

**I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE
SALCAI UTINSA, S.A.
2013-2017**

PRESENTACIÓN

SALCAI UTINSA, S.A. es la empresa responsable del servicio público de transporte terrestre interurbano de viajeras y viajeros de la isla de Gran Canaria.

Una entidad comprometida desde sus orígenes con la filosofía de la Gestión Ética y de la Responsabilidad Social Empresarial, y por tanto, consciente y convencida de que la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es un principio básico y central de nuestra convivencia ciudadana y nuestro desarrollo social.

En cumplimiento de las directrices generales contenidas en la "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", y de manera concreta, de lo dispuesto en su artículo 45.2. en el que se establece la obligatoriedad de aprobación de un Plan de Igualdad por parte de toda empresa cuya plantilla supere las 250 personas, SALCAI UTINSA, S.A. se planteó en el año 2009, la adopción de determinadas decisiones estratégicas que le permitieran avanzar en esta materia.

Así el 1 de junio de 2009 se firmó e hizo público una Garantía de Compromiso de la Dirección de la Empresa con el principio de Igualdad de Oportunidades. Y el 30 de junio del mismo año se creó la Comisión de Igualdad, compuesta por integrantes del Consejo de Administración y del Comité de Empresa.

Para completar dichas actuaciones, en los siguientes meses la empresa buscó la colaboración de profesionales expertas en Perspectiva de Género e Igualdad de Oportunidades para el diseño del proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad y la realización del diagnóstico que por mandato legal hay que realizar como paso previo a su redacción.

Estas profesionales, en coordinación constante con el Director del Departamento de Recursos Humanos, han llevado a cabo un diagnóstico transversal de la empresa mediante la revisión de numerosos documentos y la realización de diversas entrevistas a diverso personal de la misma. Desde el convenio colectivo o los protocolos existentes, al estudio de su organigrama, la composición de su plantilla (24 mujeres y 745 hombres), la revisión de sus memorias de gestión, formularios internos, encuestas de clima laboral, campañas publicitarias, página web y revista corporativa...

De igual manera, el equipo experto, ha realizado distintas sesiones informativas y formativas sobre el proceso de elaboración del plan, la filosofía y los conceptos

básicos en los que se fundamenta el mismo, dirigidas a la Comisión de Igualdad y el Consejo de Administración de la empresa.

Un proceso participativo y transparente al que ha sido invitado el conjunto de la plantilla a través de la revista corporativa, solicitándoles el envío de cualquier información relevante o propuesta de medidas, a un correo habilitado expresamente para ello: plandeigualdad@globalsu.es

El resultado de todo este diagnóstico y recogida de sugerencias es un documento cuyas acciones hemos decidido estructurar por razones operativas en diez áreas.

Y para velar por el éxito de su ejecución, se ha ideado un procedimiento de gestión y evaluación anual que, sumado a la labor de seguimiento que llevará a cabo la anteriormente citada Comisión de Igualdad, garantizará el buen desarrollo del mismo.

Corresponderá a los órganos de representación y gobierno de la empresa, establecer si a la finalización de la vigencia de este I Plan de Igualdad (2013- 2017) se precisa la redacción de uno nuevo o se prorroga el desarrollo del mismo.

Esperamos que las acciones que a través de este documento nos comprometemos hoy pública y formalmente a ejecutar, no solo mejoren la calidad de la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras de nuestra empresa, sino también y con especial interés en ello, la mejora de la calidad de la atención y el servicio que prestamos a la sociedad grancanaria. Una sociedad con la que somos responsables corporativamente y a la que queremos contribuir de manera explícita y decidida con el impulso a la Igualdad de Oportunidades.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Son numerosas y muy diversas las actuaciones que SALCAI UTINSA, S.A. se compromete a realizar a lo largo de los próximos años a favor de la Igualdad. Algunas de carácter únicamente interno, e inmediatamente realizables, y otras de mayor complejidad y/o que requerirán de la colaboración con diferentes agentes sociales.

Todas ellas, en cualquier caso, coherentes con nuestra filosofía empresarial, nuestros valores y naturaleza, y enfocadas a la consecución de estos tres objetivos generales:

1. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la gestión interna de la empresa (proceso de selección y contratación, formación, promoción, retribución salarial, salud laboral, ordenación de los tiempos de trabajo, comunicación, etc.), procurando en la medida de lo posible, una distribución más equilibrada de género de la plantilla, favoreciendo una mayor presencia de mujeres en todos los niveles, puestos y departamentos, dando con ello no solo fiel cumplimiento a lo establecido en las leyes vigentes en esta materia, sino, y de manera prioritaria, esperando conseguir una mejora real de las condiciones laborales de nuestros trabajadores y trabajadoras.
2. Aumentar la calidad del servicio que prestamos a nuestra clientela, eliminando posibles estereotipos de género, comportamientos discriminatorios y/o expresiones sexistas de nuestra atención y comunicación con ella.
3. Introducir la promoción de la Igualdad de Oportunidades en la filosofía y prioridades que orientan la política de SALCAI UTINSA, S.A. como Empresa Socialmente Responsable, conscientes del papel fundamental que en ese sentido podemos jugar en la isla, y de la importancia de ello para el desarrollo social, político, cultural y económico del conjunto de su ciudadanía.

Estamos plenamente convencidas y convencidos de que impulsar activamente la Igualdad entre mujeres y hombres, dentro y fuera de nuestra empresa, mejorará el clima laboral, y hará de SALCAI UTINSA, S.A., una organización aún más rentable y competitiva. Una empresa que cada día busca nuevas oportunidades para ser mejor, adaptándose a los cambios sociales y contribuyendo a ellos. Y unos

trabajadores y trabajadoras, más atentos, concienciados y posicionados ante las posibles discriminaciones y desigualdades que se puedan producir en sus entornos.

Este Plan de Igualdad es un instrumento más de esa apuesta por la calidad que SALCAI UTINSA, S.A. acomete día tras día, orgullosa de su esfuerzo, y fiel a sus principios.

ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES A DESARROLLAR

1. ACCESO, SELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA EMPRESA

Son muchos los cambios sociales que se han producido durante las últimas décadas en relación con la empleabilidad de las mujeres en cualquier tipo de empresa u ocupación. No hay sector ni puesto de trabajo que a día de hoy pueda ser etiquetado como exclusivamente masculino o femenino. Ello sería discriminatorio y por tanto, ilegal.

