LLZC | LA LAGUNA ZONA COMERCIAL
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS

POLÍTICA DE IGUALDAD

DE

ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA (ASIEC)
- LA LAGUNA ZONA COMERCIAL -

I Edición: mayo 2025
Próxima revisión: mayo 2026

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3
2. MARCO LEGAL 4
3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD 4
4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD 5
5. PERSONAS DESTINATARIAS 5
6. OBJETIVOS GENERALES 5
7. RESPONSABLE DE IGUALDAD 6
8. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 7
9. PROMOCIÓN 9
10. FORMACIÓN 10
11. RETRIBUCIÓN 12
11.1 Registro retributivo 13
12. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 14
13. ACOSO SEXUAL Y LABORAL 15
14. VIOLENCIA DE GÉNERO 18
15. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN 19
16. CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN O DENUNCIAS 19
17. ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO 19
18. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO 20
19. MEDIDAS ESPECÍFICAS 21
20. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR 24
21. EDICIONES Y REVISIÓN 25
22. GLOSARIO DE TÉRMINOS 25
ANEXO I. NOMBRAMIENTO RESPONSABLE DE IGUALDAD 28
ANEXO II. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD 29
ANEXO III. ACTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD 32
ANEXO IV. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN 33

1. INTRODUCCIÓN

La presente Política de Igualdad establece el compromiso de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA en relación con la implementación y difusión de las actuaciones en materia de igualdad de sexo y género, asegurándose de que todas las personas trabajadoras cuenten con una experiencia homogénea con los compromisos establecidos en esta Política en materia de igualdad de sexo y género.

La presente Política de Igualdad respeta y promueve el estricto cumplimiento de toda la legislación aplicable en esta materia.

Para la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA constituyen pilares esenciales de su gestión la ética en todos los ámbitos de su actividad, siendo la igualdad en el trato y la no discriminación parte de los principios esenciales de nuestra política corporativa en el Departamento de Recursos Humanos.

La ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA asume el compromiso con el establecimiento, desarrollo y mantenimiento de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla nuestra actividad, desde la selección de personal, la promoción del personal, la política salarial, la formación, las condiciones de empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, así como la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Compromiso que se materializa a través de la implantación de la presente Política de Igualdad con la finalidad de definir, diseñar y difundir un modelo de gestión que permita garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, impulsar un entorno profesional múltiple, diverso, inclusivo y no discriminatorio, respetuoso con las personas y que promueva la capacitación y el desempeño, permita prevenir el acoso, seleccionar, gestionar, promocionar y fidelizar el mejor talento, fomentar los méritos, y el equilibrio de la vida personal y profesional, lo que conlleva a una mejor experiencia para todo el personal, a una mayor creatividad y productividad, contribuyendo a la consecución de los objetivos corporativos, ofreciendo al personal la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo de calidad y estable, en un entorno adecuado, con un clima laboral acorde con los principios de dignidad, respeto mutuo, confidencialidad, cooperación y confianza que genera motivación, que permite impulsar un desarrollo profesional y personal, promoviendo empleos estables y de calidad, salarios adecuados, sistemas retributivos competitivos, un desarrollo profesional que se sustenta en criterios y evaluaciones de desempeño, con una amplia oferta de formación y respeto a la vida privada y a la desconexión digital.

2. MARCO LEGAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

Debe destacarse:

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979.

En el marco de la Unión Europea la igualdad se erige en un principio fundamental.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, es un objetivo que ha de quedar integrado en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus Estados miembros.

En España

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

El artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), que tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular a través de la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA impulsada por el Órgano de Gobierno, en este caso, la Junta Directiva, tiene como uno de sus fundamentos el compromiso ético y responsable.

La igualdad de todos los seres humanos constituye un valor fundamental para el desarrollo sostenible y pacífico de la sociedad, y de manera específica la igualdad entre mujeres y hombres representa uno de los retos a afrontar por todos los actores sociales.

La ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, en correspondencia con la definición que de dicho principio recoge la LOIEMH.

El principio de igualdad de trato y oportunidades se erige en un eje fundamental en nuestra estrategia de recursos humanos, incorporada en cada uno de los ámbitos en que se desarrolla nuestra actividad, desde la selección del personal a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, atendiendo de forma especial a la discriminación.

4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

La presente Política de Igualdad se establece con el objetivo de lograr los siguientes principios de actuación:

- **Principio del bien colectivo**: Pretende incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Principio de transversalidad**: Implica a todas las áreas de gestión y organización de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.
- **Principio de dinamismo**: Se trata de una Política progresiva, con cambios para mantenerla debidamente actualizada con nuestro compromiso ante cambios normativos u organizativos.
- **Principio de coherencia**: Tiene como objetivo final el cumplimiento de objetivos previamente establecidos.
- **Principio de flexibilidad**: Redactada en función de las necesidades en relación con el contexto y características de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.

