

PLAN DE IGUALDAD

2021 - 2025

1

ÍNDICE

1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD
 - 1.1 Presentación
 - 1.2 Política de igualdad
 - 1.3 Principios orientadores
 - 1.4 Definiciones
2. PLAN DE IGUALDAD
 - 2.1 Marco legal
 - 2.2 Ámbito de aplicación y vigencia
 - 2.3 Partes implicadas
 - 2.4 Objetivos generales y específicos
3. INFORME DIAGNÓSTICO
 - 3.1. Diagnóstico de situación.
 - 3.2. Conclusión.
4. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
6. FORMACIÓN
7. PROMOCIÓN
8. CONDICIONES DE TRABAJO
9. EJERCICIO CORRESPONSABLE
10. RETRIBUCIONES
11. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
12. PREVENCIÓN DEL ACOSO
13. SALUD LABORAL
14. VIOLENCIA DE GÉNERO
15. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE
16. COMISIÓN IGUALDAD
 - 16.1 Constitución
 - 16.2 Régimen de Funcionamiento
17. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO
 - 17.1 Marco Legal.
 - 17.2 Objetivos y Órganos que intervienen
 - 17.3 Implantación
 - 17.4 Seguimiento
 - 17.5 Revisión
 - 17.6 Procedimiento modificación
18. EVALUACIÓN
 - 18.1 Objetivos y Órganos que intervienen
 - 18.2 Cuestiones básicas y ejes del procedimiento
 - 18.3 Informe de Evaluación
19. REGISTRO
 - 19.1 Marco Legal

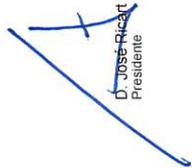
2

01 COMPROMISO CON LA IGUALDAD


D.ª Laura Saz (CCOO)
Asesora Comisión


D.ª Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión


D. Jonathan Sosa
Secretario

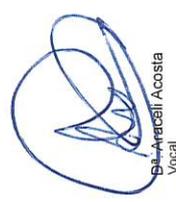

D. Jose Ricart
Presidente




D.ª Isabel Martel
Vocal


D.ª Lilia Hernández
Vocal


D. Alejandro Arbelo
Coordinador


D.ª Araceli Acosta
Vocal

1.1 Presentación

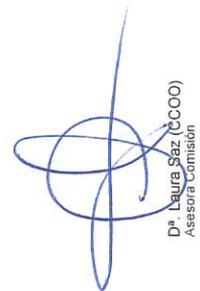
La SOCIEDAD MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, S.A. (SAGULPA), es una sociedad pública, constituida por el Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, que desarrolla su actividad en la gestión directa e indirecta de aparcamientos, en la construcción y promoción de aparcamientos para residentes, en la gestión del servicio de retirada de vehículos de la vía pública y en la custodia de vehículos por cesión así como en la gestión del servicio de estacionamiento regulado de vehículos de tracción mecánica en las vías públicas de la ciudad.

La empresa, en el ejercicio de su actividad, es consciente de su responsabilidad con la sociedad, con el entorno y con sus grupos de interés. Así, con la aprobación de nuestro Código Ético y, posteriormente, de la Política de Igualdad, SAGULPA ha formalizado su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, previniendo y rechazando toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, e impulsando medidas para alcanzar la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Para ello, tomamos en consideración 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 la misma línea, SAGULPA asegura la integración de la perspectiva de género, la introducción de acciones positivas, así como la eliminación de roles y estereotipos basados en el sexo, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la 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/o la conciliación, etc.

Este compromiso, en definitiva, se concreta específicamente en la aprobación e implementación del presente Plan de Igualdad, que incorpora medidas específicas orientadas a corregir y/o mejorar la situación actual, arbitrando a su vez los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.



D.ª Naura Sáez (CCOO)
Asesora Comisión

1.2 Política de Igualdad

Con el objetivo de definir un marco general que garantice la coherencia y estabilidad tanto de las distintas actuaciones como de los sucesivos Planes de Igualdad de SAGULPA, nuestra Política de Igualdad viene a formalizar nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir 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 que establece la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tal como recoge el texto de compromiso, 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.

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:

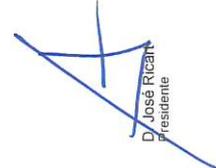
- Integrar en la organización la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Integrar la perspectiva de género, la acción 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.



D.ª Santa Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricán
Presidente



D.ª Isabel Martel
Vocal

1.3 Principios Orientadores

Desde SAGULPA queremos que tanto la política como los sucesivos planes de igualdad, mantengan una línea 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.

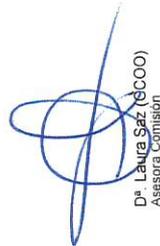
Estos principios y fundamentos, además, deberán de llevarse a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad así como a través de la elaboración e implantación de nuestros sucesivos Planes de Igualdad, cuyo impulso y cumplimiento es objetivo prioritario. A través de los Planes de Igualdad queremos 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.



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D.ª Araceli Acosta
Vocal



Dña. Laura Saz (C00)
Asesora Comisión

1.4 Definiciones

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento que, asimismo, aseguran el cumplimiento de las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que serán relevantes para comprender el presente documento. Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no incluida en este documento será también de aplicación así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

- **Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres. Art. 3.**

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. Art. 5.**

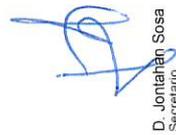
El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

- **Discriminación directa e indirecta. Art. 6.**

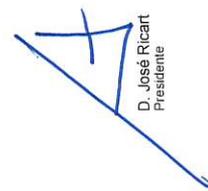
Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.



Dña. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente



Dña. Isabel Mantel
Vocal

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a apersonas 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 considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art. 7.**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará 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. Art. 8.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- **Indemnidad frente a represalias. Art. 9.**

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 hombre y mujeres.

- **Indemnidad frente a represalias. Art. 9.**

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 hombre y mujeres.



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



Dña. Araceli Acosta
Vocal



Dña. Laura Sáez (CCOO)
Asesora Comisión

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art. 10.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos o sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

- **Acciones positivas. Art. 11.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **Tutela jurídica efectiva. Art. 12.**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras al terminación de la relación en al que supuestamente se ha producido la discriminación.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art. 43.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

- **Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art. 44.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



Dña. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente



Dña. Isabel Mantel
Vocal



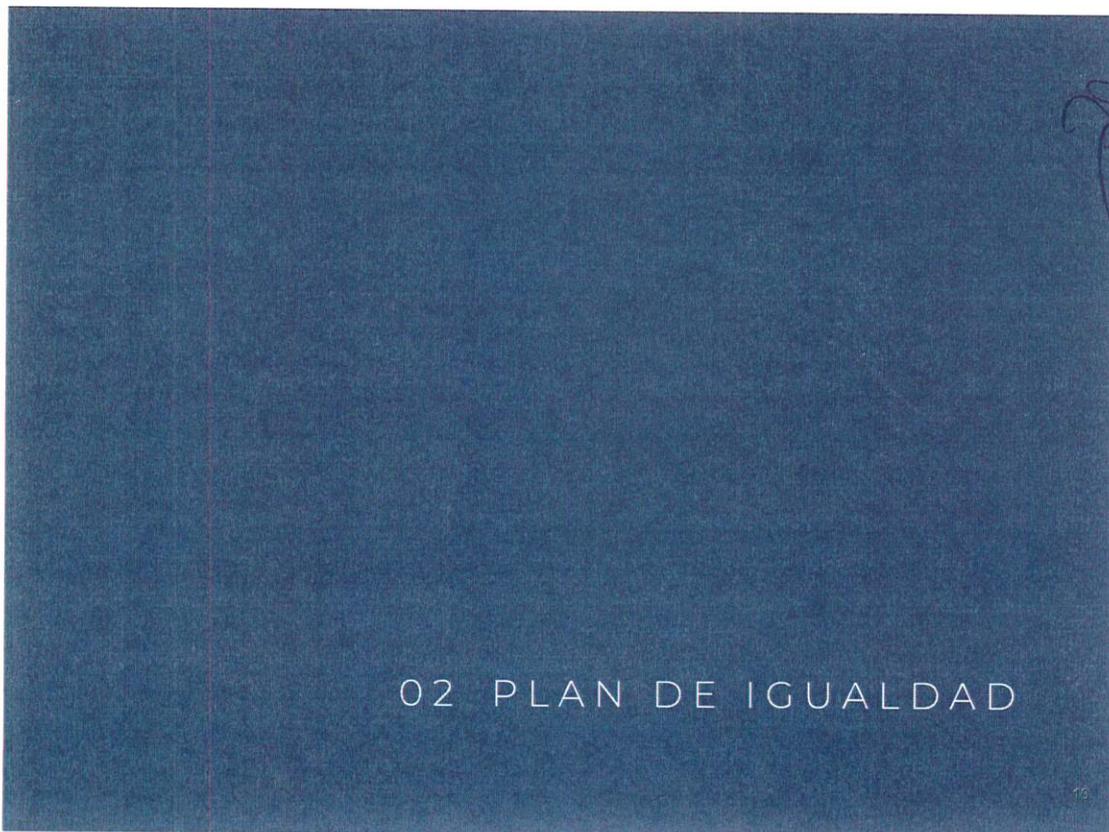
Dña. Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



Dña. Araceli Acosta
Vocal



2.1 Marco legal

En la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha dado cumplimiento a los requisitos legales en relación a la negociación, diagnóstico, elaboración, implementación, evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad. Con especial atención a:

LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 45. 1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 46. 1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

RD 901/2021, 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.

Artículo 7. Diagnóstico de situación. 1. El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad. Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.

Artículo 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad. 1. Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes 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.

Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan. 1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las circunstancias señaladas.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

6. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Artículo 10. Extensión de los planes de igualdad. 1. Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en el artículo 2.6 sobre planes de igualdad en el caso de grupo de empresas.

2. Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.



D.ª Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente



D.ª Isabel Martel
Vocal

2.2 Ámbito de aplicación y vigencia

• Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el ámbito territorial donde SAGULPA ejerce su actividad económica, esto es en Las Palmas de Gran Canaria.

• Ámbito personal

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la organización. Así, de conformidad con lo dispuesto en el art. 10 del RD 901/2021, los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, y serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

• Ámbito temporal

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Ello, sin perjuicio de las modificaciones, rectificaciones y/o revisiones que conlleven la actualización de los Planes y medidas, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, y que hayan de realizarse de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.



D.ª Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D.ª Araceli Acosta
Vocal

2.3 Partes implicadas

Para la correcta realización del plan, se precisa de la intervención de varios agentes implicados que contribuyen de manera fundamental en todo el proceso a una consecución efectiva del mismo. Estos agentes y/o figuras implicadas son:

- **Gerencia.** 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.
- **Comité de Empresa.** Participa activamente en la aportación de propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización e identificación de necesidades e intereses.
- **Comisión 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.

En cualquier caso, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en el capítulo II del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad ha cumplido con los requisitos y procedimientos de negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras a cuyo efecto se constituyó una comisión negociadora en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Miembros Comisión Negociadora.

Empresa: José Ricart Esteban, Alejandro Arbelo, Isabel Martel Amador

Comité Empresa: Jonathan Sosa Tavío, Araceli Acosta Melián, Lidia Hernández Ríos

2.4 Objetivos generales y específicos

La Política de Igualdad de SAGULPA se centra en 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, los **objetivos generales**, que sustentan la Política y se integran en el presente Plan de Igualdad, 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. Definir recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas e integrar resultados medibles.
5. Asumir nuestra responsabilidad social, contribuyendo a la integración y normalización de nuevas visiones y categorías de género.
6. Velar por el cumplimiento de la normativa y legislación vigentes.
7. Sensibilizar y comprometer a todo el ecosistema de SAGULPA con la igualdad y su realidad.
8. 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.

Por tanto, para lograr los objetivos propuestos, 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.



Dña. Lidia Saz (CCOO)
Asesora Comisión

Así, el Plan de Igualdad de cada período debe 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.

Es por ello que el presente Plan de Igualdad debe orientar 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.

Por otro lado, en la línea de los objetivos generales incluidos en la Política de Igualdad, una vez elaborado el informe diagnóstico, se aprueban e integran el presente Plan de Igualdad los siguientes **objetivos específicos**:

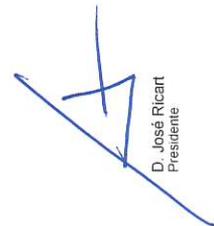
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos.
- Cumplir con la normativa y legislación vigentes.
- Asumir la debida responsabilidad social, contribuyendo a la integración y normalización de nuevas visiones y categorías de género.
- Sensibilizar y comprometer a todo el personal con la perspectiva de género.
- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad de condiciones y la utilización del lenguaje sexista.
- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa. Identificar y eliminar la segregación horizontal y/o vertical en la empresa.



Dña. Sonia Herrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente

- Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- Identificar y eliminar la segregación horizontal y/o vertical en la empresa.
- Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa desarrollando políticas de corresponsabilidad, etc.

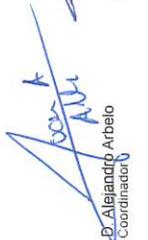
Señalar que a lo largo del presente Plan se definen las acciones y medidas específicas vinculadas a la consecución y cumplimiento de los objetivos señalados.



Dña. Isabel Mantel
Vocal



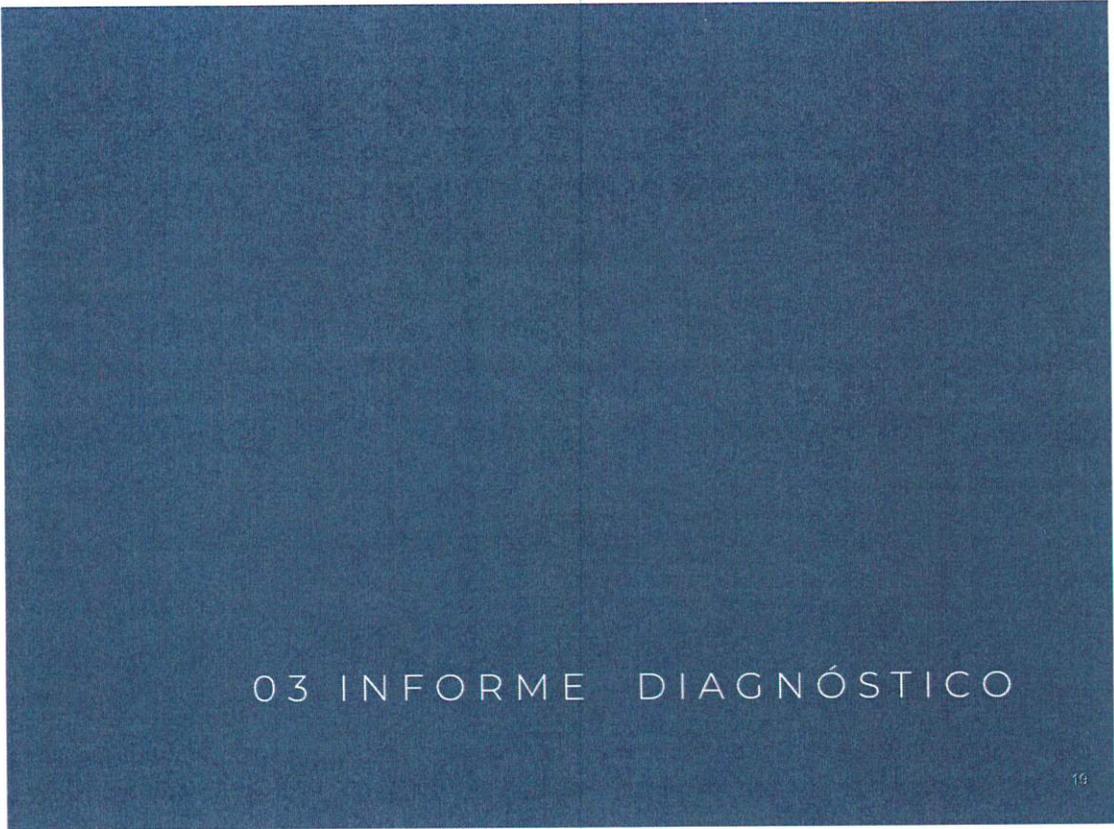
Dña. Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



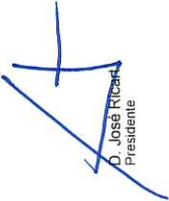
Dña. Araceli Acosta
Vocal



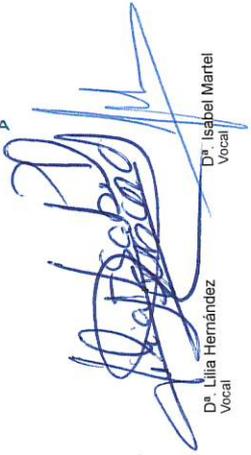

D.ª Laura Sáez (CCOO)
Asesora Comisión


D.ª Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión


D. Jonathan Sosa
Secretario

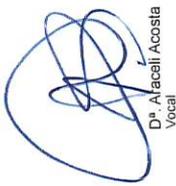

D. José Ricardo
Presidente




D.ª Isabel Mantel
Vocal


D.ª Lilia Hernández
Vocal


D. Alejandro Arbelo
Coordinador


D.ª A. Iaceli Acosta
Vocal

3.1 Diagnóstico de situación

De conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se ha procedido por parte de la Comisión Negociadora de Igualdad a la elaboración del diagnóstico de situación diagnóstico, así como a la aprobación unánime del Informe. Señalar que, a pesar de que la norma no exige el análisis de todos los ejes, lo cierto es que la Comisión acordó ampliar el alcance y, siguiendo expresamente las recomendaciones de la Guía para la elaboración de planes de igualdad facilitada por el Ministerio, se han incluido en el presente plan tanto el diagnóstico como medidas relativas a las materias que se citan a continuación:

- 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.
- Salud Laboral
- Violencia de género
- Comunicación incluyente
- Relación con el entorno
- Opinión de la dirección
- Opinión de la plantilla



D^a Laura Sosa (CCOO)
Asesora Comisión

Por otro lado indicar que, a la hora de abordar el análisis cada eje de actuación concreto, el diagnóstico se ha extendido a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

Asimismo, para llevar a cabo un estudio completo de la situación de la igualdad de trato y oportunidades en SAGULPA, y siguiendo las recomendaciones señaladas, en el análisis realizado se han tomado en consideración todos los niveles jerárquicos de la empresa y su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos. Concretamente, contiene los siguientes datos:

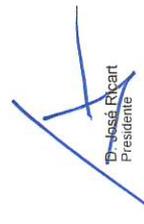
- Composición de la plantilla desagregada por sexo.
- Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.
- Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos.
- Nivel de formación por sexo.
- Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.



D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente

3.2 Conclusiones

A la luz de los datos analizados se han extraído las siguientes conclusiones que han de orientar los objetivos y propuestas de actuación a integrar en el Plan de Igualdad de SAGULPA.