Sabemos que cualquier persona, indistintamente de su sexo, puede tener los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el desempeño de puestos de trabajo que, hasta hace muy poco, le hubieran sido simplemente vetados. No obstante, a pesar de este cambio de mentalidad, aún son muchas las ocupaciones en las que sigue provocándonos sorpresa encontrar a un hombre o a una mujer. Y ello incide directa e indirectamente en el número de personas que se arriesgan a prepararse y presentarse a determinados procesos selectivos.

Es obvio que la muy distinta proporción de mujeres y hombres que componen esta empresa se haya claramente condicionada por la estereotipia de género que tradicionalmente ha teñido el sector del transporte discrecional de viajeros y viajeras.

Una actividad socialmente percibida como masculina y que, por tanto, hasta hace poco tiempo, ni ha sido atractiva para las propias mujeres como posible ámbito de empleabilidad, ni ha contado con empresas especialmente sensibles y predisuestas a su contratación.

De ello se deriva que, aún a día de hoy, y a pesar de que no se ha detectado discriminación sexista alguna en los actuales procedimientos de acceso a esta empresa, la mayoría de la plantilla de SALCAI UTINSA, S.A., sean varones.

Conscientes de que ésta más que significativa desproporción no podrá ser corregida, por mucho que se garantice la Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección, hasta que se produzca un importante aumento de la presentación de candidaturas de mujeres a dichos procesos, las acciones aquí contempladas pretenden, entre otras cuestiones, fomentar el interés de tales mujeres por el acceso a la empresa.

| | |
|-----|---|
| 1.1 | Uso de una clasificación profesional no sexista tanto en el Convenio Colectivo como en todos los documentos de la empresa relativos a esta materia. |
| 1.2 | Redacción y diseño gráfico de las convocatorias y ofertas de empleo realizadas por la empresa, asegurando la eliminación de sexismos tanto en el lenguaje utilizado como en las ilustraciones elegidas. |
| 1.3 | Difusión en las convocatorias y ofertas de empleo de la empresa del compromiso expreso de la misma con la Igualdad de Oportunidades. |
| 1.4 | Inclusión entre los canales de difusión de dichas ofertas, de aquellos servicios y/o recursos especializados en Igualdad de Oportunidades, que de manera específica pudieran hacer llegar la información a un mayor número de mujeres susceptibles de estar interesadas. |
| 1.5 | Realización de una campaña que difunda el citado compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades en sus procesos selectivos entre las autoescuelas de la isla dónde es posible acceder a la formación necesaria para la obtención del Permiso de Conducción clase D, así como entre los centros autorizados para la realización de la Formación Inicial o de Renovación del CAP (Certificados de Aptitud Profesional) de Conductores/as de Autobús. |
| 1.6 | Formación específica en materia de Igualdad de Oportunidades en los Procesos de Acceso al Empleo para todo aquel personal de la empresa involucrado en la evaluación, selección y contratación de nuevos recursos humanos. |

| | |
|------|--|
| 1.7 | Aprobación de ciertos principios e indicaciones que garanticen la ausencia de posibles sesgos sexistas en las diferentes pruebas que componen el proceso de selección de conductores y conductoras, revisando tanto las preguntas realizadas en la entrevista personal, como los criterios utilizados en la valoración subjetiva de la prueba de conducción. En este sentido, será especialmente importante excluir de la entrevista personal cualquier tipo de consideración que en relación con la existencia de cargas familiares pudiera llevar a la persona seleccionadora a valorar de manera diferente a candidatas y candidatos. De igual manera, se tendrá mucho cuidado con el peso dado a la experiencia laboral previa en el sector del Transporte, en la medida en que este factor puede convertirse en un elemento de discriminación sexista indirecta (así categorizado por las normativas) para las mujeres. |
| 1.8 | Continuidad en el uso del modelo mixto (diseñado para varones y mujeres) del Cuadernillo de Pruebas Psicotécnicas (Batería de Conductores) usado para evaluar las aptitudes y la personalidad en contexto de tráfico de las personas candidatas. |
| 1.9 | En la misma línea, y como medida de acción positiva mientras la desproporción de la plantilla entre trabajadoras y trabajadores en determinadas categorías profesionales siga siendo tan evidente, compromiso por parte de la empresa de que a iguales méritos para el acceso a la misma por parte de dos personas candidatas, una de sexo masculina y otra de sexo femenina, se elegirá a la persona del sexo en cada caso infrarrepresentado. |
| 1.10 | Promoción de la firma de un convenio de colaboración con la Consejería de Juventud e Igualdad del Cabildo Insular de Gran Canaria y/o con el Instituto Canario de Igualdad, que tenga por objetivo favorecer la inserción profesional de las mujeres en el sector del transporte discrecional de viajeros y viajeras, visibilizando la existencia de mujeres conductoras en la empresa, apoyando la obtención de permisos de conducción profesionales, o participando de iniciativas formativas puntuales, etc. (Explorar otras posibilidades de colaboración en estas u otras materias relacionadas con la AUT de Gran Canaria y/o con la Dirección General de Transportes del Gobierno de Canarias). |

| | |
|------|---|
| 1.11 | Incorporación de la variable sexo y del análisis de género a cualquier memoria que desde la empresa se realice para dar cuenta de las características y resultados finales de sus procesos selectivos (mostrando, por tanto, porcentaje de candidaturas y personas seleccionadas segregado por sexos, constatación de la inexistencia de sesgos sexistas en las pruebas, reflexión cualitativa acerca de las posibles causas de esos diferentes resultados, etc.) . |
|------|---|

2. FORMACIÓN INTERNA

Es responsabilidad de toda empresa garantizar un acceso igualitario de sus recursos humanos, hombres y mujeres, a las iniciativas de formación interna.

Reciclarse no solo es una manera de actualizarse profesionalmente, sino también una oportunidad de volver a motivarse con el puesto de trabajo, comprometerse con la calidad, participar de la vida de la empresa más allá de la rutina laboral cotidiana y compartir impresiones, con los compañeros y compañeras.

Una formación que, además de ampliar y reforzar tus capacidades individuales, en muchas organizaciones, es condición indispensable para la promoción interna.

Sin embargo, los informes socio-laborales sobre el mercado de trabajo en nuestro país señalan que aún son muchos los obstáculos que están propiciando un diferente acceso de los trabajadores y trabajadoras a estas oportunidades. Ni se estimula de igual manera a mujeres y hombres a participar de ella, ni se facilitan las condiciones necesarias (duración, horarios de impartición, requisitos para el acceso...) para que esa participación sea igualitaria.