5. PERSONAS DESTINATARIAS

La presente Política de Igualdad se dirige a toda la plantilla de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, afectando a todas las personas que establezcan una relación contractual en calidad de personas trabajadoras de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.

6. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales de la presente Política de Igualdad son los siguientes:

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles, garantizando la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Aplicar la perspectiva de género de manera transversal, garantizando que el principio de igualdad de trato y oportunidades informa la actuación de todos y cada uno de los miembros de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.

- Asegurar la ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión relativos a la selección y contratación del personal, la promoción, formación, retribución, así como la conciliación entre la vida laboral, familiar y en la salud laboral.

- Garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

- Prevenir el acoso sexual, desarrollando acciones tendentes a mejorar la situación de las víctimas de violencia de género.

7. RESPONSABLE DE IGUALDAD

Para asegurar el cumplimiento de la presente Política de Igualdad, la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA ha procedido a la designación del Responsable de Igualdad, como persona responsable para cumplir con dicha función. La persona designada se encargará de dar seguimiento a la presente Política asegurando su aplicación y continua actualización.

El Responsable de Igualdad velará por una efectiva igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, ofreciendo soporte a las personas directamente implicadas en su cumplimiento.

Las principales funciones del Responsable de Igualdad serán las siguientes:

- Seguimiento continuo de la Política de Igualdad.

- Detectar y evaluar potenciales situaciones de discriminación en la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.

- Coordinar las distintas áreas de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA con el objetivo de alcanzar una efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

- Revisión y actualización de la presente Política de Igualdad para adaptarla a los cambios organizativos y normativos que correspondan.
- Gestionar operativamente el Canal de Información o Denuncias en materia de igualdad y prevención del acoso, asegurando la debida aplicación de los mecanismos de protección del Informante y el cumplimiento específico de la normativa de protección de datos.

- Actuar como persona de referencia en materia de igualdad. Las personas trabajadoras de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, así como otras personas relacionadas con la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, podrán dirigirse al Responsable de Igualdad para cualquier

aspecto relacionado con el desarrollo del principio de igualdad de trato y oportunidades.

- Elaborará un Informe o Memoria de Situación anual que contenga los aspectos claves de la presente Política para la debida información a las personas relacionadas con las decisiones de igualdad, en el que se analizará el estado de los indicadores genéricos de cumplimiento de los principios y medidas recogidas en la presente Política.

- Confección y/o supervisión de la elaboración del registro retributivo anual de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.

8. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA es consciente de las dificultades que han tenido las mujeres, en comparación con los hombres, para acceder a determinados puestos de trabajo, lo que originó una infrarrepresentación femenina en diversos sectores y funciones. Esta limitación no solo se aprecia en el acceso al empleo, además, las mujeres pueden encontrarse con restricciones para llegar a puestos cualificados y de responsabilidad, conocida como segregación sexual horizontal y vertical.

En este apartado se recogen las medidas para prevenir la segregación horizontal, como fenómeno que se refiere a las dificultades de ciertos grupos de población para acceder a determinadas profesiones como consecuencia de la falta de consideración de sus capacidades reales, produciendo, entre otros extremos, la infrarrepresentación de un sexo u otro. La desigualdad antes referida no solo conlleva problemas económicos para quienes la sufren, sino que, además, deriva en problemas a nivel personal, por lo que resulta de gran importancia la adopción de medidas que fomenten la cultura de no discriminación en el marco de la responsabilidad social de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, contemplando la igualdad de trato y oportunidades como un eje fundamental.

Desde la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA se garantiza la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, la selección y la contratación de personal, se fomenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos procesos de selección y contratación, se aplican acciones positivas relacionadas con el principio básico de igualdad de condiciones, asegurando de que la perspectiva de género se integra dentro de todos y cada uno de los órganos de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA y, en especial, en el Departamento de Recursos Humanos, con el objetivo de cumplir con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, fomentando el equilibrio entre mujeres y hombres independientemente de la modalidad de contratación, manteniendo un firme compromiso con la igualdad de trato y oportunidades que incide en las personas trabajadoras contratadas, tanto a jornada parcial como a jornada completa, así como en las personas trabajadoras con contratos de tiempo determinado, y aquellas o aquellos trabajadores con contratos indefinidos, asegurándonos de la mejora continua y la reacción ante las posibles deficiencias en relación con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a través de la implantación de las siguientes medidas:

- Actualiza los procedimientos de selección de personal para asegurar que se realiza con perspectiva de género y velando por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Garantiza que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres en el acceso a los potenciales procesos de selección de personal que se realice.