- La paridad, entendida como una **participación equilibrada de mujeres y hombres** en posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida, constituye una condición destacada para la igualdad entre los sexos. El principio de presencia equilibrada establece que, del conjunto de posiciones a repartir (en este caso, puestos de trabajo), ninguno de los dos sexos tendría que tener una proporción inferior al 40% ni superior al 60%. En SAGULPA, actualmente existe un considerable desequilibrio en la plantilla, pues la representación masculina es significativamente superior: 69,2% de hombres frente a un 30,8% de mujeres.
- En cuanto al **tipo de contratación**, el número de empleados que disponen de contratos fijos, este porcentaje representa prácticamente la totalidad de la plantilla. El 94,90% corresponden a hombres, y el 97,73% a mujeres, representando este último la mayoría, pero situando a la distribución de contratos en una posición cercana a la paridad.
- Los **rangos de edad** de entre 30 y 55 años están equitativamente distribuidos y se observa cierta proporción entre hombres y mujeres. No obstante, no se aprecia la misma equidad en los rangos de menor y mayor edad al intervalo citado. La mayor parte de la plantilla lleva más de 6 años en la empresa, por lo que no se aprecia que pudiera existir una elevada rotación de puestos de trabajo.
- El **tipo de jornada** que se aplica en la empresa es en su mayoría completa y no se observa desproporción entre ambos sexos en este sentido. Sin embargo, sí se aprecia una ligera desigualdad en la tipología de jornada reducida, siendo esta más demandada por el sexo femenino.
- La **categorías profesionales** se mantienen en proporciones similares si bien la categoría de operario de bicicletas está completamente masculinizada, en los puestos de mayor responsabilidad tan solo se observa la presencia de una mujer, el resto pertenece al sexo masculino, y la mayor parte de la plantilla de género femenino se encuadra en el grupo IV.



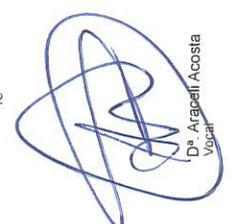
D^a Isabel Martel
Vocal



D^a Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arpelo
Coordinador



D^a Araceli Acosta
Vocal



Dra. Laura Saiz (CCOO)
Asesora Comisión

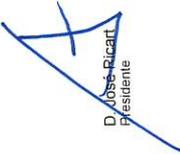
- En la **representación legal de las personas trabajadoras** se aprecia una clara desproporción en su composición. Las mujeres representan tan solo un 22,2% frente al 77,8% que suponen los hombres.
- En cuanto a las **incorporaciones relativas a los últimos años**, en los puestos de mayor responsabilidad o perfil (Jefe de Taller y Técnicos) no se han dado incorporaciones femeninas, al contrario que en los perfiles de control y aparcamiento donde se ha aumentado el número de mujeres, representando un 52,94%. No obstante, tras el análisis realizado, se observa que no hay barreras en el proceso que dificulten el acceso al sexo femenino a ciertos puestos, salvo en aquellos que están fuertemente masculinizados, como es el caso del ya mencionado puesto de operación de bicicletas.
- El análisis cualitativo revela que no se ha implantado ningún tipo de **medidas que aseguren la paridad en los procesos de selección**, ni se implementa garantía alguna para favorecer las condiciones de contratación del sexo menos representado. Además las personas encargadas de llevar a cabo dichos procesos no poseen formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El análisis cualitativo indica que la empresa no realiza **tareas de sensibilización**, ya que no hay formación sobre la igualdad ni concienciación del personal, ni existe una comunicación explícita y clara sobre las políticas de igualdad, ni se divulgan los beneficios de cumplir con la igualdad. Estos mismos resultados indican que aunque existen medidas de conciliación de la vida laboral y familiar estas no son difundidas correctamente.
- El análisis cualitativo afirma que la empresa ofrece distintas fórmulas de **adaptación de la jornada laboral** (teletrabajo) para que el personal empleado no encuentre incompatibilidad en el desempeño de la vida personal, laboral y familiar y que la empresa fomenta la igualdad de implicación del personal empleado en las responsabilidades familiares.



Dra. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricard
Presidente



Dra. Isabel Mantel
Vocal

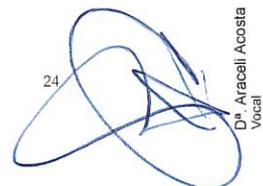
- El análisis cuantitativo indica que la empresa, efectivamente, dispone un **Protocolo de Acoso Laboral** que incluye medidas para la prevención y detección del acoso tanto laboral como sexual al personal empleado, así como de cara a la erradicación de las actitudes machistas que puedan surgir en el ámbito de la organización. Sin embargo, no se ha realizado la adecuada difusión del mencionado Protocolo.
- SAGULPA cumple con la normativa vigente en materia de **riesgos laborales** para prevenir los riesgos que pudieran producirse en el trabajo tanto a los hombres como a mujeres de la plantilla.
- El análisis de otras materias indica que la empresa hace un reiterado **uso sexista del lenguaje** en los procesos y documentos de la organización, tales como el propio convenio colectivo de SAGULPA.
- La empresa también implanta políticas de igualdad en sus relaciones con el **entorno local**.



Dra. Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



Dra. Araceli Acosta
Vocal

04 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

26



4.1 Diagnóstico de Situación

En el diagnóstico de situación de este eje hemos abordado las siguientes cuestiones de cara a obtener un análisis completo y pormenorizado del área:

- Incorporaciones de los últimos años de cargos de responsabilidad
- Incorporaciones de los últimos años de otros puestos
- Datos relacionados con las candidaturas, ofertas, publicaciones, pruebas y contrataciones realizadas en los procesos de selección de puestos de responsabilidad

De la información analizada se han obtenido los siguientes datos significativos:

Por un lado, es cierto que no se detectan barreras en los procesos de selección, salvo en los puestos que están claramente masculinizados, como el de operario de bicicletas.

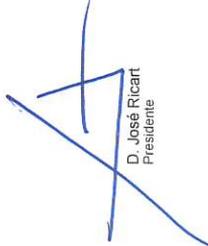
Por otro lado, en puestos de mayor responsabilidad (jefe de taller y técnicos) no se observan incorporaciones femeninas en los últimos procesos realizados, aunque la representación femenina sí ha aumentado considerablemente en otros puestos, tales como los perfiles de control y aparcamiento.

Dicho esto, la mayor dificultad que se desprende del diagnóstico realizado en este ámbito es la existencia de ciertos puestos masculinizados, así como la falta de presencia femenina en los puestos de mayor responsabilidad o perfil. Es por ello que las medidas elaboradas en relación a este eje están específicamente orientadas a garantizar una composición paritaria en la participación de las personas que realizan los procesos de selección y a su instrucción en materia de igualdad, al desarrollo y/o definición de criterios que favorezcan la contratación del sexo menos representado, así como a promover en las ofertas de empleo para puestos claramente masculinizados, la búsqueda concreta de perfiles femeninos.


D.ª Laura Sáiz (CCOO)
Asesora Comisión


D.ª Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión


Jonathan Sosa
Secretario


D. José Ricart
Presidente


D.ª Isabel Martel
Vocal


D.ª Lilia Hernández
Vocal


D. Alejandro Arbelo
Coordinador


D.ª Araceli Acosta
Vocal



D^{ña} Laura Sosa (CCOO)
Asesora Comisión

4.2 Medidas de actuación

4.2.1 Priorizar, en condiciones de igualdad de méritos y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir, la contratación del sexo menos representado en el respectivo puesto.

Objetivo/meta: Evitar y/o disminuir la masculinización de ciertos puestos de trabajo en SAGULPA.	Indicadores: 1. Número y/o porcentaje de las nuevas incorporaciones desagregado por sexo y por puesto de trabajo concreto. 2. Número de ocasiones en que se aplica el criterio.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de Contratación.	Personas destinatarias: Las personas que participan en los procesos de selección para los puestos de trabajo que adolezcan de infrarrepresentación femenina.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Base de datos de los procesos de selección.

D^{ña} Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión

D. Jonathan Sosa
Secretario

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados

27

D. José Ricca
Presidente



D^{ña} Isábel Mantel
Vocal

4.2.2 Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo/meta: Manifestar la responsabilidad e implicación de la empresa con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Indicadores: 1. Constatación del compromiso en los textos incluidos en las ofertas y anuncios publicados (% de inclusiones en las publicaciones).
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de RRHH.	Personas destinatarias: Las personas que participan en los procesos de selección.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Plataforma de publicación de ofertas de empleo.

D^{ña} Lina Hernández
Vocal

D. Alejandro Arbelo
Coordinador

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados

28

D^{ña} Araceli Acosta
Vocal



D^a Laura Sáez (CCOO)
Asesora Comisión

4.2.3 Incluir la participación de la RLT en la elaboración y/o gestión de los procesos de selección y contratación de personal.

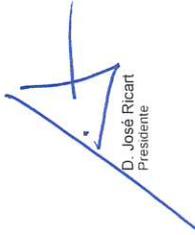
Objetivo/meta: Involucrar a la RLT en los procesos para que actúe como órgano garantista de un contenido igualitario de los mismos así como de la realización de actuaciones no discriminatorias.	Indicadores: 1. Verificación de la correcta revisión y aprobación de los procesos por la RLT.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de RRHH.	Personas destinatarias: 1. RLT. 2. Personal de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH.



D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



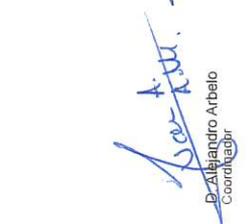
D. José Ricart
Presidente

4.2.4 Revisión y adecuación de los procesos de selección y ofertas de empleo.

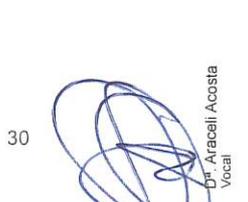
Objetivo/meta: Garantizar condiciones de acceso al empleo no discriminatorias para ninguno de los sexos.	Indicadores: 1. Verificación de que no existen cuestiones discriminatorias en los procesos de selección. 2. Nº de plazas ofertadas a cubrir por mujeres y hombres indistintamente. 3. Elaboración de manual de procedimiento.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de RRHH.	Personas destinatarias: Las personas que participan en los procesos de selección.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Técnicos y/o tecnológicos: 1. Base de datos de los procesos de selección. 2. Plataforma de publicación de ofertas de empleo. Materiales/económicos: Recursos y/o soporte externo para la elaboración del manual de proceso y/o cualesquiera otros documentos anexos, en su caso.



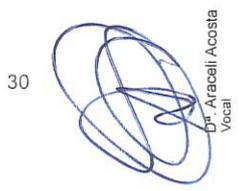
D^a Isabel Martel
Vocal



D^a Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D^a Araceli Acosta
Vocal



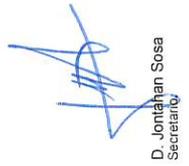
D. Laura Sáez (CCOO)
Asesora Comisión

4.2.5 Incluir cláusulas de contratación responsables que reflejen de un modo más amplio la responsabilidad social de la empresa.

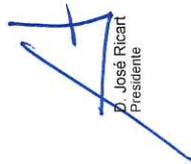
<p>Objetivo/meta: Integrar aspectos y/o criterios sociales relacionados con la perspectiva de género y la inclusión social en la normativa de contratación. Por ejemplo: oportunidades de empleo, trabajo digno, cumplimiento con los derechos sociales y laborales, inclusión social, igualdad de oportunidades, diseño de accesibilidad para todos, consideración de los criterios de sostenibilidad y comercio ético.</p>	<p>Indicadores: 1. Nº y contenido de cláusulas responsables incluidas en los contratos. 2. Catálogo de cláusulas de contratación responsables.</p>
<p>Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de Contratación.</p>	<p>Personas destinatarias: 1. Personal de SAGULPA.</p>
<p>Plazo: Tercer año Grado de prioridad: Bajo.</p>	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Materiales/económicos: Recursos y/o soporte externo para la elaboración de un catálogo de cláusulas de contratación responsables.



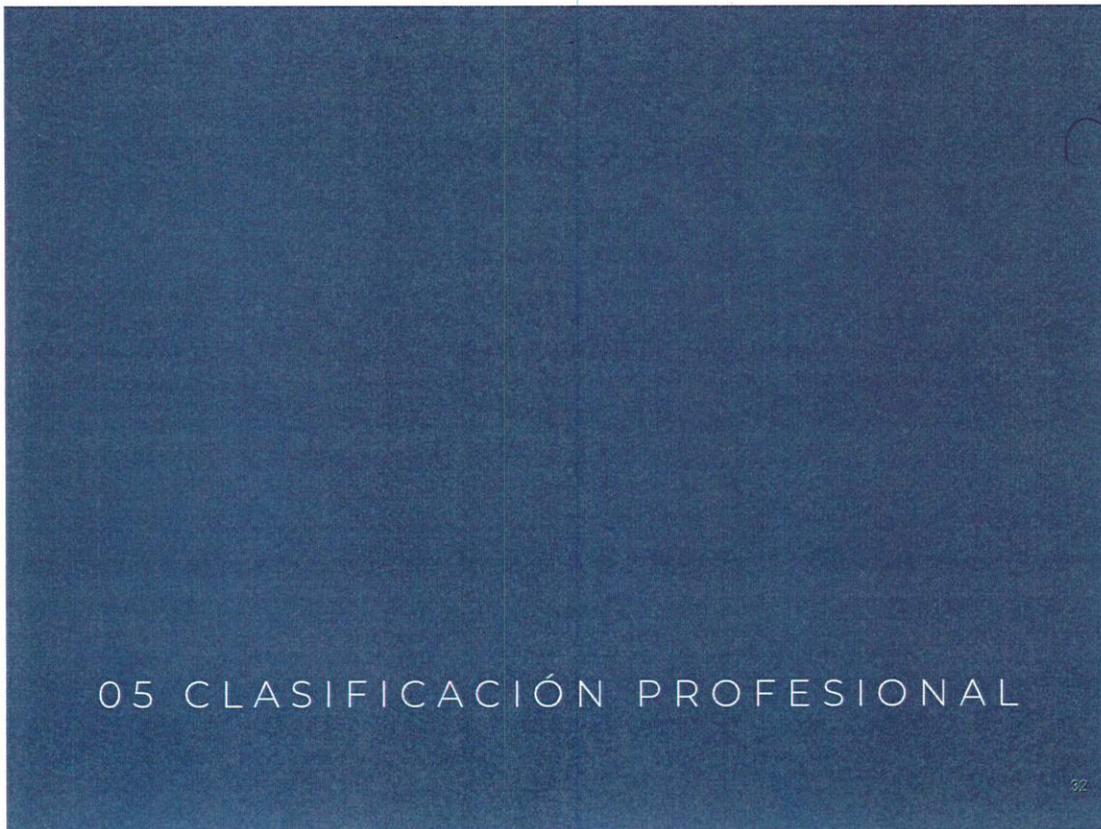
D. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente



05 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



D. Isabel Martel
Vocal



D. Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D. Araceli Acosta
Vocal



D^{ña} Laura Saiz (CCOO)
Asesora Comisión

5.1 Diagnóstico de Situación

Para la correcta diagnosis de las categorías profesionales hemos analizado individual y pormenorizadamente todas y cada una de ellas. Del estudio se obtiene que de las veintinueve categorías profesionales que conforman SAGULPA, once de ellas se encuentran representadas por un solo género. Es necesario señalar que en algunas de ellas se mantiene una representación proporcional con la distribución de la plantilla, por lo que es lógica y razonable la infrarrepresentación existente. No obstante, en dos de las categorías profesionales la masculinización se vuelve bastante evidente y notable. Se trata de la categoría de puestos directivos y/o de mayor responsabilidad, así como en la categoría de operación de bicicletas.

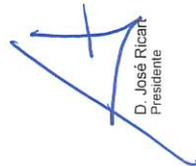
En este sentido, y aunque SAGULPA no presenta obstáculos ni hándicaps en relación al acceso del género femenino a los puestos mencionados, se han planificado acciones correctoras que restablezcan y/o eviten en la medida de lo posible la masculinización existente en las categorías profesionales referidas.



D^{ña} Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente



D^{ña} Isabel Martel
Vocal

5.2 Medidas de actuación

5.2.1 Realizar una valoración de puestos de trabajo desagregados por sexo, definiendo catálogo y descripción.

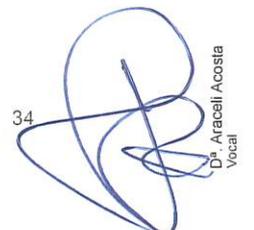
<p>Objetivo/meta: Comprobar que la ordenación y/o valoración de los diferentes puestos de trabajo carece de carácter discriminatorio.</p>	<p>Indicadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Resultados obtenidos de la valoración de puestos realizada. 2. Número de categorías en las que se aplica criterios de valoración.
<p>Departamento y/o responsable: Responsable de Organización.</p>	<p>Personas destinatarias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personal de SAGULPA. 2. Futuras incorporaciones.
<p>Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.</p>	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Herramienta de valoración de puestos de trabajo facilitada por el Ministerio de Igualdad. • Materiales/económicos: recursos y/o, soporte externo para la elaboración del catálogo y descripción de puestos de trabajo.



D^{ña} Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D^{ña} Araceli Acosta
Vocal



Dña. Laura Sáez (CCOO)
Asesora Comisión

5.2.2 Definición de unos criterios objetivos que encuadren adecuadamente y en términos igualitarios a las personas trabajadoras en los distintos grupos y categorías profesionales.

Objetivo/meta: Dotar de total transparencia e igualdad al sistema de clasificación de puestos de trabajo de SAGULPA.	Indicadores: 1. Lista de criterios objetivos. 2. Verificación de la correcta definición de criterios objetivos e imparciales.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de RRHH Responsable de Organización.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Económicos: soporte externo, en su caso.

Dña. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión

D. Jonathan Sosa
Secretario

D. José Ricart
Presidente



5.2.3 Eliminar la masculinización en la denominación de las categorías profesionales mediante la utilización de términos neutros.

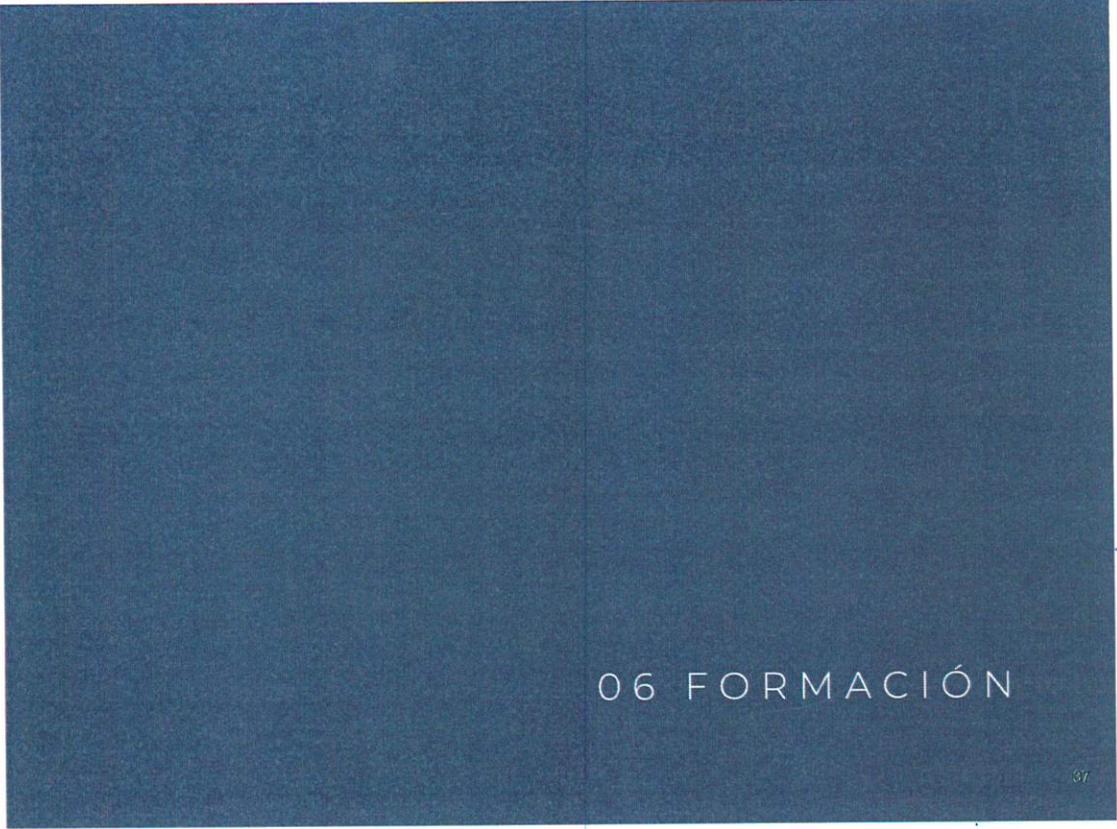
Objetivo/meta: Evitar las desigualdades que resultan del uso discriminatorio del masculino en las citadas designaciones de las categorías profesionales.	Indicadores: 1. Comprobación de la efectiva eliminación y modificación de las denominaciones masculinizadas en las referencias a las categorías profesionales. 2. Verificación de la consecuente corrección del Convenio.
Departamento y/o responsable: Responsable de Organización.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Materiales: recursos para la revisión y corrección de la documentación de la empresa en la que se expongan las categorías profesionales, tales como el <u>Convenio Colectivo</u>.