Global apuesta por el reciclaje continuo para todas y todos. Un reciclaje que no solo redundará positivamente en la calidad del servicio ofrecido por la empresa a sus viajeros y viajeras, sino que además aumenta y mejora el clima laboral y el compromiso del personal con los retos y objetivos de la organización

Analizados los criterios empleados por SALCAI UTINSA, S.A para seleccionar y hacer participar a sus trabajadores y trabajadoras en los diferentes cursos impartidos a través de su Plan Anual de Formación Continua, no se ha detectado ningún sesgo sexista.

No obstante, sí es posible realizar ciertas recomendaciones en lo que se refiere a los contenidos que hasta ahora han sido programados, así como proponer nuevas actuaciones futuras que permitan una mayor sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades del conjunto de la plantilla.

| | |
|-----|--|
| 2.1 | Establecimiento formal de criterios que garanticen que tanto la difusión interna de la oferta formativa obligatoria, como la selección de las personas participantes en la misma, se seguirá realizando de manera completamente igualitaria entre mujeres y hombres, sea cual sea la temática abordada. |
| 2.2 | Revisión y corrección del sexismo detectado en el lenguaje y las ilustraciones utilizadas en las presentaciones y los manuales formativos usados habitualmente para impartir los cursos del Plan Anual de Formación Interna. |
| 2.3 | Realización de una sesión de reciclaje en Metodología Didáctica con Perspectiva de Género destinada al personal de la plantilla y a las y los profesionales que habitualmente son contratados por la empresa para impartir cursos en el marco del Plan Anual de Formación Continua. Y como propuesta complementaria y por extensión al resto de las empresas que componen el Grupo GLOBAL, ofrecimiento también de esta acción al conjunto del monitorado que realiza acciones formativas y/o de dinamización para las empresas Campus Global, la Fundación Canaria Global de Iniciativas Sociales, o los diversos grupos englobados en FULCA. |
| 2.4 | Incorporación de un módulo básico en materia de Igualdad de Oportunidades en el Plan Anual de Formación Continua, ya sea como: 1. un curso breve pero independiente, 2. un contenido inserto transversalmente en todas las demás formaciones, o 3. una actividad de sensibilización que aproveche espacios de diálogo e intercambio similares a las Jornadas de "Puesta a punto". |
| 2.5 | Inclusión en el "Curso de Acogida para Nuevas Incorporaciones" de un apartado específico donde se explique el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades (principios asumidos, existencia de este I Plan, funciones de la Comisión de Igualdad, etc.) así como la importancia de este valor para el clima laboral de la empresa y el desempeño de su responsabilidad social empresarial con respecto a la ciudadanía grancanaria. |

| | |
|------|--|
| 2.6 | Introducción en los contenidos formativos del “Curso de Mejora de la Calidad del Servicio a la Clientela” de indicaciones para una mejor atención y trato a los viajeros y las viajeras, desde una Perspectiva de Género. |
| 2.7 | Revisión y ampliación si fuera preciso de los contenidos del “Curso de Prevención de Riesgos Laborales” en lo que respecta a la interrelación de la variable Género con la Salud Laboral (riesgos diferenciados para mujeres y hombres). |
| 2.8 | Inclusión de conceptos relacionados con un trato y una gestión igualitaria de los recursos humanos en los Cursos para Mandos Intermedios. |
| 2.9 | Realización de sesiones de formación orientadas a la comprensión de los conceptos básicos en los que se fundamenta este Plan, así como al conocimiento de las acciones del mismo y sus herramientas de gestión y evaluación, específicamente dirigidas a las estructuras de representación y gobierno de la empresa (Consejo de Administración, Comité de Empresa, y Comité de Dirección). |
| 2.10 | Inclusión en los cuestionarios de evaluación de los diferentes cursos en los que se hayan introducido conceptos relacionados con la Igualdad de Oportunidades de alguna pregunta que nos permita apreciar el grado de sensibilización del personal, su conocimiento de los principios básicos, su implicación personal con respecto a esta materia, etc. |
| 2.11 | Incorporación de la variable sexo y del análisis de género a cualquier memoria realizada por la empresa que de cuenta de su política formativa (número de trabajadoras y trabajadores formados, cursos a los que han asistido, periodicidad de su reciclaje, etc.) |

| | |
|------|--|
| 2.12 | Incorporación de la variable sexo en la identificación de la persona encuestada (siempre y cuando no existiera contraindicación alguna con el posible deseo de anonimato), en aquellos cuestionarios de evaluación que pudieran ponerse a disposición del alumnado al finalizar cualquier acción formativa. |
| 2.13 | Como actividad complementaria: Organización de actividades de reflexión y formación en materia de Igualdad de Género insertas en la programación anual de la Asociación Nosotras Global (estrategias de conciliación y reparto de responsabilidades y tareas, la educación en Igualdad de las y los menores, la prevención de la violencia de género, etc.) y del Grupo Senior Global (siendo especialmente interesante en este último caso vincular su contenido al Taller de Preparación a la Jubilación y a su actividad de Senado) |

3. PROMOCIÓN INTERNA

Son numerosos los aspectos que en la mayoría de las empresas se barajan cuando se opta por promocionar internamente a alguna o alguno de sus empleados. Y todos ellos deben ser criterios, por ley, ajenos completamente al sexo de las personas entre las cuales se puede estar decidiendo.

A pesar de ello, las estadísticas reflejan numerosas discriminaciones de género en este sentido, evidenciando la persistencia de prejuicios sexistas que distorsionan la valoración del desempeño profesional, las aptitudes y potencialidades de las y los posibles candidatos. Ello no solo repercute negativamente en la carrera profesional de las personas afectadas, sino que redundo, aunque muchas organizaciones empresariales no se paren a apreciarlo, en una pérdida para sí mismas de oportunidades y talentos.

SALCAI UTINSA, S.A, desde su creación, ha establecido criterios de promoción interna, elección de turnos laborales y vacacionales, política salarial, etc. basados principalmente en la antigüedad de sus trabajadores y trabajadoras, y por tanto, completamente ajenos al sexo.

Un criterio que ha situado a las mujeres que progresivamente se han ido incorporando como conductoras a la empresa, en un marco formal, más justo y amigable, desde esta perspectiva, de lo que a primera vista se podría presuponer para una entidad de un sector tan sumamente masculinizado hasta hace escasos años.

