesarios.
- Diseñar el Plan de Igualdad, sus medidas y sistema de evaluación.

7.4.3 Diagnóstico

El diagnóstico consistirá en la recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa e incluirá, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y, finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

En otro orden, el diagnóstico contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, el diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, así como a los distintos niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

7.4.4 Diseño

El diseño del plan incluirá la definición de objetivos, la aprobación de medidas, el establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, así como el calendario de aplicación, aprobación y registro del plan. En cualquier caso, el Plan deberá diseñarse de conformidad con las siguientes indicaciones:

1. Se determinarán, los objetivos del período correspondiente para la mejora y consecución de una igualdad efectiva y eficaz en la equidad.
2. Se acordarán las iniciativas concretas que llevaremos a cabo, en atención a:
 - Qué objetivo satisface.
 - A quién van dirigidas.
 - Quién es responsable de su aplicación.
 - Qué métodos se van a utilizar.
 - Qué recursos se necesitan.
 - Cómo se medirá su cumplimiento.
3. Se definirán los indicadores cuantitativos y cualitativos que van a permitir visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto en las planteadas a corto como a largo plazo, así como las metas propuestas para cada uno de ellos.
4. Se asignarán las personas responsables del seguimiento y evaluación del Plan y/o sus acciones.



5. Se aprobarán y dotarán los recursos dedicados.
6. Se definirá el cronograma.
7. Se determinará el sistema de evaluación de los resultados obtenidos por el Plan una vez finalizado su período de vigencia.
8. Se establecerá el modelo de información final.

En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

7.4.5 Implantación

En la Fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma. Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan.

Para facilitar esta tarea se seguirán las siguientes recomendaciones:

- Contar con el compromiso continuado del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.
- Hacer partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras, proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas e incorporándolas al seguimiento.
- Disponer de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Facilitar los recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las acciones.
- Cumplir el cronograma establecido, siempre que sea posible, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.
- Realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

7.4.6 Seguimiento

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

1. Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
2. Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización. Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.
3. Se determinarán cuatro tipos de indicadores:
- Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
 - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
 - Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
 - Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.
4. Diseñar una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento, definidos como se ha explicado.

7.4.7 Evaluación

Durante la fase de evaluación, se cierra el proceso de elaboración e implantación del plan de igualdad. A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

8. COMUNICACIÓN

En SAGULPA la comunicación se ha de abordar durante la puesta en marcha, la ejecución y después de la implementación de la Política y Planes de Igualdad. Debemos asumir el compromiso de asegurar que la información llegue a toda la plantilla. Así, deberá informarse en cada caso de la constitución y composición de la Comisión Permanente de Igualdad, sus competencias así como de las actividades a desempeñar, apoyando la participación continua del personal en todo el proceso.

A fin de llevar a cabo la distribución de la información deberán utilizarse los canales formales de comunicación de la empresa: reuniones informativas, tabloneros de anuncios,



comunicados internos, intranet... Es fundamental que la transmisión de la información sea bidireccional, es decir, que fluya tanto de arriba hacia abajo como a la inversa, esto supone habilitar medios para que la plantilla pueda participar y dar su opinión: a través de los representantes, buzón de sugerencias, etc.

9. FORMACIÓN

La formación en igualdad de oportunidades, trato y perspectiva de género debe dirigirse a toda la plantilla, y de forma específica, atendiendo a las características del puesto y/o a acciones concretas que requieran una formación determinada, a:

- Equipo directivo.
- Alta dirección.
- Comisión de Igualdad.
- Representación legal de las personas trabajadoras.

Los objetivos fundamentales de la formación son:

- Formación en Igualdad de Oportunidades para la plantilla.
- Formación para impulsar el Desarrollo de la carrera profesional de las mujeres.
- Formación en Género y relaciones laborales para la Comisión de Igualdad.
- Formación en Género dirigida a personal de Recursos Humanos y Calidad.
- Formación sobre Usos igualitarios en la Comunicación y Publicidad.
- Formación sobre Conciliación entre la vida personal y profesional.
- Formación en Género y relaciones laborales para la representación legal del personal.

10. PARTICIPACIÓN

La participación en SAGULPA la entendemos como base para involucrar, sensibilizar y corresponsabilizar a toda la plantilla, y asegurar también, el diseño e implementación de los Planes de Igualdad de SAGULPA. La misma se facilita por todos los canales de comunicación propios de la empresa, que figuran en su Plan de Comunicación.

SAGULPA se compromete a desarrollar todos los mecanismos a su alcance para asegurar la participación de todas las personas de la organización en su Plan de Igualdad, durante todas las fases de desarrollo del mismo