Dña. Isabel Martel
Vocal

Dña. Lilia Hernández
Vocal

D. Alejandro Arbelo
Coordinador

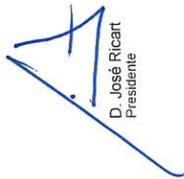
Dña. Araceli Acosta
Vocal




D.ª Laura Saz (CCOO)
Asesora Comisión


D.ª Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión

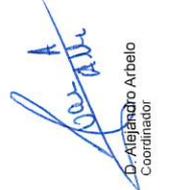

D. Jonathan Sosa
Secretario


D. José Ricart
Presidente




D.ª Isabel Martel
Vocal


D.ª Lilia Hernández
Vocal


D. Alejandro Arbelo
Coordinador


D.ª Araceli Acosta
Vocal

6.1 Diagnóstico de Situación

Al analizar el eje de la formación, el estudio se ha orientado concretamente a valorar si el plan formativo de empresa se aborda desde una perspectiva de género.

Del diagnóstico se evidencia que no se han realizado formaciones a la plantilla en materia de igualdad hasta el momento, teniendo en cuenta que la instrucción en este ámbito no era exigible. A su vez se observa que las horas de formación realizadas fuera de la jornada laboral son superiores a las realizadas dentro de la misma, lo que podría suponer inconvenientes de cara a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sobre todo para aquellas trabajadoras de la plantilla que cuenten con mayores cargas familiares.

Asimismo, no se ha facilitado formación al personal femenino en habilidades directivas, acción que se vuelve necesario incorporar en las medidas correctoras ante la masculinización observada en dichos puestos. De la misma forma, del diagnóstico se extrae que no se han incorporado recomendaciones para la comunicación no sexista, lo que resulta conveniente para el caso de SAGULPA debido a las deficiencias apreciadas en este aspecto.

Dicho esto, es evidente que las medidas correctoras que se incorporan al presente plan irán dirigidas a incluir material formativo en materia de igualdad de trato y oportunidades, de forma que todos los niveles existentes en la empresa puedan adquirir nociones generales, e incluso más específicas para el caso de las personas responsables de centros de actividad, departamentos y/o áreas de trabajo.



Dra. Laura Saz (CCOO)
Asesora Comisión

6.2 Medidas de actuación

6.2.1 Programar acciones formativas periódicas dirigidas específicamente a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

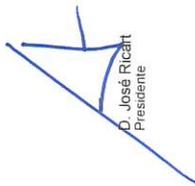
Objetivo/meta: Promover y/o potenciar, a través de la formación, la presencia de las trabajadoras en niveles superiores o en puestos donde exista un claro desequilibrio en la composición entre mujeres y hombres.	Indicadores: 1. Nº de horas dedicadas a la impartición de los módulos formativos.
Departamento y/o responsable: Responsable de Formación y Desarrollo.	Personas destinatarias: Trabajadoras de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Sistema y/o programa informático mediante el cual se confeccionan y exponen las presentaciones. • Económicos: recursos y/o soporte externo para la preparación y/o elaboración del material didáctico.



Dra. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente

6.2.2 Impartir formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades a los responsables de departamento, puestos directivos y/o de mayor responsabilidad, así como al personal encargado de los procesos de selección, contratación y promoción.

Objetivo/meta: Lograr que los altos cargos y personas responsables en la empresa se formen en criterios de igualdad y puedan transmitir estos principios a través de su instrucción a niveles inferiores, así como mediante los procesos que lleven a cabo en función de su actividad.	Indicadores: 1. Nº de horas dedicadas a la formación de responsables de departamento, directivos, y personas trabajadoras que ocupan puestos de mayor responsabilidad.
Departamento y/o responsable: Responsable de Formación y Desarrollo.	Personas destinatarias: <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsables de departamento. 2. Personas trabajadoras que ocupan puestos directivos. 3. Personas trabajadoras que ocupan puestos de mayor responsabilidad.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Materiales/económicos: recursos y/o soporte externo para elaboración de material formativo y/o cursos estandarizados para la preparación y/o contratación de los formadores, y diseño de la formación para los destinatarios de la medida. • Técnicos y/o tecnológicos: Sistema y/o programa informático mediante el cual se realizan y exponen las presentaciones.



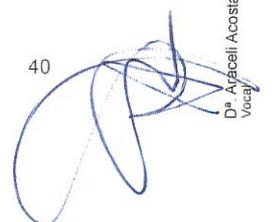
Dra. Isabel Martel
Vocal



Dra. Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



Dra. Macellí Acosta
Vocal



Dña. Laura Sosa (CCOO)
Asesora Comisión

6.2.3 Realizar los cursos de formación dentro de la jornada laboral, facilitando, los diferentes horarios y turnos de trabajo de quienes asistan a ellos.

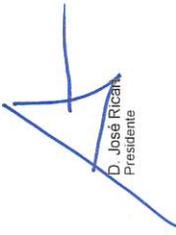
<p>Objetivo/meta: No reducir y/o sustraer tiempo de ocio o descanso de las personas trabajadoras, dedicando una parte de la jornada laboral a la realización de los módulos formativos e intentando adaptar los horarios y turnos de los asistentes y/o participantes a la presentación de los cursos.</p>	<p>Indicadores: 1. Horario de inicio y finalización de los cursos formativos. 2. Datos de las personas que reciben la formación desagregados por sexos y cargas familiares.</p>
<p>Departamento y/o responsable: 1. Responsable de Formación y Desarrollo. 2. Responsable de Organización.</p>	<p>Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.</p>
<p>Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.</p>	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Materiales. Habilitación de espacios en la empresa para la impartición de los módulos. • Económicos: 1. Horas productivas reemplazadas por horas de formación. 2. Soporte externo, en su caso.



Dña. Santa Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricán
Presidente

6.2.4 Integrar la figura de uno o varios agentes de igualdad que impartan la formación en la materia, ya sea mediante la selección de profesionales externos o mediante el desarrollo de trabajadores/as que componen la empresa como expertos en este ámbito.

<p>Objetivo/meta: Contar con personas cualificadas, preparadas y experimentadas en los criterios de igualdad, de forma que la formación que se imparta a la plantilla sea lo más enriquecedora y completa posible.</p>	<p>Indicadores: 1. Verificación de la contratación efectiva de ayuda externa de profesionales en igualdad de trato y oportunidades, y/o comprobación de la formación específica a ciertos trabajadores/as como profesionales en la materia para que se desarrollen como agentes de igualdad en la empresa.</p>
<p>Departamento y/o responsable: 1. Responsable de Formación y Desarrollo. 2. Responsable de Selección.</p>	<p>Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.</p>
<p>Plazo: Segundo año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.</p>	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Económicos: recursos y/o soporte externo para la designación de agentes de igualdad y/o costes relativos a la enseñanza profesional e instrucción de los trabajadores/as designados para que se desarrollen como expertos en igualdad.



Dña. Isabel Martel
Vocal



D. Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



Dña. Araceli Acosta
Vocal



D^a Laura Saz (CCOO)
Asesora Comisión

6.2.5 Utilizar las herramientas de comunicación interna para la formación y sensibilización en materia de igualdad.

Objetivo/meta: Alcanzar el mayor rendimiento y beneficio posible de las herramientas que pone a disposición la empresa para progresar en materia de igualdad.	Indicadores: 1. Número de informaciones y mensajes transmitidos.
Departamento y/o responsable: 1. Responsable de Formación y Desarrollo. 2. Responsable de Comunicación.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna (App Conecta).

D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión

D. Jonathan Sosa
Secretario

D. José Ricart
Presidente



D^a Isabel Mantel
Vocal

6.2.6 Informar y anunciar pública y periódicamente a toda la plantilla la oferta formativa de la empresa.

Objetivo/meta: Garantizar el conocimiento por parte de la plantilla del plan formativo que se ofrece.	Indicadores: 1. Notificación efectiva a todas las personas trabajadoras.
Departamento y/o responsable: 1. Responsable de Formación y Desarrollo. 2. Responsable de Comunicación.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna (App Conecta).

D^a Lilia Hernández
Vocal

D. Alejandro Arbelo
Coordinador

D^a Lucía Acosta
Vocal

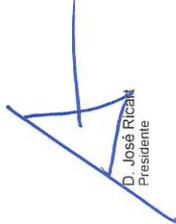

D^a Laura Saz (COO)
Asesora Comisión

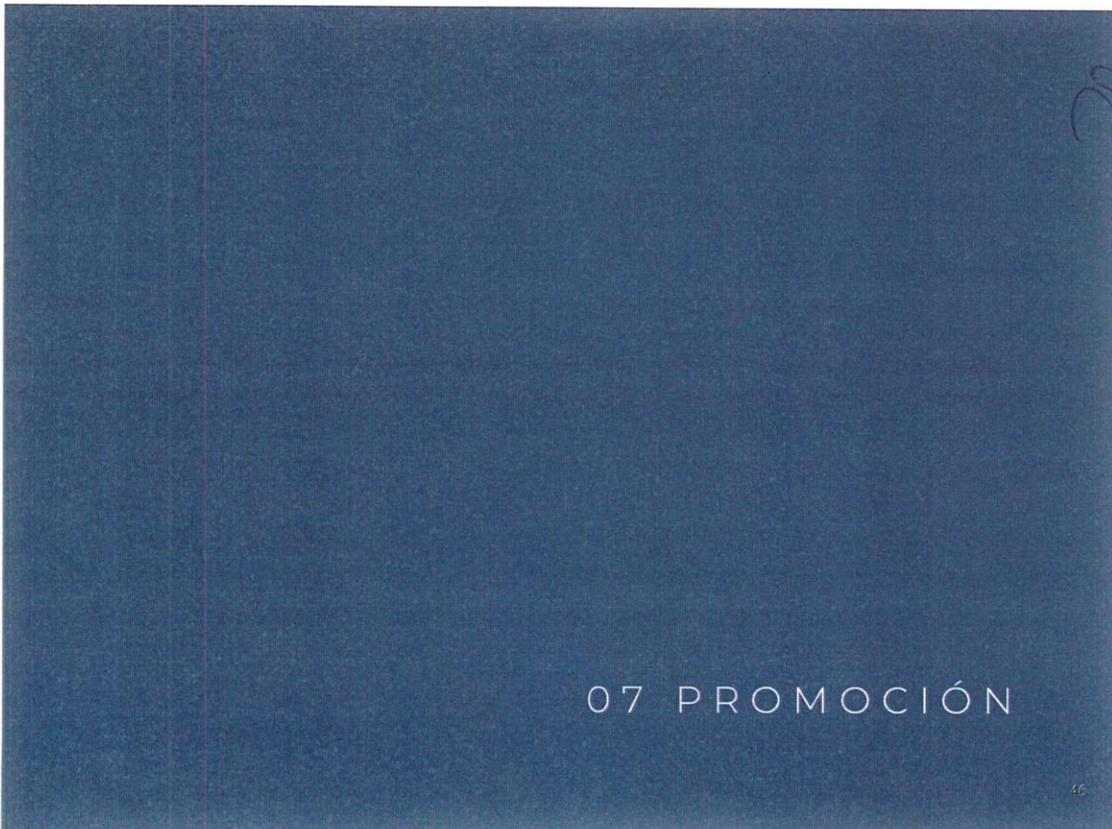
6.2.7 *Realización de actividades complementarias (charlas, talleres, espacios dinamizados de convivencia) que permitan sensibilizar y formar al conjunto del personal de la empresa y sus familias sobre la igualdad de oportunidades, el acoso o la violencia sexual, etc.).*

Objetivo/meta: Facilitar a la plantilla formación adicional sobre igualdad de oportunidades en entornos distintos al laboral para que lleven el principio de igualdad a todos los ámbitos de la vida.	Indicadores: 1. N° de horas dedicadas a la formación y/o actividades complementarias.
Departamento y/o responsable: Responsable de Formación y Desarrollo.	Personas destinatarias: 1. Personal de SAGULPA. 2. Familiares del personal de SAGULPA.
Plazo: Cuarto año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Bajo.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Económicos: recursos y/o soporte externo para la preparación y/o impartición de la formación. • Técnicos y/o tecnológicos.: Sistema y/o programa informático mediante el cual se realizan las presentaciones.


D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión


D. Jonathan Sosa
Secretario


D. José Ricart
Presidente



07 PROMOCIÓN


D^a Isabel Martel
Vocal


D^a Liliá Hernández
Vocal


D. Alejandro Arbelo
Coordinador


D^a Araceli Acosta
Vocal



D. Larva Sz (OCOO)
Asesora Comisión

7.1 Diagnóstico de Situación

El diagnóstico de este eje se ha orientado a la identificación de obstáculos y/o barreras en los procesos de promoción. Tras realizarlo, se ha llegado a la conclusión de que, si bien SAGULPA no pone ningún tipo de impedimento para la promoción del sexo femenino a los niveles superiores, tampoco se llevan a cabo criterios específicos que favorezcan la promoción del sexo menos representado y el avance hacia una composición paritaria de la plantilla.

Por tanto, las medidas correctoras elaboradas en virtud de los resultados obtenidos del diagnóstico van destinadas en su totalidad a la corrección de la infrarrepresentación femenina mediante acciones que fomenten e impulsen la participación de las mujeres en los procesos de promoción.

D. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión

D. Jonathan Sosa
Secretario

D. José Ricart
Presidente

7.2 Medidas de actuación

7.2.1 Revisar y documentar los criterios de promoción interna que aplica la empresa.

Objetivo/meta: Garantizar principios de valoración objetiva y no discriminación en los procesos de promoción.	Indicadores: 1. Lista de criterios de actuación para la promoción interna.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de RRHH.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA, en especial las personas trabajadoras interesadas en presentarse a los procesos de promoción.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Técnicos y/o tecnológicos: Base de datos o registro de los procesos de promoción.



D. Isabel Martel
Vocal

D. Lilia Hernández
Vocal

D. Alejandro Arbelo
Coordinador

D. Araceli Acosta
Vocal



D.ª Laura Saz (C600)
Asesora Comisión

7.2.2 Reservar ciertas plazas para su ocupación por mujeres, en caso de cobertura de vacantes para puestos de alta responsabilidad o mandos intermedios.

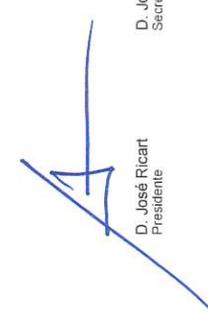
Objetivo/meta: Impulsar el acceso del género femenino a niveles superiores y de mayor responsabilidad para lograr una composición paritaria de mujeres y hombres en los mismos, eliminando los obstáculos que pueden generar desigualdades en el acceso o promoción de mujeres y hombres.	Indicadores: 1. N.º de plazas de puestos que implican mayor responsabilidad reservadas para ser ocupadas por mujeres.
Departamento y/o responsable: Responsable de Organización.	Personas destinatarias: Trabajadoras de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Plataforma o sistema de publicación de las ofertas y/o anuncios de las vacantes reservadas.



D.ª Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente



D.ª Isabel Mantel
Vocal

7.2.3 Facilitar y comunicar a la plantilla de forma periódica, información actualizada sobre las oportunidades de carrera y/o vacantes existentes en cada área o centro de trabajo incluyendo los requisitos y condiciones necesarias para acceder al puesto concreto.

Objetivo/meta: Lograr que la Información sobre las plazas disponibles en los distintos niveles y/o grupos profesionales sea accesible para toda la plantilla sin ningún tipo de discriminación de género.	Indicadores: 1. Comunicaciones internas a la plantilla. 2. Información expuesta en el tablón de anuncios.
Departamento y/o responsable: 1. Departamento de RRHH/Responsable de RRHH. 2. Responsable de comunicación.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna (App Conecta).



D.ª Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D.ª Araceli Acosta
Vocal



D^a Laura Saz (CCOQ)
Asesora Comisión

7.2.4 Llevar un registro periódico con datos desagregados por sexo, grupo profesional, puesto de trabajo concreto y tipo de contrato de las personas que participan en los procesos de promoción y de las que finalmente son promocionadas.

Objetivo/meta: Lograr un control sobre las candidatas y candidatos participantes en los procesos, incluyendo las especificidades y/o particularidades de los perfiles laborales de cada uno, de cara a un análisis sobre la existencia o no de sesgos de género en los resultados finales.	Indicadores: 1. Verificación de la realización de un registro con los datos pertinentes sobre los participantes en los procesos de promoción.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de RRHH.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA, en especial las personas trabajadoras interesadas en presentarse a los procesos de promoción.
Plazo: Cada año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Sistema informático utilizado para la recopilación de datos de los procesos. • Materiales: Solicitudes de participación a cada proceso de promoción realizado.

D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión

D. Jonathan Sosa
Secretario

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados 51

D. José Ricart
Presidente



7.2.5 Informar/o comunicar a las candidaturas no seleccionadas en los procesos de promoción sobre los motivos de su rechazo, garantizando en la comunicación que estos no han sido discriminatorios y destacando sus fortalezas, áreas de mejora y puestos a los que podrían optar por su perfil.

Objetivo/meta: Garantizar que los procesos de promoción se han realizado en los criterios de igualdad y transparencia, así como promover el potencial de las personas que han participado y no han sido promocionadas.	Indicadores: 1. Comunicaciones a las personas trabajadoras que se han presentado a los procesos.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de RRHH.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA participante en los procesos de promoción, pero no promocionados.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna (App Conecta).

D^a Isabel Martel
Vocal

D^a Lilia Hernández
Vocal

D. Alejandro Arbelo
Coordinador

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados 52

D^a Araceli Acosta
Vocal



Dra. Laura Saz (SCOO)
Asesora Comisión

7.2.6 Realizar un seguimiento específico de las promociones de las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial y/o jornada reducida.

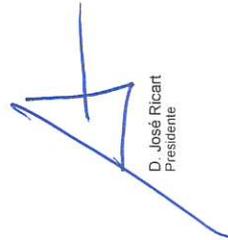
Objetivo/meta: Lograr un proceso igualitario de promoción sin distinciones en base a la modalidad contractual.	Indicadores: 1. Análisis de los procesos de promoción.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/ Responsable de RRHH.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA contratado a tiempo parcial y/o a jornada reducida.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Base de datos y/o registro de los procesos de promoción.