Sin embargo, sería un error obviar o minusvalorar la posible influencia negativa que para tales trabajadoras y sobre su propia percepción de posibilidades de promoción interna, puede tener el hecho de estar trabajando en un entorno tradicional y mayoritariamente compuesto por varones.

SALCAI UTINSA, S.A, se compromete con la obligación de toda empresa de asegurar el desarrollo profesional en igualdad de condiciones de sus trabajadores y trabajadoras, eliminando cualquier tipo de sesgo de género que pudiera existir a la hora de promocionar a las personas que integran su plantilla, y teniendo la posibilidad, incluso, de adoptar en algunos casos, las medidas de acción positiva que estime oportunas.

| | |
|-----|---|
| 3.1 | Establecimiento y garantía de difusión por igual al conjunto del personal, mujeres y hombres, de los puestos disponibles para las promociones internas, así como establecimiento de criterios o requisitos objetivos y medibles, ajenos a sesgos de género. |
| 3.2 | Preocupación activa de la empresa por la identificación del potencial profesional de sus trabajadoras, teniendo como objetivo final el refuerzo de su sentimiento de apego a la organización, y su deseo de promocionar en el seno de ella. |
| 3.3 | En la misma línea, y mientras la desproporción de la plantilla entre trabajadoras y trabajadores y en determinadas categorías profesionales sea tan grande, inclusión por parte de la empresa de alguna medida de acción positiva que establezca que: ante una sola oportunidad de promoción y exactamente los mismos méritos por parte de dos candidaturas, una masculina y otra femenina, la empresa opte por la persona del sexo en cada caso infrarrepresentado |
| 3.4 | Cuando se realicen actividades de formación para la promoción interna se reservará un porcentaje para mujeres con el objetivo de incentivar su participación en ella. |

4. INTEGRACIÓN EN LAS ESTRUCTURAS DE REPRESENTACIÓN Y GOBIERNO DE LA EMPRESA

Siendo como es SALCAI UTINSA, S.A., una empresa propiedad de sus trabajadores y trabajadoras, y en cuya gestión históricamente han tenido un papel fundamental sus estructuras internas de representación y gobierno; y siendo estas estructuras unos órganos que han decidido comprometerse públicamente con la Igualdad de Oportunidades, en coherencia con otros muchos valores que describen la filosofía de esta empresa, es fundamental que dichas estructuras se preocupen y favorezcan la incorporación de mujeres a las mismas mediante la realización de las acciones positivas que se estimen oportunas.

Una estrategia que, además de ser más justa y equitativa, distintos estudios avalan que aumenta la competitividad de las empresas, su rentabilidad y excelencia, gracias al enriquecimiento de sus procesos de toma de decisiones, y al aumento de la identificación del conjunto de los trabajadores y trabajadoras con sus estructuras de gobierno.

| | |
|-----|---|
| 4.1 | Realización de acciones de motivación, información y formación, específicamente dirigidas a las trabajadoras de la empresa, que promuevan su participación en la vida de la misma, así como su deseo de integración en las estructuras de gobierno. |
|-----|---|

5. ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La desigual asunción por parte de los hombres y las mujeres de las tareas y responsabilidades familiares y domésticas, sigue siendo hoy uno de los escollos fundamentales para la igualdad de género. Y ello no es una dificultad que afecte solo a su privacidad, sino que tiene consecuencias obvias para la cotidianeidad de muchas empresas.

Es por ello imprescindible que todo plan de igualdad empresarial adopte un papel activo en esta materia e incorpore un apartado en el que se incluyan acciones que promuevan entre la plantilla una mayor sensibilidad ante la importancia de esta cuestión, y actitudes de corresponsabilidad por parte de todas y todos.

El desarrollo de medidas por parte de la empresa que favorezcan la conciliación en el día a día, promueve tanto una participación más igualitaria de sus recursos humanos en la vida de la misma, como unas más justas condiciones para su desarrollo personal y profesional, factores ambos que además de mejorar su calidad de vida, tienen como consecuencia una mayor motivación y rendimiento laboral.

| | |
|-----|---|
| 5.1 | Inclusión en el articulado del convenio colectivo del compromiso de la empresa con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores y trabajadoras, y adaptación del mismo (si no fuera tan favorecedor) a las medidas establecidas por las leyes vigentes relativas a la conciliación y a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. |
| 5.2 | Información al conjunto de la plantilla, a través del boletín y de los otros medios existentes de comunicación interna, sobre los aspectos más relevantes de la legislación vigente en materia de conciliación laboral, y las medidas existentes en ese sentido en la empresa. |
| 5.3 | Designación de una persona responsable dentro del departamento de Recursos Humanos de los asuntos relativos a conciliación, siendo una de sus funciones el proporcionar o facilitar la búsqueda de información a las y los trabajadores con personas a su cargo (menores, mayores y otras personas dependientes) de aquellos recursos, de la propia empresa o del entorno, que puedan dar respuesta a sus necesidades de conciliación (guarderías, servicios de ayuda a domicilio, centros de día cercanos a las terminales, etc.). |
| 5.4 | Realización de acciones de sensibilización en el seno de la empresa, dirigidas al conjunto de las personas que componen la Familia de GLOBAL, que promuevan un reparto más equilibrado de los tiempos, y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de tareas domésticas (inclusión de artículos de reflexión en el boletín, posibilidad de difusión entre los trabajadores y trabajadoras de alguna campaña institucional ya editada en relación con la materia, etc.) |

6. SALUD LABORAL

Debe ser un objetivo prioritario de cualquier empresa, velar por la salud laboral de sus trabajadoras y trabajadores, y ello supone, intentar fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social en el desempeño de sus funciones, prestando mucha atención a sus necesidades, y previniendo todos aquellos posibles riesgos que para su salud se pudieran derivar de las condiciones de trabajo.

Una tarea para la que es preciso contar con la información y opinión de todos y cada uno de nuestros empleados y empleadas, pues son muchos los factores, incluido de manera muy relevante el género, que inciden en esa distinta calidad de vida en el trabajo.

Y no se trata solamente de atender a las circunstancias asociadas a los procesos de reproducción, o a la existencia de determinadas patologías claramente diferenciadas entre mujeres y hombres, sino de considerar la salud desde una perspectiva integral.

La incorporación de la Perspectiva de Género a la política de Salud Laboral de cualquier empresa es, por tanto, una estrategia imprescindible para asegurarle a su personal una igual prevención de riesgos y calidad de vida en el desempeño cotidiano de sus ocupaciones laborales.