- Asegura la implantación de sistemas de selección objetivos. En este sentido, las trabajadoras y los trabajadores que intervienen en los procesos de selección, de contratación y/o promoción profesional deben guiarse con objetividad en sus actuaciones y decisiones, sin tener en cuenta cualquier factor que pueda alterar la objetividad de su decisión.

- Aplica el principio de transparencia, fomentando el libre acceso a los procesos de selección y contratación de personal.

- En caso de subcontratación a una empresa externa para la realización del proceso de selección de personal, se le notifica, de manera previa, el deber de cumplir e informar con base a nuestros principios y a la presente Política de Igualdad.

- Evita en la publicación de ofertas de trabajo tanto el uso de lenguaje e imágenes sexistas, como el traslado de un mensaje sexista.

- Contempla los medios de comunicación, en la publicación de las ofertas de trabajo, para asegurar que las mismas sean visibles tanto a mujeres como a hombres con el perfil adecuado para la vacante.

- Las entrevistas a los potenciales candidatos demandantes de empleo se realizan teniendo en cuenta los principios de igualdad de trato y oportunidades, evitando cualquier tipo de lenguaje o expresión sexista.

- Evalúa los criterios de selección de personal, teniendo en cuenta, criterios de discriminación positiva, tanto para el acceso a puestos con jornada laboral a tiempo parcial como para la contratación indefinida.

- Comunica el principio de igualdad de trato y oportunidades, así como la presente Política de Igualdad y el Protocolo de Prevención del Acoso en el proceso de acogida e incorporación del personal.

- Asegura condiciones de promoción, conciliación y retribución que garantizan las mismas oportunidades en los contratos a tiempo parcial y en los contratos a tiempo completo.

- Garantiza un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos de género.

- Procura la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles.

- Contempla la formación en materia de igualdad de trato y perspectiva de género de los miembros del Departamento de Recursos Humanos o de cualquier trabajadora o trabajador involucrado en la selección y la contratación de trabajadoras y trabajadores.

- Ejecuta cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Habilita un Canal de Información o Denuncias para que las personas trabajadoras, así como demandantes de empleo puedan notificar, con todas las garantías de protección del Informante que establece el marco normativo, las posibles desigualdades de trato.

9. PROMOCIÓN

La ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA está comprometida con el principio de igualdad de trato y oportunidades que debe extenderse a la posibilidad de promoción de todos y cada uno de los miembros que la conforman. En este sentido, se analizan y gestionan todas las posibles dificultades que puedan tener las personas vinculadas a la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA para desarrollarse profesionalmente y para ocupar puestos de mayor responsabilidad, adoptando las medidas necesarias para evitar la existencia del denominado “techo de cristal”.

Desde la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA procuramos que la promoción de las trabajadoras y trabajadores se realice en base a criterios objetivos y transparentes como las aptitudes técnicas y personales, la motivación, la experiencia y la adecuación al puesto en concreto en base al perfil de la persona, adoptando medidas para reducir las desigualdades y desequilibrios que puedan ocurrir, mejorando las posibilidades y condiciones de acceso de las personas con riesgo de discriminación a determinados cargos, atendiendo a la situación y organización de la misma.

A tal efecto, nos aseguramos de que el principio de igualdad de trato y oportunidades se integre en toda la actividad de promoción, estableciendo que la misma se desarrolle en consecuencia con las siguientes medidas:

- Contribuye con la transparencia en los procesos en los que se adopten decisiones en materia de promoción interna.

- Asegura y supervisa que las decisiones de promoción se adoptan en base a criterios objetivos.

- Comunica debidamente las oportunidades y requisitos de promoción interna, de forma que sean accesibles a la totalidad de las personas trabajadoras con opciones a la misma.

- Revisa los criterios establecidos para la promoción interna de las personas trabajadoras en su conjunto.

- Asegura que las ofertas de trabajo y los requisitos para optar a las mismas se exponen de manera clara y transparente a todas las personas trabajadoras.

- Revisa el lenguaje empleado en la descripción de las ofertas de trabajo publicadas tanto interna, como externamente, para evitar el uso de términos sexistas.

- Realiza un seguimiento por parte del Departamento de Recursos Humanos de la publicación de las vacantes de empleo / ofertas de trabajo.

- Fomenta y prioriza que las vacantes de empleo existentes sean cubiertas a través de la promoción interna, quedando la contratación externa en un segundo plano.