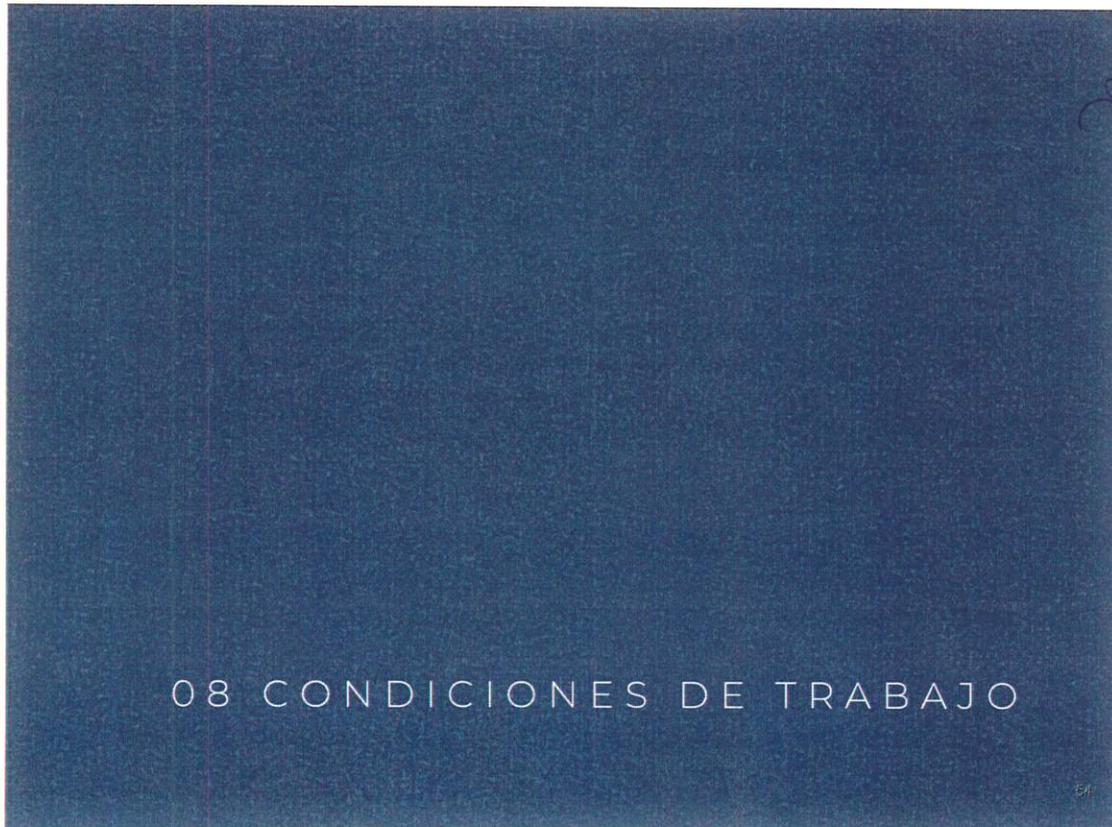
Dra. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente




Dra. Isabel Mantel
Vocal



Dra. Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



Dra. Araceli Acosta
Vocal



D^a Laura Sáez (CCOO)
Asesora Comisión

8.1 Diagnóstico de Situación

Para el estudio de las condiciones de trabajo, se han analizado cuestiones generales relativas al tiempo de trabajo, movilidad funcional y geográfica, y referidas a la estabilidad laboral de mujeres y hombres.

En cuanto a la jornada de trabajo, señalar que se aplican en mayor medida jornadas completas, distribuidas equitativamente entre ambos sexos. No obstante, se observa que el porcentaje de mujeres se acogen a la jornada reducida es ligeramente superior en relación a la proporción global de la plantilla, probablemente por motivos de personas dependientes a su cargo.

En la misma línea, el horario y distribución del tiempo de trabajo en SAGULPA se basa en turnos continuos de mañana, turnos de noche, y rotativos. Es en los turnos de noche y rotativos donde se aprecia diferencias considerables, pues en el turno nocturno el 100% de las personas que se acogen al mismo pertenecen al género masculino, y en el turno rotativo, el 28,85% de las personas que lo conforman son mujeres, y el 71,15% hombres. En este sentido, señalar que aunque en este último la disparidad sea bastante latente, la misma resulta proporcional en cuanto a la composición de la plantilla.

Asimismo, por un lado, en el sistema de trabajo y rendimiento se incluye el teletrabajo, lo que resulta bastante beneficioso de cara a adaptar el tiempo y/o la forma de trabajo a las situaciones específicas de la plantilla; y por otro, en cuanto a PRL, SAGULPA cumple debidamente con la evaluación y prevención de riesgos laborales de los hombres y mujeres que conforman la empresa.

Siguiendo con el análisis de las condiciones de trabajo, es necesario añadir ciertas consideraciones sobre suspensiones y extinciones del contrato de trabajo. Para el caso de las bajas por incapacidad, indicar que se dan en mayor medida en las mujeres. En cambio, no se observa desequilibrio en las solicitudes de reducción de jornada por cuidado de familiares.

Por último, señalar que la empresa se muestra responsable y comprometida con la lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, e incluye su Protocolo de Acoso para evitar dichas situaciones en la organización, siendo adecuada la difusión del mismo a todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla. No obstante, se evidencia de los resultados obtenidos que SAGULPA debería incluir en el presente plan medidas para favorecer y/o contribuir a la integración e inclusión de las mujeres que se encuentren en situación de riesgo de exclusión, o que sufran o hayan sufrido violencia de género.

D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión

D. Jonathan Sosa
Secretario

D. José Reart
Presidente



8.2 Medidas de actuación

8.2.1 Valorar la implantación de horarios y turnos de trabajo flexibles tomando en consideración la situación concreta de cada persona trabajadora.

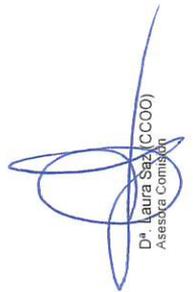
Objetivo/meta: Adaptar los horarios y/o tiempos de trabajo a las situaciones o circunstancias concretas de la plantilla.	Indicadores: 1. Hora de entrada y salida, y/o duración de la jornada de las personas trabajadoras que se encuentren en circunstancias complejas. 2. Número de personas que han solicitado jornada flexible.
Departamento y/o responsable: Responsable de Organización.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Materiales: Calendario laboral de la persona y/o personas trabajadoras en cuestión.

D^a Isabel Mantel
Vocal

D^a Lilia Hernández
Vocal

D. Alejandro Arbelo
Coordinador

D^a Araceli Acosta
Vocal



D^a Laura Sosa (CCOO)
Asesora Comisión

8.2.2 Consultar la opinión de la representación de las personas trabajadoras para la elaboración de los procesos organizativos del tiempo de trabajo y de las medidas conciliatorias de la vida laboral, familiar y personal.

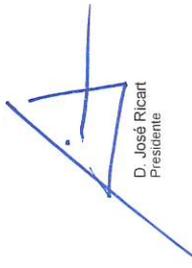
Objetivo/meta: Integrar en los procesos la opinión de la RLT.	Indicadores: 1. Encuesta de participación a la RLT sobre el tipo de medidas a considerar para la elaboración del plan de conciliación.
Departamento y/o responsable: 1. Departamento de RRHH/Responsable de RRHH. 2. Responsable de Organización.	Personas destinatarias: RLT
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna (App Conecta).



D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente

8.2.3 Mantener el sistema de trabajo a distancia o teletrabajo cuando fuera posible, potenciando el uso de medios tecnológicos que eviten desplazamientos y viajes de trabajo innecesarios (videoconferencias y otros).

Objetivo/meta: Proporcionar flexibilidad a la plantilla, acelerar los procesos en la empresa y fomentar el uso de las TIC.	Indicadores: 1. Verificación de la efectiva utilización periódica de las aplicaciones habilitadas para beneficiarse del sistema de trabajo a distancia o teletrabajo.
Departamento y/o responsable: Responsable de Organización.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Técnicos y/o tecnológicos: Aplicación destinada a la implementación del teletrabajo.



D^a Isabel Martel
Vocal



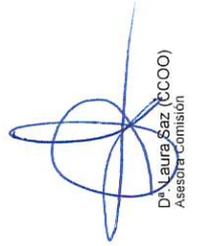
D^a Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D^a Araceli Acosta
Vocal



D.ª Laura Sáez (CCOO)
Asesora Comisión

8.2.4 Fomentar la intimidad y/o desconexión digital fuera del horario laboral en aquellos puestos de trabajo que por sus características no requieran comunicación ininterrumpida.

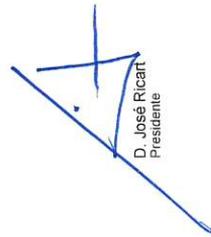
<p>Objetivo/meta: Garantizar el disfrute de los tiempos de descanso y de la vida personal de las personas trabajadoras.</p>	<p>Indicadores: 1. Comprobación de comunicaciones realizadas fuera del horario laboral. 2. Encuestas al personal</p>
<p>Departamento y/o responsable: Responsable de Organización.</p>	<p>Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.</p>
<p>Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.</p>	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.



D.ª Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente



D.ª Isabel Martí
Vocal



D.ª Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D.ª Miraceli Acosta
Vocal

9 EJERCICIO CORRESPONSABLE

9.1 Diagnóstico de Situación

El análisis de este área se ha centrado en la comprobación de la implementación de medidas que salvaguarden el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En primer lugar, de los resultados obtenidos se desprende que, a pesar de contar con medidas que protegen los derechos de corresponsabilidad, estas no son difundidas y notificadas correctamente a la plantilla, lo que sería conveniente corregir en este Plan en aras a que todas las personas trabajadoras tengan conocimiento de las acciones que por derecho les pertenecen.

En la misma línea, y en términos generales, se ha observado que SAGULPA fomenta adecuadamente la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e incide bastante en mejorar y/o facilitar la situación de las personas de la plantilla que tienen responsabilidades de cuidado. No obstante, no toma en consideración la protección del derecho a la desconexión digital de la plantilla fuera del horario laboral, lo que sería oportuno corregir en este Plan, en la medida de lo posible.

9.2 Medidas de actuación

9.2.1 Elaborar un Plan de Conciliación que contenga medidas para el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

<p>Objetivo/meta: Establecer un plan de conciliación con medidas actualizadas con la norma.</p>	<p>Indicadores: 1. Plan de conciliación elaborado. 2. Difusiones periódicas del Plan. 3. Número de Medidas incluidas.</p>
<p>Departamento y/o responsable: 1. Departamento de RRHH/Responsable de RRHH. 2. Responsable de Organización.</p>	<p>Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.</p>
<p>Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.</p>	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Materiales: Normativa existente en materia de conciliación. • Económicos: Recursos propios y/o soporte externo, en su caso.



D^a. Laura Saz (CCOO)
Asesora Saguilón

9.2.2 *Difundir anualmente a toda la plantilla, mediante un folleto informativo, el plan de medidas de conciliación que aplica SAGULPA.*

Objetivo/meta: Dar a conocer a todas las personas trabajadoras las medidas de conciliación que la empresa pone a su disposición y que pueden solicitar siempre que necesiten.	Indicadores: 1. Verificación de la notificación a la plantilla.
Departamento y/o responsable: Responsable de Comunicación.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna (App Conecta).

D^a. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión

D. Jonathan Sosa
Secretario

D. José Ricart
Presidente



D^a. Isabel Martí
Vocal

9.2.3 *Posibilitar la adaptación de la jornada en lugar de su reducción para aquellas personas trabajadoras que tengan familiares a su cargo, y siempre que la situación organizativa de la empresa lo permita.*

Objetivo/meta: Adecuar la jornada de trabajo a las circunstancias y/o situaciones concretas de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.	Indicadores: 1. Revisión y análisis de la jornada de aquella parte de la plantilla a cargo de las responsabilidades descritas.
Departamento y/o responsable: Responsable de Organización.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA con responsabilidades familiares.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH.

D^a. Lidia Hernández
Vocal

D. Alejandro Arbelo
Coordinador

D^a. Araceli Acosta
Vocal



Dra. Laura Estay (FCFA)

9.2.4 Realizar un estudio de las libranzas en los calendarios laborales de las áreas y centros de trabajo.

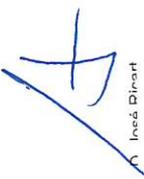
Objetivo/meta: Determinar si el régimen de libranzas es el mismo para hombres y mujeres.	Indicadores: 1. Tiempo de libranza establecido para hombres y mujeres.
Departamento y/o responsable: Responsable de Organización.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Materiales: Calendario laborales de las distintas áreas y centros.



Dra. Santa Estrella (MEDTA)



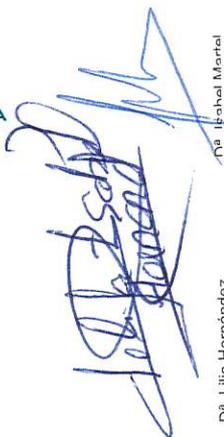
Dra. Antonieta Caceres



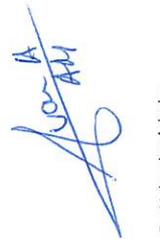
Dra. Inés Dirant

9.2.5 Revisar la posibilidad de una mejora de los permisos remunerados y no remunerados: días de vacaciones, , ampliación de supuestos.

Objetivo/meta: Proponer mejoras en la concesión de permisos (acompañar a un familiar al médico, permiso para el padre para acompañar a la madre a las clases de preparación al parto, permiso de asistencia a las tutorías de los hijos/as, equiparación de permisos para parejas de hecho y matrimonios...)	Indicadores: 1. Revisión del alcance de los permisos y licencias que concede la empresa.
Departamento y/o responsable: 1. Departamento de RRHH/Responsable de RRHH. 2. Responsable de Organización.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Segundo año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Lista de permisos y concesiones que facilita la empresa.



Dra. Fabul Mantal



Dra. Ilija Hamánovic



Dra. Alejandra Arbolin

[Signature]
Dña. Lucía Díaz

9.2.6 Sensibilizar y comunicar de forma periódica a la plantilla sobre el compromiso de la empresa con la corresponsabilidad mediante los canales internos de comunicación.

<p>Objetivo/meta: Trasladar a la plantilla el deber que asume la empresa para con el aseguramiento de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos sus trabajadores y trabajadoras.</p>	<p>Indicadores: 1. Notificación y/o comunicación realizada a la plantilla por las vías correspondientes.</p>
<p>Departamento y/o responsable: 1. Departamento de RRHH/Responsable de RRHH. 2. Responsable de Comunicación.</p>	<p>Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.</p>
<p>Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.</p>	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna (App Conecta). • Materiales/económicos: recursos y materiales.

[Signature]
Dña. Emma Ferreras (VEDTA)

[Signature]
D. Intestephán Cerezo

[Signature]
D. Lucía Díaz



10 RETRIBUCIONES

[Signature]
Dña. Lucía Díaz

[Signature]
Dña. Lucía Díaz

[Signature]
Dña. Lucía Díaz

[Signature]
Dña. Lucía Díaz

[Handwritten signature]
Dña Laura Sorz (CCOO)

10.1 Diagnóstico de Situación

Para el análisis de este eje concreto, se han tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

- El sistema de clasificación profesional: su objetividad, la conexión con la política salarial, así como la identificación de sesgos de género.
- La valoración de los puestos de trabajo: si la retribución se ajusta a la cualificación requerida.
- Estructura salarial: salario base, complementos, incentivos y otros beneficios en función de las diferentes categorías de la organización.
- Los criterios que rigen los complementos y pluses salariales de manera que no provoquen situaciones de discriminación para las trabajadoras de la empresa.
- La retribución salarial: percepciones salariales de mujeres y hombres por niveles y en relación con su peso en la plantilla.

Dicho esto, señalar que, como bien se adelantó en el documento de informe diagnóstico, el informe de auditoría ha sido analizado y detallado independientemente de este debido a su consideración, complejidad e importancia, de cara a realizar un análisis mucho más exhaustivo, completo y/o pormenorizado del área retributiva.

Del examen comparativo, realizado a partir de la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial facilitada por el Ministerio, se extrae que en el total general de la plantilla de SAGULPA, la diferencia de retribución es del 3,3%, representando las mujeres el 33,5% de la plantilla. De esta interpretación, podemos apreciar que no se trata de una diferencia salarial exagerada, sino todo lo contrario, es mínima. En esta línea, y una vez analizados individualmente los promedios de retribución normalizada para cada campo concreto que pueda afectar a la equidad de los salarios de mujeres y hombres en SAGULPA, se han detectado ciertas desigualdades que encuentran su justificación en diferentes cuestiones, por lo que no puede decirse que se trate de diferencias salariales como tal. Algunas de las aparentes brechas observadas tienen su origen en distorsiones producidas por el ingreso de elevadas cantidades derivadas de prestaciones de la S.S y complementos de I.T., otras de la diferencias en las horas trabajadas en cuanto a una y otra persona trabajadora que se encuentran en idénticas condiciones laborales, y otras son debidas a la masculinización observada en los diferentes grupos y categorías profesionales que da lugar a una desproporción y/o disparidad en cuanto al número de mujeres y hombres que se encuadran en dichos puestos. No obstante, y aunque no se han manifestado deficiencias, no siendo la infrarrepresentación femenina para la que ya se proponen medidas en otro de los apartados correspondientes a este Plan, se proponen a continuación acciones en materia de igualdad retributiva para que la situación de la empresa en este ámbito sea más favorable.

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados

69

[Handwritten signature]
Dña María Ferrera (VEDTA)

[Handwritten signature]
D. Imtihan Saca

[Handwritten signature]
D. Inés Díez

10.2 Medidas de actuación

10.2.1 Llevar a cabo un análisis periódico de la brecha salarial de género en SAGULPA.

<p>Objetivo/meta: Controlar la existencia de brecha salarial entre mujeres y hombres en la empresa para, en caso de verificar su presencia, intervenir.</p>	<p>Indicadores: 1. Revisión y análisis de datos, valores y gráficos relativos al sistema retributivo de la empresa.</p>
<p>Departamento y/o responsable: 1. Departamento de RRHH/Responsable de RRHH</p>	<p>Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.</p>
<p>Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto</p>	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Materiales: Documentos referidos a nóminas y salarios. • Económicos: Soporte externo, en su caso. • Técnicos y/o tecnológicos: Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial.

[Handwritten signature]
D. Isabel Marzal

[Handwritten signature]
Dña I lilia Hernández

[Handwritten signature]
D. Alejandro Archa

[Handwritten signature]
Dña Araceli Ancoeta



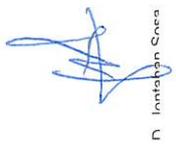
Dr. Laura Cruz (CCNA)

10.2.2 Diseñar, documentar e implementar una política de RRHH con perspectiva de género para aliviar la segregación.

Objetivo/meta: Lograr una composición paritaria entre mujeres y hombres en todos los niveles, grupos y categorías profesionales de la empresa.	Indicadores: 1. N° de hombres y mujeres en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales de la empresa.
Departamento y/o responsable: 1. Departamento de RRHH/Responsable de RRHH. 2. Responsable de Organización.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH.