Para ello es precisa la revisión por parte del Comité de Prevención y Salud Laboral de las normativas vigentes, y la redacción y aprobación de los protocolos que sean necesarios en esta materia, dándole la importancia debida a la difusión de estos nuevos instrumentos entre los trabajadores y trabajadoras de SALCAI UTINSA, S.A.

| | |
|-----|--|
| 6.1 | Formación en materia de Género y Riesgos laborales del equipo responsable del Comité de Prevención y Salud Laboral de la empresa. |
| 6.2 | Garantizar la presencia de mujeres y hombres en la composición de dicho Comité así como de las Comisiones existentes para el seguimiento de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo |
| 6.3 | Desagregación por sexo de los datos relacionados con las condiciones de trabajo, la exposición a los riesgos y los daños para la salud a los que se enfrentan las distintas categorías laborales en que se divide la plantilla de SALCAI UTINSA, S.A. |
| 6.4 | Revisión desde una Perspectiva de Género de los criterios de evaluación de riesgos laborales actualmente aplicados con el objetivo de garantizar una correcta prevención de los daños a los que de manera diferenciada se podrían estar exponiendo las trabajadoras y los trabajadores. |
| 6.5 | Revisión y mejora del protocolo existente en materia de prevención de riesgos durante el embarazo y el periodo de lactancia, así como difusión entre la plantilla de la existencia y contenido del mismo. |
| 6.6 | Realización de posibles pequeñas reformas o establecimiento de nuevas normas de uso (según las necesidades detectadas), de aquellas instalaciones (vestuarios, baños, etc.) utilizadas por el personal de la empresa, y cuyo uso (segregado o compartido, según el caso) pueda estar generando alguna incomodidad. |
| 6.7 | Adecuación de la uniformidad de la empresa a las diferentes necesidades de mujeres y hombres en lo relativo a tallaje de las prendas, tejido elegido para las mismas, etc. |
| 6.8 | Impartición de talleres destinados a las trabajadoras en las que se las dote de conocimientos básicos de autocuidado y salud laboral, así como de prevención y reacción ante posibles comportamientos de acoso. |

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

Asegurar un clima laboral verdaderamente saludable, igualitario y respetuoso para las mujeres y hombres de cualquier empresa, requiere de un especial esfuerzo en la prevención, detección, intervención, sanción y finalmente erradicación de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que se pudiera producir en el seno de la misma.

Este tipo de situaciones, intimidatorias y denigrantes, que afectan a la dignidad de la persona que las sufre, y que según las estadísticas es padecida por mayor número de mujeres trabajadoras que de varones, así como más frecuente y permisible en entornos laborales altamente masculinizados, son hechos ante los que las empresas deben posicionarse con contundencia, estableciendo protocolos en los que se detalle la forma de denunciarlo, la investigación de los hechos, la inmediata protección a la víctima, etc.

SALCAI UTINSA, S.A, ya cuenta con ello, pero las siguientes acciones profundizan en su mejora, difusión y aplicación.

El fin último de esta área es conseguir que la lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo sea un objetivo común a todas y todos.

| | |
|-----|---|
| 7.1 | Inclusión, dentro de “la declaración de principio corporativos” de la empresa, del compromiso de la misma en la prevención y erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. |
| 7.2 | Revisión y mejora del protocolo existente en la empresa para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo. |
| 7.3 | Inclusión en el próximo Convenio Colectivo tanto del concepto de acoso sexual o por razón de sexo, como del contenido de su protocolo y las posibles sanciones derivadas del mismo. |
| 7.4 | Difusión de la existencia de dicho protocolo entre la plantilla, utilizando los canales habituales de comunicación interna así como la edición de un cartel y/o folleto informativo. |
| 7.5 | Aprovechamiento de este mismo medio para informar y sensibilizar al conjunto de la plantilla acerca de la consideración por parte de la empresa de los diferentes comportamientos de acoso como faltas graves y muy graves. |
| 7.6 | Sensibilización de la plantilla acerca de la necesidad de que cualquier persona que sea conocedora de alguna situación que pudiera ser constitutiva de acoso o sea lesionada en sus derechos al respecto, lo comunique a la empresa. |
| 7.7 | Sensibilización y formación tanto a la dirección de la empresa, como a sus mandos intermedios y el conjunto de la plantilla, en materia de prevención y erradicación del acoso sexual por razón de sexo, aprovechando para ello, entre otros recursos, la impartición de contenidos en la realización anual de los Cursos de Prevención de Riesgos, la inclusión de un apartado específico en boletín informativo, etc. |
| 7.8 | Elaboración de un informe estadístico anual que, preservando el anonimato y el derecho a la intimidad de la víctima, permita informar a la Comisión de Igualdad acerca del número de casos de acoso sexual y por razón de sexo que se hayan producido, así como las medidas adoptadas y la resolución de los mismos. |

8. APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE PUDIERAN ESTAR SIENDO VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN SU ÁMBITO PRIVADO

La violencia de género es ese tipo de violencia que una mujer sufre “por el mero hecho de serlo”, es decir, una de las manifestaciones más crudas de la discriminación entre géneros, la desigualdad sexista, y la relación de poder de los hombres sobre las mujeres.

Una realidad que, desgraciadamente, aún está muy presente en nuestra sociedad, y de la que alguna de las trabajadoras de nuestra empresa podría estar siendo víctima en su ámbito privado.

Siendo obvio que sufrir violencia de género es una circunstancia que con casi total seguridad condicionará, en una u otra dimensión, el desempeño laboral cotidiano de dicha trabajadora, es imprescindible que el conjunto de la empresa esté sensibilizado con esta realidad, conozca los derechos laborales que tiene reconocidos, y en la medida que establece este I Plan de Igualdad, establezca algunas mejoras en tales derechos.

| | |
|-----|--|
| 8.1 | Inclusión, dentro de “la declaración de principio corporativos” de la empresa, de su compromiso con la prevención de la violencia de género entre la sociedad grancanaria, y de su solidaridad y apoyo a las víctimas, posicionándose públicamente al respecto. |
| 8.2 | Inclusión en el próximo Convenio Colectivo de los derechos laborales que asisten a las víctimas de Violencia de Género según la Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. |
| 8.3 | Garantía del derecho a información estadística a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad acerca de la posible existencia de casos de empleadas de la empresa que estén siendo víctimas de Violencia de Género y de si se están tomando en cuenta las medidas en este documento contempladas. |
| 8.4 | Sensibilización y formación en materia de Violencia de Género del conjunto de la plantilla de la empresa, mediante la difusión a través del boletín informativo de los derechos laborales que asisten a las mujeres Víctimas de Violencia. |
| 8.5 | Sensibilización y formación en materia de Violencia de Género del conjunto de la plantilla de la empresa, a través del modulo básico en materia de Igualdad de Oportunidades cuya realización se ha propuesto incorporar al Plan Anual de Formación Continua. |
| 8.6 | Establecimiento de posibles convenios de colaboración con instituciones públicas y/o asociaciones especializadas para promover la contratación de mujeres víctimas de Violencia de Género, así como el asesoramiento psicológico y/o jurídico por parte de dichas entidades a las trabajadoras de la empresa que pudieran encontrarse en esta situación. |
| 8.7 | Establecimiento de un protocolo de actuación y apoyo para redirigir a las instancias competentes y los recursos de asesoramiento especializados a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género. |

| | |
|------|---|
| 8.8 | Fijación de una compensación económica a cargo de la empresa para el supuesto de reducción de jornada con pérdida proporcional del salario para las mujeres víctimas de violencia de género. |
| 8.9 | Remuneración de las ausencias y/o no consideración como falta disciplinaria de aquellas situaciones de impuntualidad que se deriven de la condición de la trabajadora como víctima de violencia de género siempre y cuando se acredite su situación como tal. |
| 8.10 | Reconocimiento del derecho de las trabajadoras al ejercicio simultáneo de varias fórmulas de reordenación del tiempo de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral. |
| 8.11 | Mejora de los periodos de tiempo iniciales establecidos para los casos de suspensión, excedencia y movilidad geográfica de las trabajadoras víctimas de violencia de género. |
| 8.12 | Aumento de la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año, con reserva del puesto, así como posibilidad de que la trabajadora a continuación opte entre el reintegro a su puesto anterior o la continuidad en el nuevo. |

9. POLÍTICA SALARIAL

Son aún muchas las estadísticas que en casi todos los sectores de empleabilidad y categorías laborales, reflejan discriminaciones salariales obvias entre mujeres y hombres para los mismos puestos de trabajo o para trabajos de igual valor. Es la llamada brecha salarial. Un fenómeno habitualmente no perceptible en lo que se refiere al salario base, pero sí obvio en cuanto el análisis se centra en los complementos salariales. Aspectos aparentemente ajenos al género (como la disponibilidad horaria o la prolongación de la jornada), que son negociados y fijados en los convenios colectivos con validez para todas y todos, pero que dadas las particulares circunstancias en las que todavía se produce la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, en ocasiones generan, de manera directa o indirecta, desigualdad

El hecho de que SALCAI UTINSA, S.A. utilice desde sus inicios el criterio de antigüedad como el factor principal sobre el que se asientan la mayoría de sus decisiones de aumento de responsabilidades, complementos retributivos etc., ha hecho que las mujeres conductoras que se han incorporado recientemente a la plantilla lo hayan hecho disfrutando de idénticas condiciones salariales que sus compañeros varones.

Será responsabilidad de SALCAI UTINSA, S.A. estar atenta a las posibles desigualdades que se pudieran producir en aquellos otros departamentos de la empresa cuyas características de retribución puedan ser más complejas.

| | |
|-----|--|
| 9.1 | Inclusión de un artículo en el Convenio Colectivo en el que se cite de manera expresa el principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor. |
| 9.2 | Revisión desde una Perspectiva de Género de los criterios utilizados para la asignación de complementos salariales prestando atención a la existencia de posibles discriminaciones indirectas, y en el caso de que se detectara alguna de ellas inmediata corrección mediante la aplicación de las medidas que se estimen oportunas. |

10. COMUNICACIÓN EXTERNA Y PUBLICIDAD

La imagen corporativa de una empresa, y la coherencia de ésta y de sus campañas publicitarias con los principios que defiende y que rigen su gestión interna, es fundamental.

El contenido de cada presentación pública, cada memoria de actividad, cada eslogan planteado a la ciudadanía... debe dar cuentas de lo que SALCAI UTINSA, S.A. piensa y cree importante compartir con la sociedad grancanaria.

En este sentido, las personas que definen la política de comunicación externa de una empresa deben tener claro que todos los mensajes proyectados en la calle tienen una dimensión que va mucho más allá del objetivo puntual perseguido por ese acto comunicativo. Por una parte, serán percibidos e integrados por la población como un rasgo más de nuestra carta de presentación (nuestras prioridades, nuestra identidad), y por otra, son impactos que bien pensados, medidos y orientados por nuestra empresa, pueden ser aprovechados como una magnífica oportunidad para informar, sensibilizar o formar a aquellos sectores de población a los que nos dirigimos (una estrategia que se entremezcla con lo que señalaremos en el apartado de la Promoción de la Igualdad como parte de nuestro Compromiso Social Empresarial)

Dicho todo esto, podemos señalar que las campañas de la empresa analizadas para el diagnóstico de este Plan, y correspondientes a los últimos años, no solo son muy buenas gráficamente, sino que además son bastante correctas en materia de uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

En cuanto a los distintos folletos y documentos de presentación de la empresa que han sido estudiados, se han identificado breves menciones al tema de la Igualdad entremezcladas con otras materias, mucho más desarrolladas, como la sostenibilidad ambiental, las políticas sociales o el compromiso de la empresa con la preservación de las tradiciones culturales.

Será esta última una de las principales áreas en las que este I Plan de Igualdad deberá profundizar en la medida en que SALCAI UTINSA, S.A., a través de la aprobación de este documento, va a dar un salto cualitativo en la importancia prestada a la Igualdad de Oportunidades como un principio básico de gestión.