Dr. Sonia Estrella (MPTA)



Dr. Intención Cruz



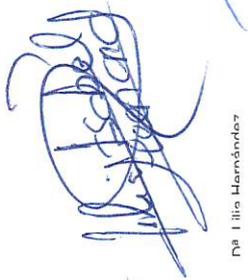
Dr. Inés Pirard



Dr. Lechal Mantal

10.2.3 Diseñar programas de información, motivación y formación para impulsar la movilidad de las trabajadoras, vertical y horizontalmente a puestos de niveles superiores que les suponen mejores condiciones.

Objetivo/meta: Disminuir la concentración de las mujeres en los puestos inferiores, brindándoles la oportunidad de acceder a mejores condiciones.	Indicadores: 1. N° de formaciones realizadas/o impartidas. 2. N° de informaciones y/o comunicaciones remitidas al personal.
Departamento y/o responsable: 1. Departamento de RRHH/Responsable de RRHH 2. Responsable de Formación. 3. Responsable de Comunicación.	Personas destinatarias: Trabajadoras de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan.. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Económicos: recursos y/o soporte externo para el diseño de la formación. Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna (App Conecta) / Sistema y/o programa informático mediante el cual se realizan las presentaciones.



Dr. Ilija Hernández



Dr. Maximiliano Arhale



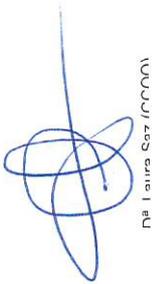
Dr. Araceli Aroneta

10.2.4 Realizar y desarrollar tareas y/o actividades de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad que conciencien particularmente sobre la distribución equitativa y equilibrada de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre todas las personas integrantes de la unidad familiar.

Objetivo/meta: Compatibilizar la vida personal, familiar y profesional a fin de evitar que sean las trabajadoras las únicas que se ocupen de las responsabilidades familiares.	Indicadores: 1. N° de actividades y/o tareas desarrolladas y efectivamente realizadas.
Departamento y/o responsable: 1. Departamento de RRHH/Responsable de RRHH 2. Responsable de Formación.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Cuarto año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Bajo.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna (App Conecta).

10.2.5 Supervisar y garantizar la adecuación de los salarios y/o retribuciones de cada puesto concreto al nivel que ocupa el trabajador o la trabajadora en la organización en función de las tareas a desempeñar y las condiciones de trabajo convenidas.

Objetivo/meta: Mantener una escala salarial única y transparente.	Indicadores: 1. Verificación de la coincidencia de cada puesto de trabajo con la retribución percibida en función del nivel que ocupa.
Departamento y/o responsable: 1. Departamento de RRHH/Responsable de RRHH. 2. Responsable de Organización.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Base de datos interna con los registros retributivos y la descripción de puestos de trabajo.



Nº 1.019.037 (CCCC)

10.2.6 Procurar y garantizar un tratamiento equitativo a las personas contratadas a tiempo parcial y con contratos temporales en todo lo relacionado con complementos salariales, beneficios sociales, acceso a la formación y a la promoción.

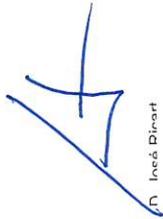
Objetivo/meta: Evitar discriminaciones en el acceso y/o disfrute de ciertos conceptos salariales en función del tipo de contrato al que se acoja la persona trabajadora.	Indicadores: 1. Nº de beneficios sociales, complementos salariales y extrasalariales neutros. 2. Verificación de criterios objetivos en el acceso a la formación y a la promoción.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de RRHH.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA con tipo de contrato parcial y/o temporal.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH.



Nº 1.019.037 (CCCC)



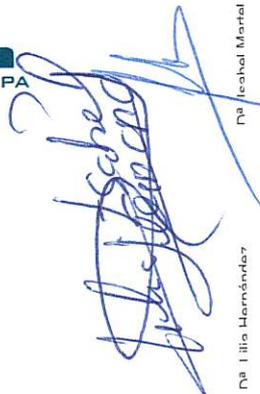
Nº 1.019.037 (CCCC)



Nº 1.019.037 (CCCC)

10.2.7 Establecer en el convenio colectivo mecanismos de revisión salarial tal y como consta en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020.

Objetivo/meta: Garantizar la implementación de métodos y/o instrumentos de revisión salarial en la empresa en cumplimiento con la legislación vigente.	Indicadores: 1. Texto incorporado al Convenio Colectivo de empresa.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de RRHH	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH.



Nº 1.019.037 (CCCC)



Nº 1.019.037 (CCCC)



Nº 1.019.037 (CCCC)

[Handwritten signature]
D^a Laura Esz (MENA)

10.2.8 Incluir en las publicaciones y/o comunicaciones de la empresa temas que hagan referencia a la consecución de la igualdad retributiva.

Objetivo/meta: Anunciar a la plantilla el compromiso de la empresa con el logro de la igualdad real en el ámbito retributivo y concienciar sobre su importancia.	Indicadores: 1. N° de comunicaciones efectuadas en la materia. 2. N° de publicaciones con referencias a la igualdad retributiva.
Departamento y/o responsable: 1. Departamento de RRHH/Responsable de RRHH. 2. Responsable de Formación.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna (App Conecta).

[Handwritten signature]
D^a Santa Estrella (VEDTA)

[Handwritten signature]
D^a Intahian Saica

[Handwritten signature]
D^a Inés Pirart

[Handwritten signature]
D^a Tereza Marçal

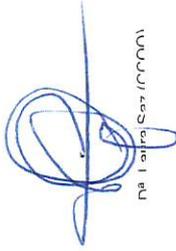
10.2.9 Supervisar y garantizar la adecuación de los tipos de contrato a las retribuciones, que por regulación legal, corresponden para cada circunstancia concreta.

Objetivo/meta: Garantizar que las retribuciones percibidas en conceptos de salario se ajustan a las características específicas de los modelos de contrato que correspondan para cada caso.	Indicadores: 1. Verificación de la adecuación de los modelos de contratos convenidos a la normativa. 2. Comprobación de la adecuación de la retribución pactada al tipo de contrato específico.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de RRHH.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH.

[Handwritten signature]
D^a Iulia Hernández

[Handwritten signature]
D^a Alejandra Whalen

[Handwritten signature]
D^a Araceli Ancoeta



Nº Patricia Soza (CCO)

10.2.10 Revisar las fuentes de reclutamiento y tratar de innovar en la búsqueda de candidaturas a través de otros recursos que eviten la aparición de sesgos de género.

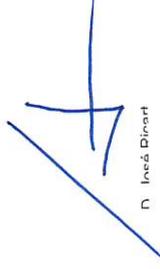
Objetivo/meta: Asegurar que las fuentes de reclutamiento y selección utilizadas por SAGULPA sean las más acertadas para evitar y eliminar cualquier sesgo de género.	Indicadores: 1. N° y tipología de nuevas fuentes de reclutamiento identificadas.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de RRHH.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Tercer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH.



Nº Sonia Ferrera (VEDTA)



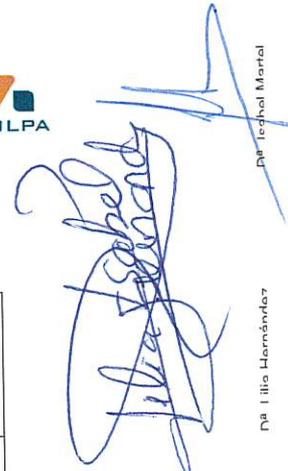
Intake



Inés Dinart

10.2.11 Asegurar que los registros y auditorías retributivas sean revisados por la RLT, así como su derecho a recibir información periódica sobre cualquier modificación en la retribución salarial de las trabajadoras y trabajadores de los distintos puestos de trabajo, grupos, niveles y categorías profesionales.

Objetivo/meta: Garantizar la participación de la RLT en los procesos y/o prácticas retributivas de la empresa.	Indicadores: 1. Confirmación de la revisión de los archivos por parte de la RLT. 2. N° de informaciones periódicas transmitidas a la RLT.
Departamento y/o responsable: 1. Departamento de RRHH/Responsable de RRHH. 2. Responsable de Comunicación.	Personas destinatarias: RLT de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna (App Conecta).



Inés Dinart

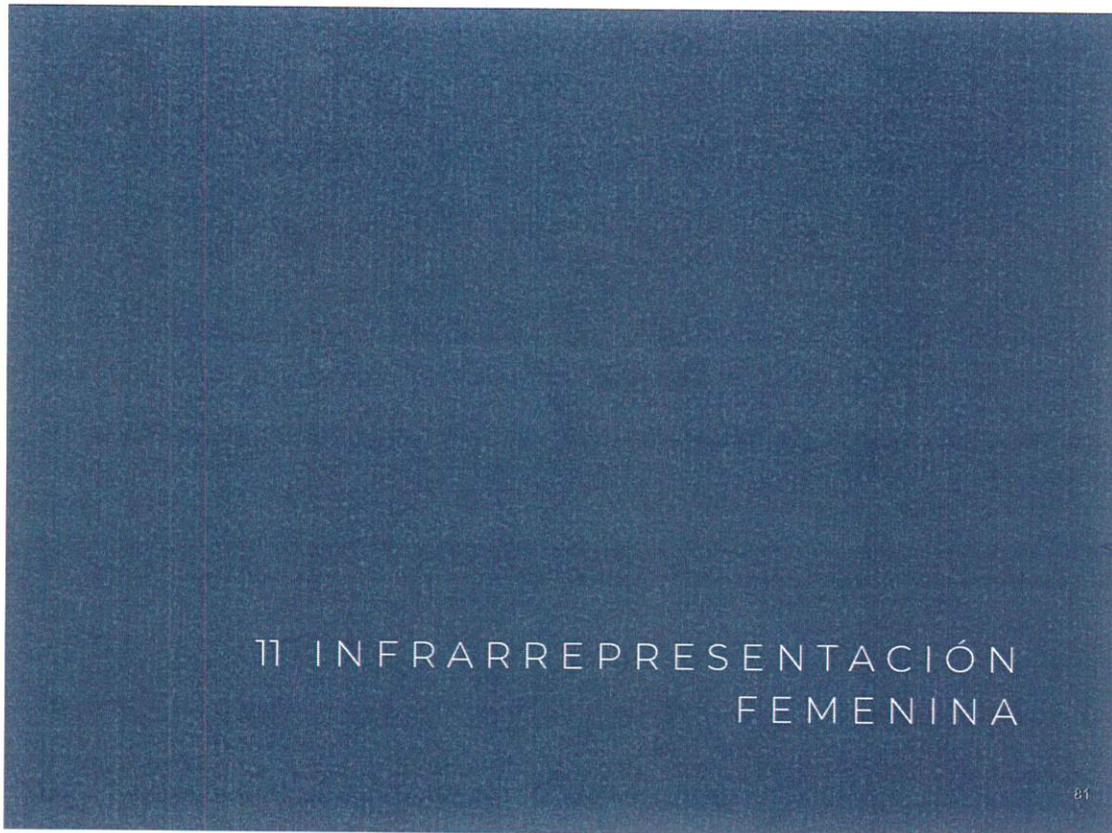
Nº Ilija Hernández



Alejandro Arbaiz



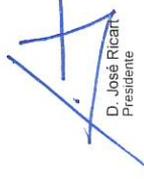
Araceli Arce




D^a Laura Sax (CCOO)
Asesora Comisión


D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión


D. Jonathan Sosa
Secretario

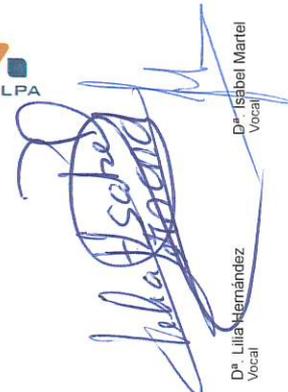

D. José Ricart
Presidente

11.1 Diagnóstico de Situación

Para el análisis de este eje concreto nos hemos centrado en la búsqueda de supuestos de segregación ocupacional de las mujeres tanto en sentido horizontal como vertical en los distintos niveles que conforman la empresa.

En esta línea, de los resultados del diagnóstico se evidencia que existe infrarrepresentación femenina en la mayoría de los ámbitos y/o niveles, no siendo así en los puestos de personal de administración, auxiliar de administración y personal de taquilla. En este sentido, es necesario señalar que aún existiendo infrarrepresentación femenina en la mayoría de puestos, donde se observa un gran desequilibrio en relación a la composición real de la plantilla, es en el puesto de operación de bicicletas, así como en los mandos intermedios y niveles superiores y/o de mayor responsabilidad.




D^a Isabel Martel
Vocal


D^a Lilia Hernández
Vocal


D. Alejandro Arbelo
Coordinador


D^a Araceli Acosta
Vocal



D.ª Laura Saiz (CCOO)
Asesora Comisión

11.2 Medidas de actuación

11.2.1 Informar, motivar y asesorar a las mujeres de la plantilla sobre la posibilidad de acceder a niveles superiores para incentivar la movilidad y el ascenso de las trabajadoras a puestos de trabajo y/o grupos profesionales de mayor responsabilidad.

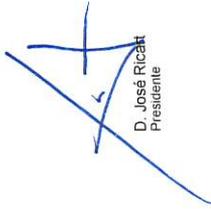
Objetivo/meta: Garantizar el conocimiento de las mujeres que conforman la plantilla sobre las posibilidades que tienen para acceder a puestos y/o niveles de mayor responsabilidad y aumentar su confianza en ello.	Indicadores: 1. Notificación y/o comunicación realizada a las trabajadoras.
Departamento y/o responsable: 1. Departamento de RRHH/Responsable de RRHH. 2. Responsable de Comunicación.	Personas destinatarias: Trabajadoras de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna (App Conecta).



D.ª Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente

11.2.2 Llevar un registro anual actualizado, desagregado por sexo, estudios y puesto de trabajo, que permita conocer el nivel de formación de las mujeres y los hombres que conforman la plantilla y el cargo que ocupan.

Objetivo/meta: Analizar la existencia de sesgos de género entre la plantilla en relación a la formación poseída y puesto de trabajo ocupado.	Indicadores: 1. Comprobación de los registro anuales y sus debidas actualizaciones.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de RRHH.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Técnicos y/o tecnológicos: Base de datos interna



D.ª Isabel Martel
Vocal



D.ª Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D.ª Alaceli Acosta
Vocal



D^a Laura Sosa (CCOO)
Asesora Comisión

11.2.3 Recopilar información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y/o mandos intermedios.

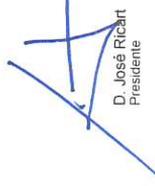
Objetivo/meta: Analizar la segregación ocupacional en los altos cargos, niveles directivos y/o mandos intermedios de la empresa.	Indicadores: 1. N° de mujeres que ocupan puestos de mayor responsabilidad.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de RRHH.	Personas destinatarias: 1. Trabajadoras que ocupan altos cargos, niveles directivos y/o mandos intermedios.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Base de datos interna



D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. Jose Ricart
Presidente



D^a Isabel Martel
Vocal

11.2.4 Sensibilizar a través de comunicaciones a la plantilla sobre la importancia de la participación de las mujeres en los procesos de promoción para aquellos puestos en los que estén subrepresentadas.

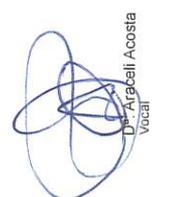
Objetivo/meta: Fomentar el acceso de las trabajadoras a puestos de trabajo en los que existe infrarrepresentación.	Indicadores: 1. Notificaciones y/o comunicaciones realizadas a la plantilla.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de RRHH.	Personas destinatarias: Personal del SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna • Materiales/económicos: recursos y materiales.



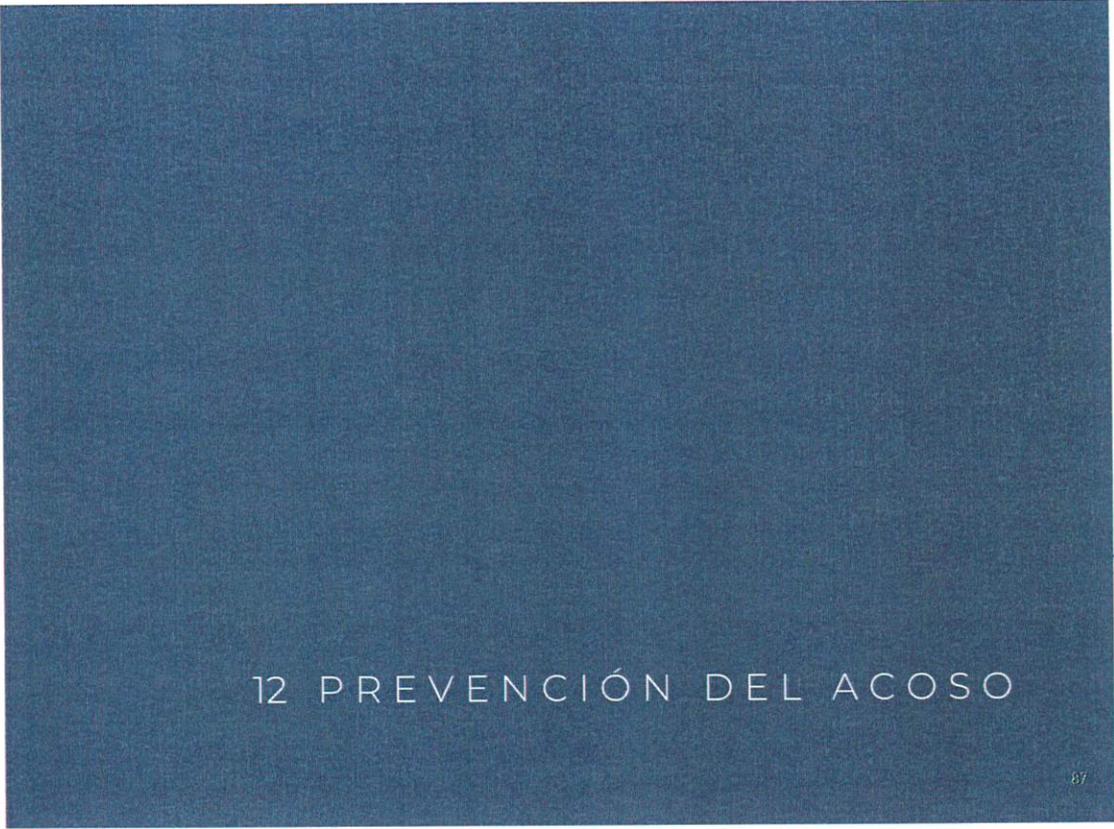
D^a Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D^a Argelia Acosta
Vocal



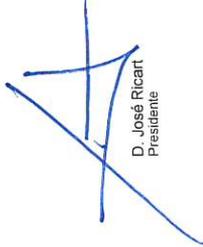
12 PREVENCIÓN DEL ACOSO

87


D.ª Laura Sáiz (CCOO)
Asesora Comisión

D.ª Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión


D. Jonathan Sosa
Secretario


D. José Ricart
Presidente



12.1 Diagnóstico de Situación

Para el diagnóstico de este eje se ha procedido a la revisión pormenorizada de los procedimientos, medidas y actuaciones de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. En este sentido, y aunque SAGULPA contaba con un Protocolo de Acoso vigente y con información suficiente para concienciar y comunicar a la plantilla, durante la fase de elaboración del Plan se ha estimado conveniente actualizar el Protocolo de Acoso de SAGULPA de cara a mantener al día las medidas y procedimientos de prevención del acoso, así como a la necesidad de introducir ciertas cuestiones consideradas relevantes en la materias, como pudiera ser el régimen sancionador aplicable en caso de incurrir en una conducta constitutiva de acoso, o los principios rectores del proceso.