| | |
|------|---|
| 10.1 | Identificación y corrección del posible lenguaje sexista o de las imágenes estereotipadas que pudieran encontrarse en la página Web de la empresa, así como en cualquier nota informativa, folleto, formulario, cartel, o documento de acceso público para nuestra clientela. |
| 10.2 | Creación en esa página Web de un espacio propio y destacado relacionado con el Plan de Igualdad de la empresa, en el que se incluya información a la ciudadanía sobre las acciones contenidas en el mismo, cuáles de ellas se van ejecutando, y la habilitación de una posible vía de contacto para la realización de sugerencias. |
| 10.3 | Impartición de un curso específico en materia de Género, Igualdad y Campañas Publicitarias dirigido a las y los responsables de la gestión comercial al objeto de reforzar sus buenas prácticas y encontrar nuevas oportunidades. |
| 10.4 | Establecimiento de criterios de revisión y rechazo de aquellas campañas publicitarias de otras empresas que pudieran tener un marcado carácter sexista y que pretendieran contratar como soporte los espacios publicitarios disponibles en los vehículos de SALCAI UTINSA, S.A. |
| 10.5 | Introducción en las próximas ediciones de material de presentación de la empresa, del discurso de la Igualdad de Oportunidades como un valor imprescindible en la gestión interna de SALCAI UTINSA, S.A., y expresión pública de su compromiso de extender dicha filosofía y algunas de las acciones contempladas en este Plan al conjunto de las empresas que conforman el Grupo Global (haciendo especial hincapié en aquellas que pertenecen a su División de Responsabilidad Social: Fundación Canaria Global de Iniciativas Sociales y Fundación Canaria laboral de Autobuses) |
| 10.6 | Desarrollo de una campaña publicitaria de visibilidad de la existencia del propio Plan de Igualdad de la empresa, con el objetivo de reforzar su imagen corporativa y sensibilizar a la población en relación con la importancia de estas iniciativas |

11. COMUNICACIÓN INTERNA

Son muy frecuentes las oportunidades y muchos los medios a través de los cuales esta empresa se comunica con toda su plantilla, y por tanto, muchas también las ocasiones que pueden aprovecharse para difundir entre todas y todos la importancia del principio de Igualdad de Oportunidades para SALCAI UTINSA, S.A.

Un valor que pretendemos que no solo impregne y erradique los sexismos de la cotidianeidad laboral de la empresa, sino que sería ideal que calara profundamente en cada una y uno de sus integrantes para que, por extensión, tenga consecuencias positivas en sus hogares, amistades y entornos más inmediatos.

Y para ello no solo hay que detectar y corregir los posibles errores cometidos hasta ahora, sino diseñar una estrategia de información, sensibilización y formación en materia de Igualdad, que a través del boletín interno, la intranet, las circulares, y cuantos otros medios pudieran existir, vaya consiguiendo su objetivo.

| | |
|------|---|
| 11.1 | Revisión y corrección del uso sexista del lenguaje o de determinadas ilustraciones en el conjunto de los soportes utilizados para la comunicación interna de la empresa (Boletín, impresos, intranet, logos identificativos de algunas de las asociaciones de FULCA, etc.) |
| 11.2 | Difusión entre aquellos departamentos que se considere pertinente de un documento en el que se sinteticen diferentes alternativas no sexistas de uso del lenguaje que facilite su corrección cotidiana en los escritos de la empresa. |
| 11.3 | Inclusión en el citado boletín de un apartado relativo a la Igualdad de Oportunidades en el que se informará de diferentes aspectos de la ejecución del plan, se aprovechará para generar sensibilidad sobre determinados temas, o se presentarán internamente las campañas externas que en esta materia la empresa quiera desarrollar. Establecimiento de un planning anual de materias a abordar. |
| 11.4 | Aprovechamiento de otras secciones del boletín, como la de Prevención de Riesgos Laborales, Reflexiones Formativas o el concurso ¿Estamos informados? para la introducción de contenidos relacionados con la Igualdad. |

12. COMPROMISO SOCIAL CON LA IGUALDAD

SALCAI UTINSA, S.A, consciente de las potencialidades de su papel y de las responsabilidades que debe asumir en relación con el desarrollo político, social, cultural y económico de la sociedad grancanaria, quiere expresar a través de este plan su convencimiento de que dicho desarrollo es imposible sin la consecución de una mayor igualdad entre las mujeres y los hombres de la isla.

Una condición imprescindible e irrenunciable que entronca con el resto de los valores de justicia social y sostenibilidad en los que se fundamentan las empresas socialmente responsables, y que requiere para su consecución de la implementación de acciones puntuales que ayuden a fomentar un cambio en las estructuras y mentalidades.

Y en este sentido los avances sociales a veces son lentos pero finalmente tangibles, y la propia historia de esta empresa es un ejemplo de ello.

Contribuir a la Igualdad es contribuir a un futuro mucho mejor para todos y todas.

| | |
|------|--|
| 12.1 | Inclusión en el Convenio Laboral de un artículo específico en el que se recoja el compromiso de la empresa de incorporar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a toda su política laboral, y a su labor de responsabilidad social empresarial |
| 12.2 | Inclusión sistemática en cuantos folletos, presentaciones, memorias, etc. Global Salcai-Utinsa quiera editar, de su compromiso activo con la Igualdad de Oportunidades como uno de los aspectos fundamentales de sus labores de responsabilidad social empresarial. |
| 12.3 | Promoción entre las empresas que componen el Grupo Global de un compromiso explícito con la Igualdad de Oportunidades, así como comunicación de esta prioridad al conjunto de sus proveedores para favorecer su concienciación y la adopción de aquellas medidas que consideren oportunas. |
| 12.4 | Elección de materias relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como tema de desarrollo de algunas de las ediciones anuales del Certamen Literario Global, en el que participan alumnos y alumnas de diferentes centros educativos de Enseñanza Secundaria Obligatoria de la isla (Ejemplo de propuesta: "Imaginando desde la guagua una isla en Igualdad") |
| 12.5 | Desarrollo de campañas publicitarias solidarias de GLOBAL Salcai-Utinsa relacionadas con la celebración del Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo) y del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre) mediante, por ejemplo, en su dimensión más básica, la colocación en sendos meses de pegatinas en la parte exterior de los vehículos de la empresa en los que se difundan lemas del tipo "8 de Marzo. Global por la Igualdad" o "25 de noviembre. Global contra la Violencia de Género". Campañas que a nivel interno pueden acompañarse de comunicados a toda la plantilla, inclusión de algún artículo específico en el Boletín, etc. Y que a nivel externo pueden ampliarse aún más mediante la puesta a disposición por parte de la empresa de algunos vehículos para el traslado de las y los participantes a las actividades puntuales con las que las instituciones de igualdad de la isla o las asociaciones de mujeres quieran celebrar dichas fechas. |

| | |
|-------|---|
| 12.6 | Implicación de la Asociación Nosotras Global (y de otros grupos de FULCA) en las actividades organizadas por las citadas instituciones y asociaciones |
| 12.7 | Propuesta de integración de un módulo específico, si no lo hubiera, sobre Igualdad de Oportunidades, en el Curso de Experto Universitario en Responsabilidad Social de las Empresas en el que GLOBAL Salcai-Utinsa colabora. |
| 12.8 | Presentación en el marco del Foro de Empleo Universitario de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria del compromiso de la empresa GLOBAL Salcai-Utinsa con la Igualdad de Oportunidades |
| 12.9 | Integración de la Perspectiva de Género en los diferentes proyectos en los que participa la Fundación Canaria Global de Iniciativas Sociales (acciones relacionadas con la educación, la formación y la inserción profesional de personas discapacitadas) |
| 12.10 | Puesta en marcha o apoyo de algún proyecto de promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en África, a través de su política de cooperación internacional. |
| 12.13 | Inclusión en el programa anual del Grupo de Voluntariado de acciones de colaboración en materia de Igualdad de Oportunidades. |

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE SALCAI UTINSA, S.A.