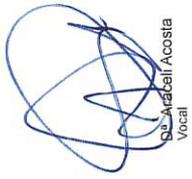
De la misma manera, en esta área se ha valorado a su vez la existencia de personal experto en igualdad que imparta formación a la plantilla sobre las situaciones de acoso y las acciones y/o vías habilitadas para denunciarlas. De los resultados obtenidos se desprende que SAGULPA no cuenta con profesionales en la materia que proporcionen la formación citada, por lo que en este Plan se plantea su incorporación.

Asimismo, señalar que SAGULPA se implica de tal forma en la materia, que ha designado un Equipo Mediador al que la plantilla podrá acudir en caso de problemas de acoso psicológico.


D.ª Isabel Martel
Vocal


D.ª Lilia Hernández
Vocal


D. Alejandro Arbelo
Coordinador


D.ª Madeli Acosta
Vocal



D^a Laura Sáez (CCOO)
Asesora Comisión

12.2 Medidas de actuación

12.2.1 Revisar y/o actualizar periódicamente el Protocolo de Acoso.

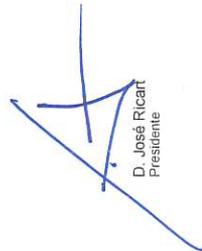
Objetivo/meta: Mantener el Protocolo de Acoso adecuado a la normativa vigente en cada momento.	Indicadores: 1. Revisión de la normativa vigente en la materia e incorporación de las actualizaciones pertinentes al Protocolo.
Departamento y/o responsable: Departamento de PRL.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Materiales: Normativa vigente en la materia. • Económicos: Recursos propios y/o soporte externo, en su caso.



D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



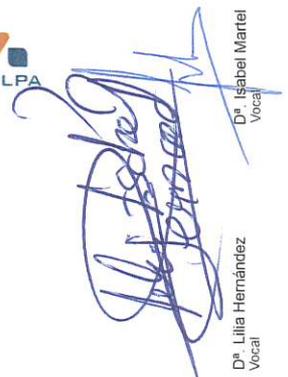
D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente

12.2.2 Difundir el Protocolo de Acoso a todos los niveles de la empresa.

Objetivo/meta: Lograr que todas las personas trabajadoras sean conocedoras del contenido del Protocolo de Acoso, especialmente de las situaciones que lo suponen y de las vías para denunciarlo.	Indicadores: 1. Notificación y/o traslado del documento a la plantilla.
Departamento y/o responsable: Responsable de Comunicación.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.



D^a Isabel Martel
Vocal



D^a Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D^a Araceli Acosta
Vocal



Dña Laura Esz (CCOO)
Asesora Comisión

12.2.3 Impartir formación específica sobre el Protocolo de Acoso a las personas responsables de cada uno de los departamentos y/o centros de actividad.

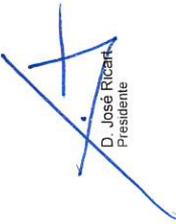
<p>Objetivo/meta: Garantizar que los responsables y/o personas trabajadoras que estén al frente de departamentos o centros de actividad, conozcan de forma exhaustiva la información contenida en el Protocolo de Acoso vigente en la empresa y las posibles actuaciones y/o procedimientos a llevar a cabo ante los distintos tipos de acoso.</p>	<p>Indicadores: Nº de horas dedicadas a la formación de los responsables de cada uno de los departamentos y/o centros de actividad.</p>
<p>Departamento y/o responsable: 1. Responsable de PRL. 2. Responsable de Formación.</p>	<p>Personas destinatarias: Personal con responsabilidad en la empresa.</p>
<p>Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.</p>	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Económicos: recursos propios y/o soporte externo, en su caso para la preparación e impartición de la formación. • Técnicos y/o tecnológicos: Sistema y/o programa informático mediante el cual se realizará la formación.



Dña Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



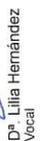
D. José Ricart
Presidente

12.2.4 Incluir en la formación obligatoria de PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

<p>Objetivo/meta: Lograr que todas las personas trabajadoras que integran la organización tengan instrucción, formación y/o conocimiento en materia de prevención del acoso.</p>	<p>Indicadores: 1. Incorporación del módulo sobre prevención del acoso al plan formativo.</p>
<p>Departamento y/o responsable: 1. Responsable de PRL. 2. Responsable de Formación.</p>	<p>Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.</p>
<p>Plazo: Segundo año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.</p>	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Económicos: recursos y/o soporte externo para la elaboración del módulo, en su caso. 1. Preparación y elaboración del nuevo módulo sobre prevención del acoso. 2. Inclusión del curso al plan formativo anual de la empresa. • Técnicos y/o tecnológicos.: Sistema y/o programa informático mediante el cual se realizará la formación.



Dña Isabel Martel
Vocal



Dña Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



Dña Angeli Acosta
Vocal



D^a Laura Saz (CCOO)
Asesora Comisión

12.2.5 Creación y difusión de un canal de comunicación anónimo en soporte informático para recoger comunicaciones relativas a casos de acoso sexual y por razón de sexo para clientes y plantilla.

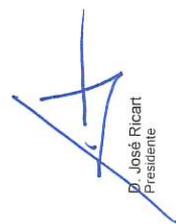
<p>Objetivo/meta: Dar facilidades para que las personas que conforman la plantilla y/o los clientes que prefieran no dar a conocer su identidad, interpongan las denuncias de acoso por esta vía.</p>	<p>Indicadores: 1. Notificación y/o comunicación a la plantilla sobre la creación del canal anónimo. 2. Inclusión de información sobre la habilitación del canal de comunicación anónimo en el boletín de empresa.</p>
<p>Departamento y/o responsable: 1. Responsable de PRL. 2. Responsable de Comunicación.</p>	<p>Personas destinatarias: 1. Personal de SAGULPA. 2. Clientes de SAGULPA.</p>
<p>Plazo: Tercer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.</p>	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Económicos: Costes relativos a la habilitación del canal. • Técnicos y/o tecnológicos: Medios y/o recursos tecnológicos para la creación del canal en soporte informático.



D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente

12.2.6 Valorar la determinación de considerar como período de accidente laboral al tiempo que permanezca en situación de tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima del acoso.

<p>Objetivo/meta: Respaldar y proteger los derechos de las víctimas de cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.</p>	<p>Indicadores: 1. Documento de baja otorgada por motivo de accidente laboral.</p>
<p>Departamento y/o responsable: Responsable de Organización.</p>	<p>Personas destinatarias: Personal de SAGULPA víctima de acoso.</p>
<p>Plazo: Tercer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.</p>	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Materiales: Documento de denuncia de los hechos que acreditan el acoso sufrido.



D^a Isabel Martel
Vocal



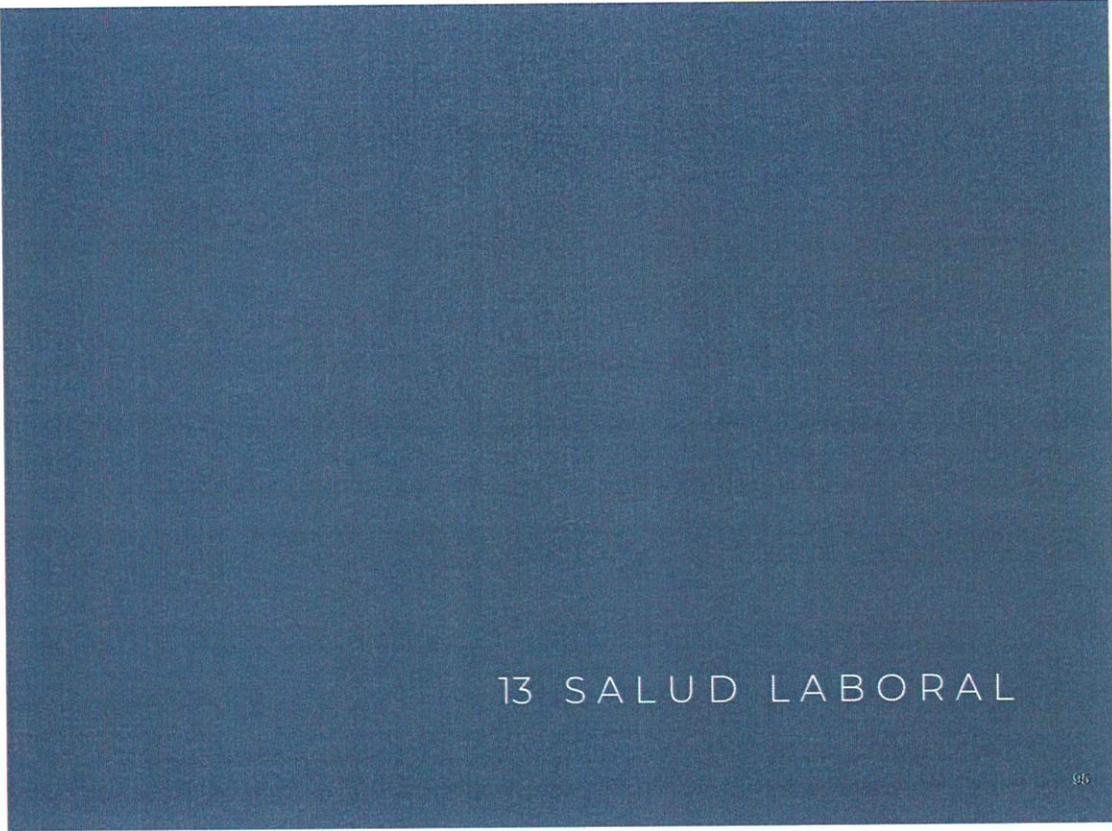
D^a Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



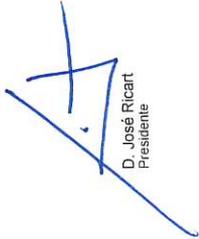
D^a Araceli Acosta
Vocal




Dña. Laura Saz (CCOO)
Asesora Comisión


Dña. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión


D. Jonathan Sosa
Secretario


D. José Ricart
Presidente



13.1 Diagnóstico de Situación

El análisis de esta materia se ha basado en comprobar si la empresa cuenta con medidas específicas de salud laboral, verificando sobre todo, aspectos tales como: la existencia de una evaluación previa por su parte de los riesgos laborales asociados a cada puesto en cuestión y a cada trabajador o trabajadora, el buen uso de los equipos de protección individual, o si se ha considerado el hecho de que una actividad pueda afectar de distinta forma al personal en función de su género y ocupación procediendo a desarrollar medidas que coadyuven a la adaptación persona - puesto.

De los resultados del estudio de las cuestiones planteadas, se obtiene que SAGULPA sí cumple con la debida evaluación, prevención y actualización de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales de forma diferenciada en relación a los hombres y mujeres que conforman la plantilla, así como con el análisis de seguridad pertinente de los equipos de protección individual para cada puesto existente.

No obstante, se observa que SAGULPA no lleva un registro de siniestralidad desagregada por sexo y categoría, ni adapta las instalaciones y/o recursos a las necesidades específicas de hombres y mujeres, deficiencias que se proponen corregir en este Plan. Tampoco informa a la plantilla sobre los problemas de salud que afectan concretamente a hombres y mujeres, ni difunde el Protocolo de prevención de riesgos durante el embarazo y lactancia, dificultades para las que, de la misma forma, se propone su modificación.

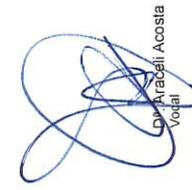
Sin embargo, el análisis revela que la empresa sí cuenta con canales y/o herramientas de comunicación y difusión interna, de forma que se favorezca la comunicación entre las personas trabajadoras en esta materia y en el resto de ellas.

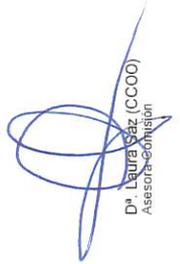
Por último, los datos recogidos del diagnóstico también nos han llevado a proponer una revisión del Comité de seguridad y Salud Laboral para garantizar una composición paritaria, así como a la inclusión de ciertas medidas y/o programas para mujeres en situación de riesgo de exclusión.


Dña. Isabel Martel
Vocal


Dña. Lilia Hernández
Vocal


D. Alejandro Arbelo
Coordinador


Dña. Patricia Acosta
Vocal



D.ª Laura Vaz (CCOO)
Asesora Comisión

13.2 Medidas de actuación

13.2.1 Revisar la estructura del Comité de Seguridad y Salud para comprobar la paridad en su composición.

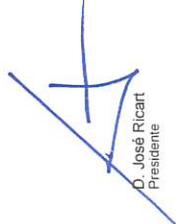
Objetivo/meta: Lograr una composición igualitaria de las instituciones y órganos que integran la empresa para asegurar la representación de ambos géneros.	Indicadores: 1. N.º y/o porcentaje de mujeres y hombres que constituyen el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.
Departamento y/o responsable: Responsable de Organización.	Personas destinatarias: 1. Miembros del Comité de Seguridad y Salud. 2. Personal de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH.



D.ª Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente

13.2.2 Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

Objetivo/meta: Adaptar las herramientas y/o procedimientos de prevención de riesgos laborales implantados en la empresa a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.	Indicadores: 1. Revisión y verificación de la introducción de la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales de la empresa.
Departamento y/o responsable: Responsable de PRL.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH. Económicos: Costes relativos a la adecuación de los materiales y/o instrumentos de prevención de riesgos laborales.



D.ª Isabel Martel
Vocal



D.ª Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D.ª Miracell Acosta
Vocal



D^a Laura Spz (CCOO)
Asesora Comisión

13.2.3 Incluir y/o adaptar los procedimientos de actuación para los casos de riesgo por embarazo y lactancia natural al contenido del art. 26 LPRL (posibilitando cambios de puesto de trabajo, actividad y/o funciones a desarrollar en las situaciones descritas.)

Objetivo/meta: Velar y proteger la exposición de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural a condiciones de trabajo que puedan provocar efectos negativos en la salud	Indicadores: 1. Comprobación de la efectiva adaptación de los puestos a la situación de riesgo.
Departamento y/o responsable: 1. Responsable de PRL. 2. Responsable de Organización.	Personas destinatarias: Trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: • Humanos. Gestión de RRHH. • Económicos: soporte externo, en su caso

D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión

D. Jonathan Sosa
Secretario

D. José Ricart
Presidente



13.2.4 Difundir a la plantilla el Protocolo de PRL durante el embarazo.

Objetivo/meta: Poner en conocimiento de toda la plantilla información sobre los permisos y derechos propios de las trabajadoras durante el periodo de embarazo, así como los procedimientos y/o actuaciones que la empresa pondrá en marcha en estos casos.	Indicadores: 1. Notificación y/o comunicación realizada a la plantilla.
Departamento y/o responsable: Responsable de Comunicación.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: • Humanos. Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.

D^a Lilia Hernández
Vocal

D. Alejandro Arbelo
Coordinador

D^a Ángel Acosta
Vocal

13.2.5 Habilitar espacios y/o mobiliario adecuado para los descansos, especialmente para la comodidad de mujeres embarazadas y en período de lactancia natural, en las áreas o centros de trabajo donde no hayan sido habilitados.

Objetivo/meta: Contribuir al bienestar de la plantilla en general en su puesto de trabajo, así como al de las mujeres embarazadas y en período de lactancia natural.	Indicadores: 1. Verificación de la habilitación de espacios. 2. Comprobación de la incorporación de mobiliario adecuado para el descanso.
Departamento y/o responsable: 1. Responsable de PRL 2. Responsable de Organización.	Personas destinatarias: 1. Personal de SAGULPA. 2. Trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.
Plazo: Segundo año de vigencia del Plan.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Económicos: Costes relativos a la creación de nuevos espacios e incorporación de mobiliario. • Materiales: Instalaciones, equipos, bienes muebles, herramientas y/o instrumentos para la comodidad y el descanso.
Grado de prioridad: Alto.	

13.2.6 Adaptar las instalaciones y materiales a las necesidades específicas de hombres y mujeres.

Objetivo/meta: Tomar en consideración la perspectiva de género en la adecuación de las instalaciones y materiales de trabajo.	Indicadores: 1. Comprobación de la adaptación de los equipos y áreas a las particularidades de hombres y mujeres.
Departamento y/o responsable: Responsable de PRL.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Segundo año de vigencia del Plan.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Económicos: Costes relativos a la adaptación del equipo y los espacios. • Materiales: Incorporación de nuevos mecanismos, métodos y/o herramientas de trabajo.
Grado de prioridad: Alto.	



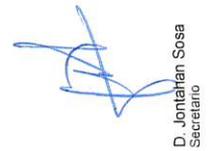
D.ª Laura Sosa (CCOO)
Asesora Comisión

13.2.7 Realizar los reconocimientos médicos tomando en consideración la perspectiva de género (exámenes ginecológicos y/o urológicos)

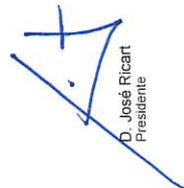
Objetivo/meta: Integrar la perspectiva de género en los exámenes e inspecciones médicas que realiza la empresa.	Indicadores: 1. Procedimientos y/o pautas establecidas para llevar a cabo los reconocimientos médicos.
Departamento y/o responsable: Responsable de PRL.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Tercer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos. Gestión de RRHH. • Económicos: Costes relativos a la utilización de nuevos métodos que posibilitan la integración de la perspectiva de género en los reconocimientos.



D.ª Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente

13.2.8 Elaborar un informe relativo a la siniestralidad registrada en la empresa en los últimos años, desagregado por sexo y categoría profesional.

Objetivo/meta: Llevar un control de los accidentes laborales y/o enfermedades profesionales acaecidas de cara a detectar posibles desencadenantes de los siniestros.	Indicadores: 1. Nº de accidentes laborales ocasionados en hombres y mujeres teniendo en cuenta su categoría profesional. 2. Nº de enfermedades profesionales padecidas por hombres y mujeres teniendo en cuenta su categoría profesional.
Departamento y/o responsable: Responsable de PRL.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Segundo año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos. Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Base de datos interna.



D.ª Isabel Martel
Vocal



D.ª Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D.ª Lucía Acosta
Vocal



D^a Laura Sosa (CC00)
Asesora Comisión

13.2.9 Solicitar a la plantilla una evaluación periódica para analizar la calidad de la prevención de los riesgos psicosociales y nivel de salud laboral existente en la empresa.

Objetivo/meta: Conocer el grado de satisfacción de la plantilla con la política de prevención de riesgos laborales que establece la empresa.	Indicadores: 1. Encuesta facilitada a la plantilla.
Departamento y/o responsable: Responsable de PRL.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Materiales: recursos y/o soporte externo para la elaboración del formulario.

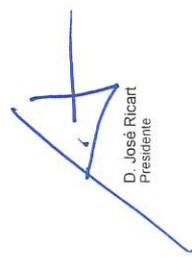


D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario

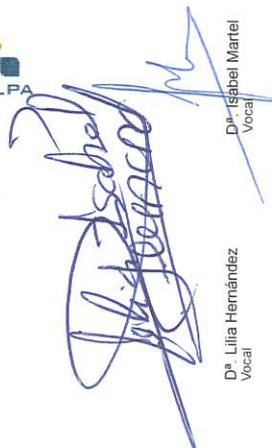
© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados | 05



D. José Ricart
Presidente

13.2.10 Fomentar la contratación de mujeres en riesgo de exclusión social.

Objetivo/meta: Facilitar y/o favorecer la compleja situación de las mujeres en riesgo de exclusión social impulsando su integración e incorporación a la vida laboral.	Indicadores: 1. N° de contrataciones realizada y/o reserva de plazas a ocupar por mujeres en riesgo de exclusión social
Departamento y/o responsable: 1. Responsable de PRL. 2. Departamento de RRHH/Responsable de Contratación.	Personas destinatarias: Mujeres en situaciones de riesgo de exclusión social
Plazo: Segundo año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos. Gestión de RRHH. • Económicos: Nuevas contrataciones.