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el que se establece que todo Plan de Igualdad debe establecer un sistema eficaz de evaluación de los objetivos fijados en el mismo, esta empresa constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Dicha Comisión de Seguimiento y Evaluación deberá ser constituida (y aprobado su reglamento), en el plazo de un mes como máximo tras la aprobación y firma del Plan de Igualdad, y tendrá por objeto realizar regularmente y de manera programada, reuniones de evaluación que permitan conocer el desarrollo, grado de ejecución y resultados del Plan en todas sus áreas de actuación, tanto durante como después de su desarrollo e implementación, así como atender de manera expresa a las posibles necesidades y/o dificultades que pudieran surgir en el proceso, y responder a las mismas realizando las correcciones que se consideren oportunas para su éxito.

De manera paralela pero en estrecha relación con lo anterior, y en el plazo de una semana máximo tras la aprobación y firma de este documento, la empresa deberá designar a una persona como responsable del I Plan de Igualdad de SALCAI UTINSA, S.A. Dicha persona formará parte obligatoriamente de la citada Comisión de Seguimiento y Evaluación, siendo integrante de la misma por la parte empresarial.

1.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de SALCAI UTINSA, S.A. será paritaria y estará compuesta por el mismo número de representantes de la empresa que de representantes sindicales, elegidos estos últimos por el Comité de Empresa.

Por tanto, y para precisar a fecha de aprobación de este I Plan de Igualdad, se establece que la actual composición de la Comisión será de 4 personas, respondiendo al siguiente criterio:

Por la parte empresarial:

- La persona designada por la empresa como responsable del I Plan
- Otra persona representante por la empresa

Por la parte sindical:

- 1 representante por CC.OO
- 1 representante por U.G.T.

Tanto la parte empresarial como cada una de las organizaciones sindicales integrantes de la Comisión, tendrá derecho a nombrar personas adicionales, que podrán participar en las reuniones en calidad de asesoras.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del Plan, y una vez puesta en marcha la Comisión, y ante cada una de sus convocatorias, cada persona perteneciente a la misma podrá delegar expresamente por escrito su representación y voto a cualquier otra/o integrante de la Comisión, incluyendo su delegación en las personas asesoras.

2.- Funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá encomendado:

- El impulso a la implementación del I Plan de Igualdad, su interpretación, adaptación, y finalmente la concreción de su ejecución mediante la redacción de una Programación Operativa Anual en la que se determinarán cada año las prioridades y plazos de su desarrollo.
- El seguimiento de las acciones previstas, estando atenta tanto a su grado de ejecución como a la calidad de las mismas.
- La evaluación de tales acciones, y su exposición en informes parciales anuales (y uno final, al término de su vigencia) en que se atiende a indicadores de:
 - Resultado (eficacia del Plan, grado de cumplimiento de los objetivos previstos, pertinencia de las acciones, nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y grado de consecución de los resultados esperados)

- Proceso (eficiencia de la implementación, nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, grado de dificultad encontrado en ello, tipo de problemas y soluciones emprendidas, adecuación y suficiencia de los recursos y metodologías puestas en marcha, y cambios o adaptaciones que han debido adoptarse con respecto al Plan original)
 - Impacto (aumento del conocimiento y de la sensibilidad en materia de igualdad por parte de las y los integrantes de la empresa, cambios en la cultura organizacional de la entidad, modificaciones en sus prácticas directivas, en el clima percibido por las y los trabajadores, aumento del nivel de la presencia y la participación de las mujeres en la vida de la empresa, la detección de nuevas necesidades, etc.)
- La elaboración de conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora derivadas de tal evaluación, que permitan definir acciones futuras y establecer medidas correctoras.
 - El asesoramiento a los diferentes departamentos de la empresa y a otras Comisiones de la misma en la forma de ejecutar las medidas.
 - El asesoramiento a la plantilla en materia de Igualdad y la respuesta a aquellas cuestiones, preguntas o sugerencias referentes al Plan que fuesen realizadas por las y los trabajadores.
 - La resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad, entendiéndose que en estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción pertinente.
 - La difusión entre la plantilla de todas aquellas informaciones sobre su implementación, seguimiento y evaluación que se consideren relevantes.

3.- Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá cuatrimestralmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones, previa comunicación escrita a tal efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, bien presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la Representación Sindical

Por razones operativas, en cualquier caso se establece que los acuerdos que adopte esta Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad en cuestiones de interés general relacionados con el mismo, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma obligatoriedad.

4.- Medios a disposición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Para el cumplimiento de sus funciones la empresa se compromete a poner a disposición de esta Comisión los recursos necesarios, siendo especialmente importante:

- la disponibilidad de un espacio para la celebración de las reuniones,
- el material preciso para ellas

- y la entrega periódica de la información estadística o cualitativa, desagregada por sexos, que la Comisión necesite para el análisis de las cuestiones a valorar.

Las horas de asistencia a las reuniones de la Comisión, serán a cargo de la empresa y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores.

La persona designada por la empresa como responsable del Plan de Igualdad será asimismo la encargada de facilitar los medios antes mencionados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

VIGENCIA DEL PLAN

El periodo de vigencia de este I Plan se establece desde la fecha en que sea aprobado hasta el 31 de diciembre de 2017, entendiéndose que la ejecución de sus acciones se abordará progresivamente a través de las citadas Programaciones Anuales Operativas.

La evaluación final, realizada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan, dará cuenta tanto de los indicadores evaluativos antes descritos como de las recomendaciones que se consideren oportunas para la redacción del II Plan de Igualdad de SALCAI UTINSA, S.A.

Dicho II Plan de Igualdad de SALCAI UTINSA, S.A. ser negociado en los dos meses siguientes a la finalización de éste, y hasta que se produzca su aprobación, se prorroga la vigencia del primero.