D^a Isabel Martel
Vocal



D^a Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados | 06



D^a Araceli Acosta
Vocal



Dña. Laura Sáez (CCOO)
Asesora Comisión

13.2.11 Establecer sesiones informativas sobre los problemas de salud específicos que afectan a hombres y mujeres.

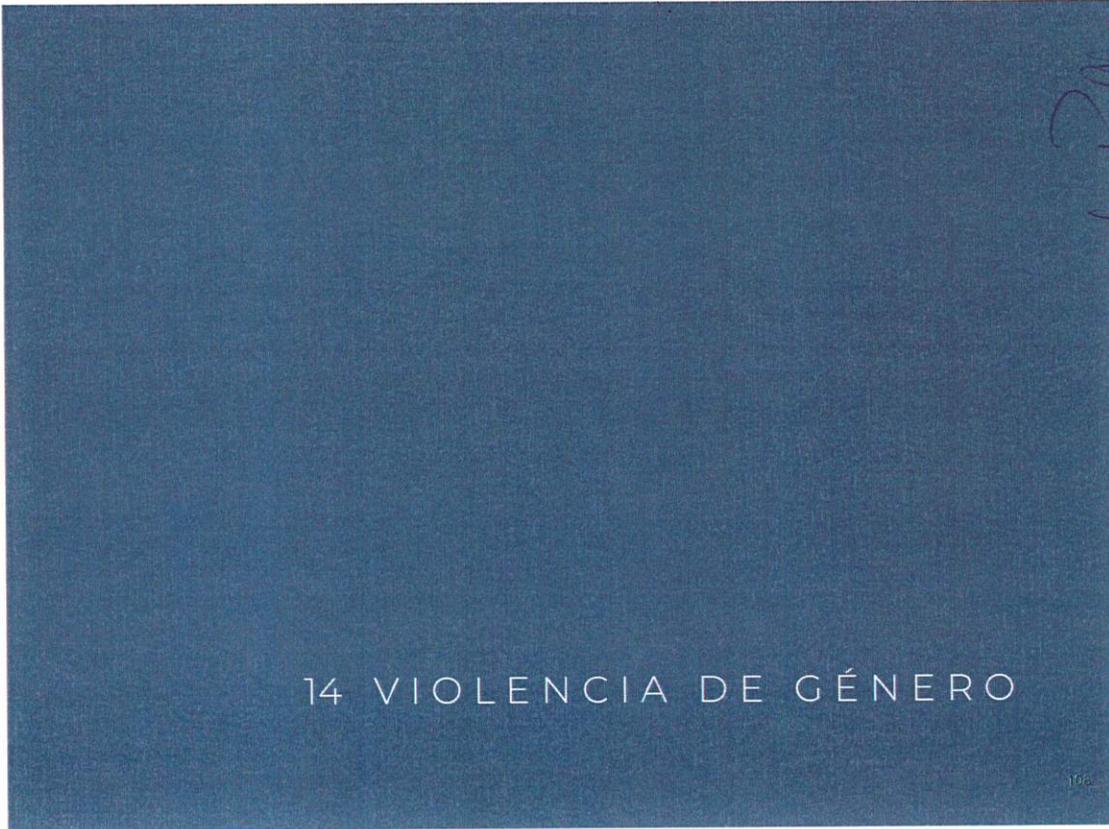
Objetivo/meta: Informar a los trabajadores y trabajadoras sobre las afecciones o padecimientos que atañen específicamente a hombres y a mujeres.	Indicadores: 1. N° de horas dedicadas a las sesiones informativas sobre los problemas de salud de hombres y mujeres. 2. Contenido de la información facilitada a los trabajadores y trabajadoras.
Departamento y/o responsable: 1. Responsable de PRL. 2. Responsable de Formación.	Personas destinatarias: 1. Personal de SAGULPA.
Plazo: Cuarto año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Bajo.	Recursos: • Humanos: Gestión de RRHH.

Dña. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión

D. Jonathan Sosa
Secretario

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados | 07

D. José Ricart
Presidente



14 VIOLENCIA DE GÉNERO

Dña. Isabel Martel
Vocal

Dña. Lilia Hernández
Vocal

D. Alejandro Arbielo
Coordinador

Dña. A. Vapell Acosta
Vocal

14.1 Diagnóstico de Situación

Para el análisis de esta materia se ha tenido en consideración el desarrollo de medidas en relación con la prevención y erradicación de la violencia de género, tanto en el ámbito interno de la organización como en el externo.

De los resultados del diagnóstico realizado se aprecia que SAGULPA no lleva a cabo actuaciones prevención, sensibilización o apoyo vinculados con la violencia de género, presupuesto lógico puesto que no existe una exigencia legal al respecto. No obstante, la elaboración de este Plan se presenta como una gran oportunidad para introducir medidas relacionadas con la materia.

En este sentido, se plantean acciones destinadas a facilitar información a la plantilla, sobre todo a las trabajadoras de SAGULPA, en relación a los derechos reconocidos a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, así como las vías, canales y/o procedimientos para ejercitarlos. Con las actuaciones propuestas queremos, sobre todo, centrar la labor de la empresa en el apoyo y acompañamiento a las víctimas así como en la eliminación de ciertos estereotipos sociales que representan a la mujer como una figura diferencial e inferior al hombre, contribuyendo a que estas sean vistas como seres más vulnerables y, por tanto, aumentando las posibilidades de ser víctimas de violencia.

14.2 Medidas de actuación

14.2.1 Sensibilizar a la plantilla mediante formación específica sobre violencia de género.

Objetivo/meta: Concienciar e instruir a toda la plantilla sobre las situaciones de violencia de género y la forma de abordarlas.	Indicadores: 1. N° de horas dedicada a la formación.
Departamento y/o responsable: 1. Responsable de PRL. 2. Responsable de Formación.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Humanos: Gestión de RRHH.Humanos. Económicos: recursos y/o soporte externo, para la formación. Técnicos y/o tecnológicos: Sistema y/o programa informático mediante el cual se realizará la formación.



D^{ña} Laura Saz (CCOO)
Asesora Comisión

14.2.2 Informar a la plantilla sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y, en su caso, las mejoras que pudieran existir por la aplicación del Plan de Igualdad.

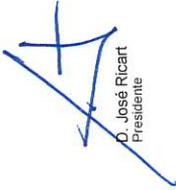
Objetivo/meta: Lograr que todas las personas trabajadoras conozcan los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género y las medidas que incluye el Plan para ampliarlos.	Indicadores: 1. Comunicaciones y/o notificaciones realizadas a la plantilla.
Departamento y/o responsable: 1. Responsable de PRL. 2. Responsable de Comunicación.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos. Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.



D^{ña} Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente

14.2.3 De darse una situación de violencia de género en la empresa, informar a las víctimas de las acciones judiciales que se pueden entablar contra los agresores.

Objetivo/meta: Proteger y auxiliar a las víctimas de violencia de género.	Indicadores: 1. Información facilitada a las víctimas.
Departamento y/o responsable: Responsable de PRL	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA víctima de violencia de género.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos. Gestión de RRHH. • Materiales: elaboración de material informativo



D^{ña} Isabel Martel
Vocal



D^{ña} Lilita Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D^{ña} Rafael Acosta
Vocal



D^a Laura Sáiz (CCOO)
Asesora Comisión

14.2.4 Permitir que la acreditación de la situación de víctima de violencia de género en la empresa se pueda dar por diferentes medios.

Objetivo/meta: Facilitar a las víctimas de violencia de género el reconocimiento de su especial situación acreditándola por distintos medios como sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado, informe médico o psicológico, de los servicios de acogida y/o informe de los servicios públicos evitando formalidades.	Indicadores: 1. Acreditaciones de situación de violencia de género aportadas por las víctimas.
Departamento y/o responsable: Responsable de PRL.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA víctima de violencia de género.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: • Humanos. Gestión de RRHH.

D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión

D. Jonathan Sosa
Secretario

D. José Ricart
Presidente



14.2.5 Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y/o traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.

Objetivo/meta: Facilitar y/o favorecer la situación y circunstancias de las víctimas en el lugar de trabajo.	Indicadores: 1. Comprobación del nº de adaptaciones de las condiciones de trabajo realizadas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género.
Departamento y/o responsable: Responsable de Organización.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA víctima de violencia de género.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: • Humanos. Gestión de RRHH.

D^a Isabel Martel
Vocal

D^a Lilia Hernández
Vocal

D. Alejandro Arbelo
Coordinador

D^a Araceli Costa
Vocal



D^a Laura Sáez (CCOO)
Asesora Comisión

14.2.6 Facilitar salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, debidamente justificados, a las personas que sean o hayan sido víctimas de violencia de género.

Objetivo/meta: Posibilitar a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género llevar a cabo los procesos judiciales correspondientes.	Indicadores: 1. Nº de permisos y/o licencias concedidas a las víctimas para atender los procesos judiciales.
Departamento y/o responsable: Responsable de Organización.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA víctima de violencia de género.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: • Humanos. Gestión de RRHH.

D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión

D. Jonathan Sosa
Secretario

D. José Ricart
Presidente



D^a Isabel Martel
Vocal

14.2.7 Garantizar el secreto de la situación de las trabajadoras víctimas de violencia y velar por el acompañamiento y apoyo a las mismas, tanto por parte de la plantilla como por parte de especialistas y/o expertos con los que cuente la empresa, en su caso.

Objetivo/meta: Proteger la confidencialidad de las situaciones de violencia de género que se den en la empresa y proporcionar apoyo a las víctimas.	Indicadores: 1. Verificación de la intimidad y/o confidencialidad para los casos de violencia de género. 2. Comprobación de la asistencia y cooperación con las víctimas.
Departamento y/o responsable: Responsable de PRL.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA víctima de violencia de género.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: • Humanos. Gestión de RRHH.

D^a Lilia Hernández
Vocal

D. Alejandro Ardebe
Coordinador

D^a Patricia Acosta
Vocal



D.ª Laura Sáiz-CCOO
Asesora Comisión

14.2.8 *Sensibilizar a la plantilla a través de la facilitación de información sobre la materia en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.*

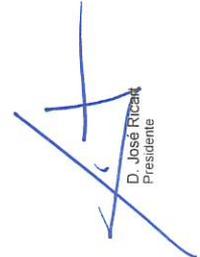
Objetivo/meta: Reivindicar e incidir en fechas señaladas sobre las situaciones de violencia de género a las que se enfrentan las mujeres.	Indicadores: 1. Comunicaciones anuales realizadas a la plantilla.
Departamento y/o responsable: Responsable de PRL. Responsable de Comunicación.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.



D.ª Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente

14.2.9 *Colaborar con el Instituto de la Mujer u otro organismo competente, en las distintas campañas relacionadas con la prevención de la violencia de género.*

Objetivo/meta: Implantar el compromiso de la empresa con la prevención de la violencia de género, no sólo internamente, sino también mediante la cooperación con organismos, asociaciones, fundaciones y/o instituciones externas.	Indicadores: 1. Nº de colaboraciones realizadas.
Departamento y/o responsable: Responsable de PRL.	Personas destinatarias: <ol style="list-style-type: none"> 1. Órganos de colaboración externa. 2. Personal de SAGULPA. 3. Clientes de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Económicos: Costes relativos a la preparación de las diferentes campañas.



D.ª Isabel Martel
Vocal



D.ª Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D.ª Araceli Acosta
Vocal

14.2.10 Establecer colaboraciones con asociaciones, fundaciones, ayuntamientos, u otro tipo de instituciones para fomentar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

Objetivo/meta: Impulsar la integración a la vida laboral de las mujeres víctimas de violencia.	Indicadores: 1. N° de colaboraciones establecidas. 2. N° de contrataciones a víctimas de violencia a través de las diferentes colaboraciones.
Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de Contratación.	Personas destinatarias: Mujeres víctimas de violencia de género.
Plazo: Segundo año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Medio.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Económicos: Nuevas contrataciones.



D^a Laura Saiz (CCOO)
Asesora-Comisión

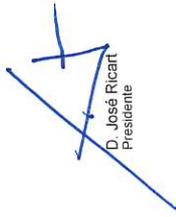


D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados 19



D. José Ricart
Presidente



D^a Isabel Martel
Vocal



D^a Lilia Hernández
Vocal

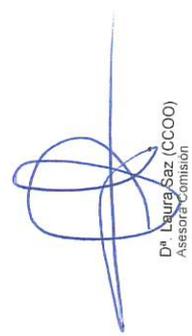


D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D^a Angélica Acosta
Vocal





D^{ña} Laura Sáez (CCOO)
Asesora Comisión

15.1 Diagnóstico de Situación

El estudio de esta materia va dirigido a evaluar la existencia de una política de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en SAGULPA.

De los resultados de diagnóstico se llega a la conclusión de que en la empresa se desarrolla un claro uso sexista del lenguaje. Concretamente, se hace un uso discriminatorio del masculino en las categorías profesionales, esto se refleja tanto en el propio convenio colectivo de la empresa, como en la tabla salarial tomada en consideración para la realización de la auditoría retributiva.

Por todo ello, se proponen medidas encaminadas a corregir la utilización de cierta terminología masculinizada observada en la denominación de las categorías profesionales, así como en la documentación social, como el convenio colectivo de la empresa. No obstante, para lograr una corrección más avanzada y completa, se sugieren medidas de revisión de toda la documentación, escritos, y/o archivos de SAGULPA, procediendo a adecuar la terminología de todos ellos en caso de observar usos incorrectos del lenguaje.

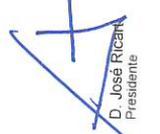
Señalar, a su vez, que se incorpora una medida clave para dotar de uniformidad al uso del lenguaje de toda la plantilla, y es la distribución de un código de buenas prácticas que sirva como manual de autocorrección y que fomente el uso de un lenguaje neutro dentro de la organización.



D^{ña} Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricard
Presidente

15.2 Medidas de actuación

15.2.1 Revisar, corregir y/o adecuar la terminología de los archivos y documentos de la empresa.

<p>Objetivo/meta: Utilizar un lenguaje neutro e igualitario en la documentación de la empresa que no implique y/o suponga la superioridad o inferioridad de ninguno de los sexos.</p>	<p>Indicadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la adecuación y corrección de los archivos. 2. Número de correcciones realizadas
<p>Departamento y/o responsable: Departamento de RRHH/Responsable de RRHH</p>	<p>Personas destinatarias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personal de SAGULPA.
<p>Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.</p>	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: Archivos almacenados en soporte informático y/o bases de datos internas. • Materiales: Documentos ordenados en registros físicos y/o ficheros. • Económicos: Soporte externo, en su caso.



D^{ña} Isabel Martel
Vocal



D^{ña} Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbeo
Coordinador



D. Marcel Acosta
Vocal



[Signature]
D^a Laura Sáez (CCOO)
Asesora Comisión

15.2.2 Elaborar, publicar y difundir entre la plantilla un Código de buenas prácticas sobre el uso no sexista del lenguaje.

Objetivo/meta: Fomentar y concienciar sobre la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones, procesos, y escritos internos y externos de la empresa.	Indicadores: 1. Contenido y alcance del Código de buenas prácticas. 2. Publicación del documento en el boletín de empresa y/o tablón de anuncios. 3. Notificación y/o comunicación a la plantilla.
Departamento y/o responsable: 1. Departamento de RRHH/Responsable de RRHH. 2. Responsable de Comunicación.	Personas destinatarias: Personal de SAGULPA.
Plazo: Primer año de vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: 1. Canales y/o herramientas de comunicación interna. 2. Boletín de empresa. • Materiales: Tablón de anuncios. • Económicos: Recursos propios y/o soporte externo para la elaboración del código y/o manual de buenas prácticas.

[Signature]
D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión

[Signature]
D. Jonathan Sosa
Secretario

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados | 23

[Signature]
D. José Ricart
Presidente



15.2.3 Evitar imágenes estereotipadas en las páginas webs, anuncios y/o carteles expuestos para publicitar los productos o servicios de la empresa.

Objetivo/meta: Reflejar la responsabilidad y compromiso de SAGULPA con el cambio social, así como contribuir a la erradicación de estereotipos y prejuicios que dificultan el acceso de cualquiera de los sexos a las distintas categorías y grupos profesionales.	Indicadores: 1. Nº de anuncios y/o carteles publicitarios que contengan estereotipos de género.
Departamento y/o responsable: Departamento de Marketing/Responsable de Publicidad.	Personas destinatarias: 1. Clientes de SAGULPA.
Plazo: Durante toda la vigencia del Plan. Grado de prioridad: Alto.	Recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Gestión de RRHH. • Técnicos y/o tecnológicos: 1. Página web de la empresa y/o páginas webs externas que la publiciten. 2. Anuncios. • Materiales: Carteles y/o soportes publicitarios.

[Signature]
D^a Isabel Martel
Vocal

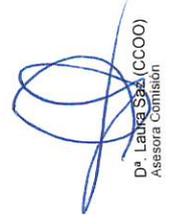
[Signature]
D^a Lilia Hernández
Vocal

[Signature]
D. Alejandro Arbelo
Coordinador

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados | 24

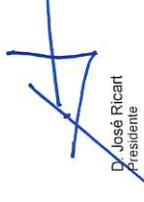
[Signature]
D^a Argelia Acosta
Vocal




Dña. Laura Sosa (CCOO)
Asesora Comisión

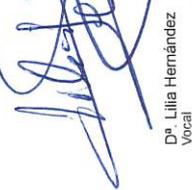

Dña. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión


D. Jonathan Sosa
Secretario


D. José Ricart
Presidente




Dña. Isabel Martel
Vocal


Dña. Lilia Hernández
Vocal


D. Alejandro Arbelo
Coordinador


Dña. Araceli Acosta
Vocal

16.1 Constitución

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, viene a regular tanto el procedimiento negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad y que pivota en torno a la constitución de la comisión negociadora como los sujetos que, en cada caso, están llamados a formar parte de la misma, así como el carácter inicial del diagnóstico.

Así, en aplicación de lo dispuesto en el RD 901/2020, en fecha 21 de diciembre de 2020 se constituyó formalmente la Comisión de Igualdad que, asimis, aprobó el Régimen de Funcionamiento de la Comisión que queda fijado como sigue:

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.

Por otro lado, en relación a la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan, el RD 901/2020 dispone que en el Plan de Igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

En este sentido, el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

16.2 Régimen de funcionamiento

16.2.1 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.

16.2.2 Competencias

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

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- 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.

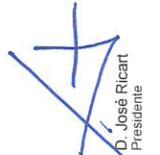


Dña. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados 127



D. José Ricart
Presidente



Dña. Isabel Martel
Vocal

16.2.3 Funciones

Comisión de Igualdad, asumirá las siguientes funciones, sin perjuicio de los posibles acuerdos de delegación expresa:

- 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.
- Informar a la plantilla sobre los distintos acuerdos e hitos relacionados con la elaboración, aprobación e implantación del Plan de Igualdad.
- 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.
- Recibir toda la información necesaria para realizar el Diagnóstico de situación en la empresa, junto con su posterior examen, debate y validación.
- Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
- 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.
- Conocer el número de casos que por acoso o por acoso sexual se hayan producido.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Constatar la relación o no de las acciones previstas.
- Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del Plan.



Dña. Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados 128



Dña. Karissel Acosta
Vocal



Dña. Laila Saz (CCOO)
Asesora Comisión

11. Constar 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 a la plantilla.



Dña. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión

16.2.4 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.

16.2.5 Acuerdos

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

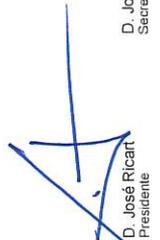
Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

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.

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados 129



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente



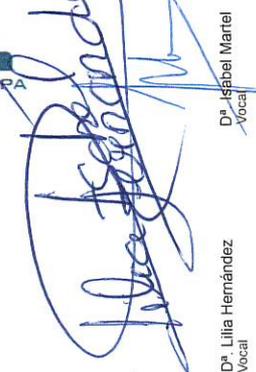
Dña. Isabel Martel
Vocal

16.2.6 Actas

Señalar que, de conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020, el resultado de las negociaciones, deliberaciones y acuerdos deberá plasmarse por escrito. Asimismo, las actas deberán firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos 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.



Dña. Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



Dña. Araceli Acosta
Vocal

17 IMPLANTACIÓN & SEGUIMIENTO

131



17.1 Marco legal

En virtud de las exigencias legales, tras la aprobación del plan de igualdad y una vez iniciado el periodo de vigencia de este, SAGULPA, a la vez que pone en marcha el desarrollo de todas las acciones previstas, se compromete a llevar a cabo un control de las mismas, así como de los resultados inmediatos, o lo que es lo mismo, a revisar la implementación del Plan a través del denominado sistema de seguimiento.

En la misma línea, señalar que SAGULPA designa a su propia Comisión Negociadora como órgano de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad, la cual se ha compuesto teniendo en cuenta una distribución paritaria de hombres y mujeres, y en la que participan personas trabajadoras que integran la plantilla y que se muestran totalmente comprometidas con los criterios de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Asimismo, es necesario dejar constancia de que esta Comisión cumple expresamente los requerimientos legales, realizando el sistema de seguimiento exigido por la norma de forma periódica, siguiendo las pautas del calendario de actuaciones que la empresa ha diseñado para la implementación de las acciones a lo largo de las distintas etapas de vigencia del Plan de Igualdad, y previendo sistemas de solución de conflictos en caso de incumplimiento de las mismas.

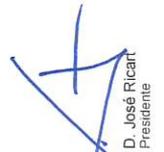
Por otro lado, aclarar que para asegurar el control de la efectiva implantación de las medidas se tomarán en consideración los indicadores desarrollados para cada tipo de medida incluida en el Plan. Para la selección de estos indicadores, cuantitativos y cualitativos, se ha revisado que estos sean coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan, comparables en el tiempo, desagregados por sexo, y definidos de forma clara para facilitar su utilización.

Además, siguiendo las recomendaciones expresas de la Guía Normativa para la Elaboración de Planes, y en aras a garantizar la correcta de la implementación de las acciones aprobadas para el presente plan, se han utilizado diferentes tipos de indicadores a fin de lograr un control más pormenorizado. De entre estos tipos se encuentran los indicadores de seguimiento de medidas, indicadores de resultado, de proceso, y de impacto.


D.ª Laura Sáez (CCOO)
Asesora Comisión


D.ª Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión


D. Jonathan Sosa
Secretario


D. José Ricart
Presidente


D.ª Isabel Martíel
Vocal


D.ª Lilia Hernández
Vocal


D. Alejandro Arbaló
Coordinador


D.ª Araceli Acosta
Vocal



D^a Laura Saz (CCOO)
Asesora Comisión

17.2 Objetivos y órganos que intervienen

Por un lado, el objetivo y/o finalidad del sistema de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad se basa en:

1. Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
2. Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma.
3. Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Por otro lado, las personas y órganos que participan en el proceso son:

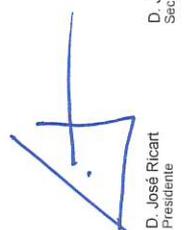
1. La **dirección de la empresa**, como responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.
2. La **Comisión de Igualdad**, como órgano principal encargado de la **implantación** y **seguimiento**, y a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
3. La persona o personas designadas como **responsables de las medidas previstas en el plan**, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las fichas de seguimiento.
4. El departamento de **Recursos Humanos** de SAGULPA, o personas responsables de personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la empresa, será de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.
5. La **representación legal de las personas trabajadoras**, que además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.
6. La **plantilla**, que será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación internos de la empresa.



D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados 133

17.3 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 que se hayan especificado en cada medida, las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas al presente plan.

Para facilitar esta tarea, SAGULPA se acoge a las siguientes recomendaciones facilitadas por la Guía para la Elaboración de Planes que aporta el Ministerio:

- 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 (RLT), proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas e incorporándola 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.



D^a Isabel Martel
Vocal



D^a Lilia Hernández
Vocal

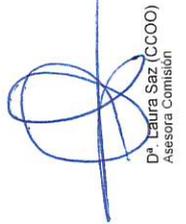


D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D^a Yraceli Acosta
Vocal

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados 134



D^a Laura Saz (CCOO)
Asesora Comisión

17.4 Seguimiento

SAGULPA no entiende el seguimiento como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial. En este sentido, la empresa lo lleva a cabo en paralelo con la ejecución de las actuaciones. 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.

En la misma línea, una vez que se ha realizado correctamente el seguimiento para la correcta implantación de cada una de las medidas, SAGULPA se compromete a la realización de un informe de seguimiento, de forma que a través del mismo se resume toda la información sobre la ejecución de las acciones y se indique, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, así como qué cambios y/o avances se están produciendo. La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Concretamente, se incluirá en el citado informe la siguiente información.

- Periodo de referencia y estado de ejecución del Plan.
- Datos generales de la empresa.
- Resultados obtenidos: Por cada actuación se consignarán las fichas de seguimiento y un resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación y consecución de objetivos.
- Ejecución del Proceso de implementación. Tratando aspectos como la adecuación de los recursos asignados, las dificultades o resistencias encontradas en la ejecución, o las diferentes soluciones adoptadas.
- Impacto de las medidas: Consignando los avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan, los cambios en la gestión y clima empresarial o la corrección de desigualdades.
- Conclusiones: Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de reajuste: Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

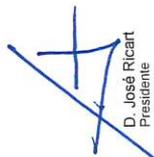


D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jontahan Sosa
Secretario

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados 135



D. José Ricart
Presidente

Dicho lo anterior, SAGULPA acuerda fijar cuatro seguimientos periódicos:

- Primero: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el primer periodo (al año del inicio de la implementación del Plan).
- Segundo: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el segundo periodo (a los dos años de la implementación del Plan).
- Tercero: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el tercer periodo (a los tres años de la implementación del Plan).
- Cuarto: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el cuarto periodo (a los cuatro años de la implementación del Plan).



D^a Isabel Martel
Vocal



D^a Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados 136



D^a Araceli Acosta
Vocal

17.5 Revisión

Al mismo tiempo, SAGULPA, en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas procederá también a la revisión del Plan con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos por la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Además, señalar que la revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

17.6 Procedimiento modificación

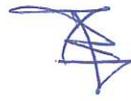
En caso de que se detecten necesidades de modificación sobre las medidas a implantar, derivadas de la información de seguimiento del Plan, la comisión de seguimiento del plan de SAGULPA convocará reunión extraordinaria en la que se negociarán las medidas de modificación a aplicar. El orden del día, aspectos tratados, propuesta de modificación y acuerdos alcanzados se recogerán en acta de reunión pertinente.

En caso de producirse discrepancias en el proceso de aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se solicitará el asesoramiento de Autoridad laboral de la comunidad autónoma Canarias, y se acatará la propuesta recomendada por dicho organismo.

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados 137



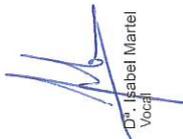
D. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jontahán Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente



D. Isabel Martel
Vocal



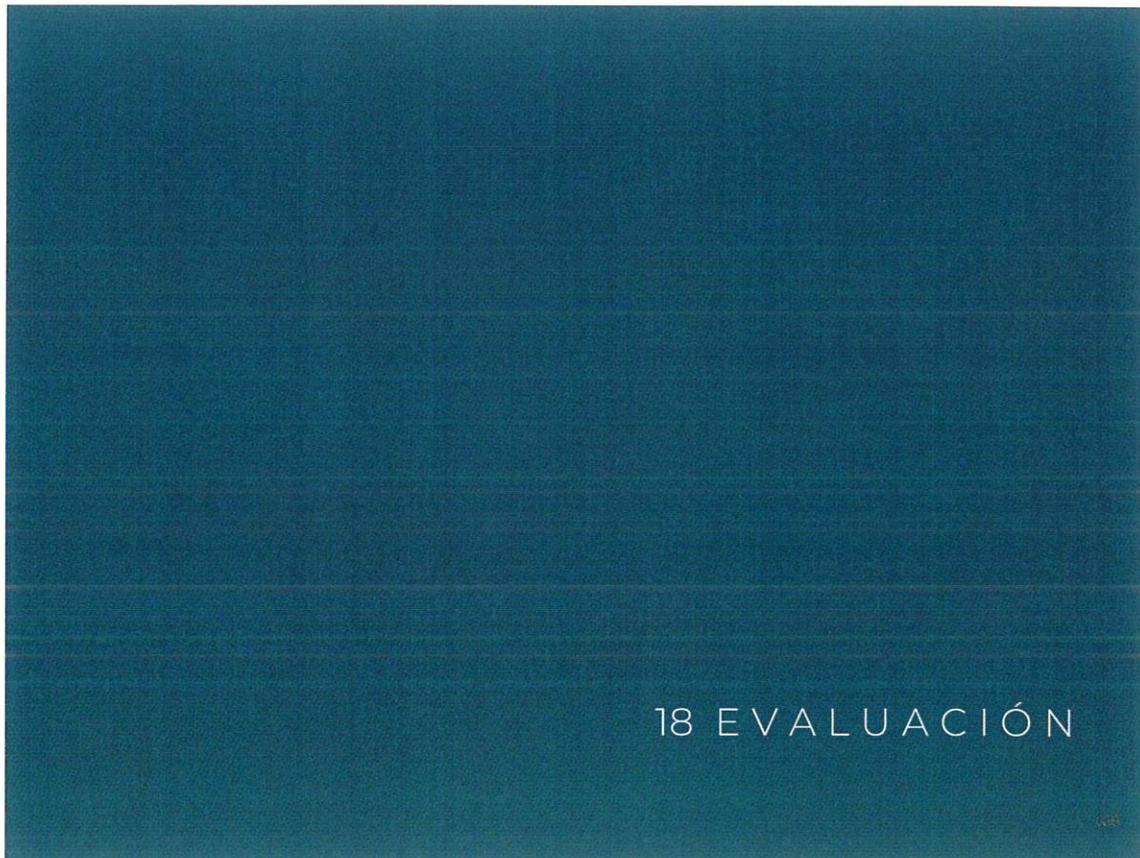
D. Lina Mermudez
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D. Araceli Acosta
Vocal



18 EVALUACIÓN



D.ª Laura Sáiz (CCOO)
Asesora Comisión

18.1 Objetivos y órganos que intervienen

Por un lado, los objetivos y/o finalidad del sistema de evaluación del Plan de Igualdad, que realiza un análisis crítico de todo el proceso en su conjunto, se basan en:

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

Por otro lado, las personas y órganos que participan en este proceso son:

1. La **dirección de la empresa**, como responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
2. La **Comisión de Igualdad**, como órgano principal encargado de la **evaluación**. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
3. La **representación legal** de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, que recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
4. La **plantilla**, que puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

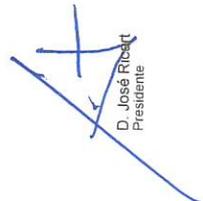


D.ª Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



D. Jonathan Sosa
Secretario

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados 139



D. José Roca
Presidente



D.ª Isabel Martel
Vocal

18.2 Cuestiones básicas y ejes del procedimiento

El procedimiento de evaluación del plan es crucial para la incorporación de criterios de igualdad entre mujeres y hombres a la organización, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro que se pondrán en marcha en la empresa. Esta evaluación responde a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articulará el procedimiento de evaluación del plan de Igualdad de SAGULPA. Estas son:

- La evaluación de resultado, que responde a: ¿Qué se ha hecho en la empresa?
- La evaluación de proceso, que responde a: ¿De qué forma se ha hecho?
- La evaluación de impacto, que responde a: ¿Qué mejoras y/o inconvenientes se han alcanzado?

Asimismo, los ejes que adelantamos en el párrafo anterior, guiarán y articularán el procedimiento de evaluación de las medidas aplicadas para el presente plan, se traducen en los siguientes:

- Evaluación de resultados
- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.
- Evaluación de proceso
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.
- Evaluación de impacto
- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

© 2021 SAGULPA. Todos los derechos reservados 140



D.ª Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D.ª Araceli Acosta
Vocal



Dña. Laura Sáiz (CCOO)
Asesora Comisión

18.3 Informe de Evaluación

Tras la realización del procedimiento de evaluación de resultados, proceso e impacto de las acciones, SAGULPA procederá a realizar el informe de evaluación, que aunará información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el período de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad.

Este informe contendrá la siguiente información:

1. Datos generales. Se incluirá la razón social, fecha del informe, período de análisis, designación de la Comisión o persona que realiza el informe.
2. Información de resultados para cada área de actuación, que incluirá datos sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas, datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación y consecución de objetivos, las conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla, así como la valoración general del período de referencia mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento.
3. Información sobre el proceso de implantación. Se explicarán los recursos asignados, las dificultades, obstáculos y/o resistencias encontradas en la ejecución, así como las soluciones adoptadas, en su caso.
4. Información sobre impacto, señalando en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.
5. Conclusiones y propuestas, que incluye una valoración general del período de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad. Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas.

Dña. Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión

D. Jonathan Sosa
Secretario

En este sentido, para el presente plan de igualdad SAGULPA se propone realizar dos evaluaciones, una evaluación intermedia y otra final:

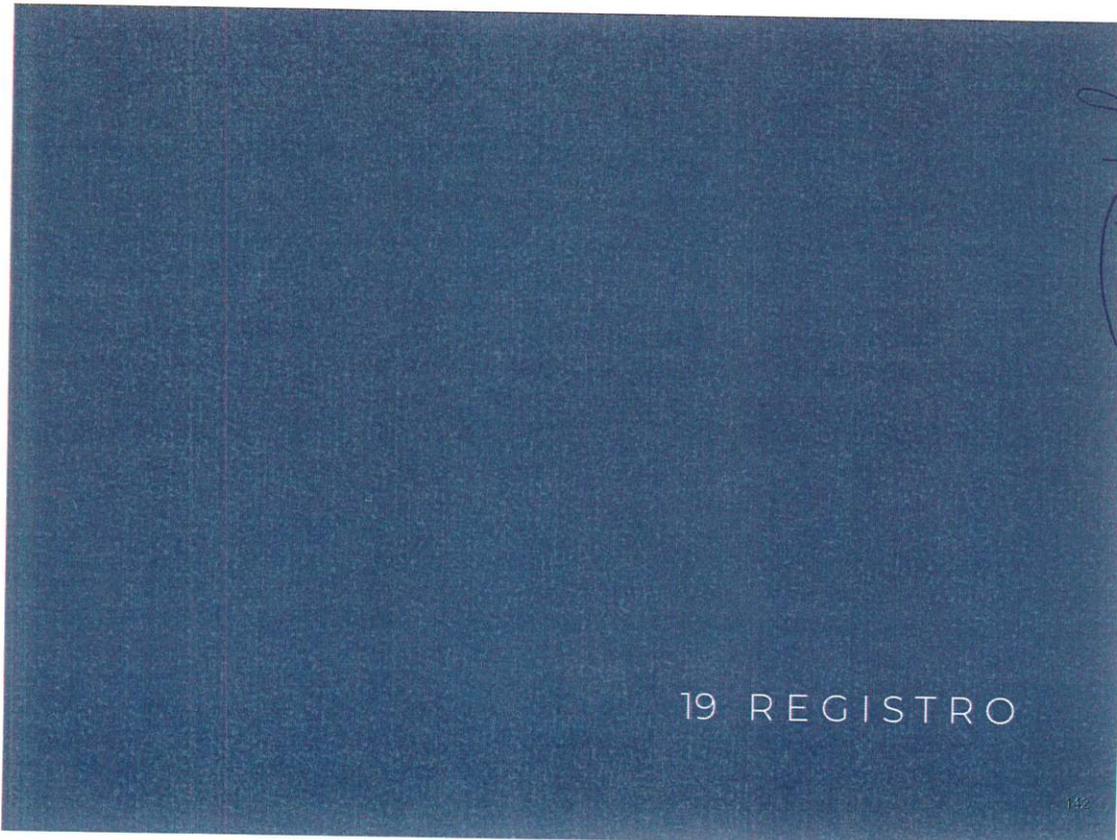
- Una evaluación intermedia. Para esta evaluación se realizará, en consonancia con lo establecido por la Comisión de Igualdad, un informe de evaluación intermedio (en este caso a los dos años de vigencia del P.I) para conocer la marcha del proceso de implementación del Plan de Igualdad y establecer, de considerarse necesario, las medidas de ajuste pertinentes.
- Una evaluación final. La Comisión de Igualdad elaborará un informe de evaluación final a los cuatro años de vigencia del Plan, coincidiendo con la finalización de su periodo.

D. José Ricart
Presidente

Dña. Lilia Hernández
Vocal

D. Alejandro Arbelo
Coordinador

Dña. Marijell Acosta
Vocal



19 REGISTRO

19.1 Marco legal

Conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, se ha creado un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. La ley pauta que los planes de igualdad deberán inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. Esta inscripción permitirá el acceso público al contenido de los mismos.

A estos efectos, señalar que se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

Por tanto, siguiendo expresamente la norma, dentro del plazo de quince días, a partir de la firma del presente plan de igualdad, la comisión negociadora de SAGULPA, o cualquier otra persona responsable designada para ello y debidamente acreditada, presentará, a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente.

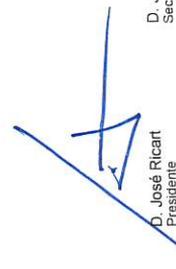
Asimismo, señalar que dicha solicitud irá acompañada del texto original del plan de igualdad, firmado por las personas que integran la comisión negociadora, y de las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referidas a la constitución de la comisión negociadora y a la de firma del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban, además de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.



D^a Sonia Ferrera (VERTA)
Asesora Comisión



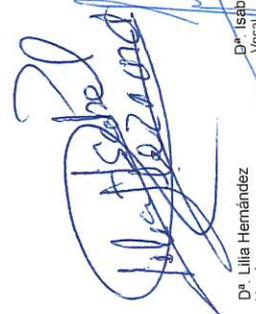
D. Jonathan Sosa
Secretario



D. José Ricart
Presidente



D^a Isabel Martel
Vocal



D^a Lilia Hernández
Vocal



D. Alejandro Arbelo
Coordinador



D^a Araceli Acosta
Vocal