- Fomenta la formación en materia de igualdad de trato y perspectiva de género de los miembros del Departamento de Recursos Humanos o de cualquier trabajador o trabajadora encargada de evaluar las candidaturas para las promociones, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva.

- Estudia la aplicación, según las características de las vacantes de empleo, de medidas de discriminación positiva en el proceso de promoción.

- Asegura la posibilidad de que las personas trabajadoras conozcan la opción de expresar sus deseos de promocionar.

- Posibilita mantener una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de trabajo dentro de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.

- Comunica las competencias y cualidades que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo, en caso de vacante.

- Motiva a las mujeres a participar en los procesos de promoción.

- Fomenta la promoción de mujeres en los puestos de responsabilidad dentro de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.

- Ejecuta cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Habilita un Canal de Información o Denuncias para que todas las personas con opciones a promoción puedan notificar, con todas las garantías de protección del Informante que establece el marco normativo, las posibles desigualdades de trato.

10. FORMACIÓN

En la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA se fomenta a través del establecimiento de una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades, las acciones formativas especificas dirigidas a las personas trabajadoras en general y, en especial, al personal que ostenta cargos de responsabilidad.

Toda política y principio que en materia de igualdad y prevención del acoso se implanta, incorpora la sensibilización de las personas trabajadoras al respecto. La formación de las personas trabajadoras es muy importante para la correcta implantación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para asegurar el desarrollo igualitario de mujeres y hombres y contribuir a la clasificación profesional igualitaria de ambos sexos, procuramos el acceso equilibrado a los distintos procesos de formación no solo en materia de igualdad, sino en relación con cualquier otra materia objeto de formación y capacitación profesional de las personas trabajadoras.

Para alcanzar la materialización, desde la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, aseguramos la mejora continua y la reacción ante las posibles deficiencias en relación con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a través de las siguientes medidas:

- Asegura la formación continua de las personas trabajadoras en materia de igualdad de trato y oportunidades y, de manera específica, en materia de políticas de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Posibilita el acceso de todas las personas trabajadoras a la Política de Igualdad, a sus objetivos, principios y acciones para cumplir con el firme compromiso de responsabilidad en esta área.

- Promueve cursos de formación avanzada a las personas miembros de la alta dirección del Departamento de Recursos Humanos, así como a todos los que participen en la selección y promoción y formación.

- Revisa todos los materiales formativos de los diferentes cursos, tanto en materia de Igualdad de trato y oportunidades, como en cualquier otra materia para que se impartan con perspectiva de género, asegurando que en los mismos no se haga uso de lenguaje o imágenes sexistas.

- Impulsa acciones de formación y sensibilización específicas cuando las circunstancias o cambios normativos u organizativos lo requieran.

- Impulsa acciones de formación y sensibilización específicas para grupos diferenciados de las personas trabajadoras, cuando las circunstancias particulares así lo recomendaren.

- Establece una comunicación completa, extensiva y clara de la formación en relación con la Política de igualdad, de manera que la totalidad de las personas trabajadoras la conozcan para garantizar el acceso correcto a los cursos de formación.

- Posibilita el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en clasificaciones profesionales en las que estén infrarrepresentadas.

- Fomenta y prioriza que la formación se realice dentro de la jornada laboral, o que en cualquier caso no entorpezca la conciliación de la vida personal de las personas trabajadoras.

- Adapta el horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras a jornada parcial o con reducción de jornada.

- Ejecuta cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con la formación de las personas trabajadoras.

- Revisa y detecta de manera continua las necesidades de formación y procede en consecuencia, en tal sentido debe realizarse periódicamente un plan de formación que contemple los objetivos y principios expuestos.

- Habilita un Canal de Información o Denuncias para que todas las personas que realicen y/o tengan opciones a realizar cursos de formación puedan notificar, con todas las garantías de protección del Informante que establece el marco normativo, las posibles desigualdades de trato.

11. RETRIBUCIÓN

La ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA tiene el objetivo y compromiso del desarrollo profesional y personal de la totalidad de las personas trabajadoras. Este desarrollo tiene como pilar importante la igualdad de oportunidades de promoción y clasificación laboral para todas las personas trabajadoras y la consiguiente retribución económica adecuada al puesto y función asignado.

En la retribución económica derivada de la promoción y clasificación laboral de los trabajadores y trabajadoras se establece el retribuirles de forma igualitaria por una prestación de trabajo de igual valor, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos que fundamentan la cuantía salarial en el caso concreto, adquiriendo el compromiso de implementar todas las medidas para lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor, función y responsabilidad.

En virtud del artículo 28 del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando *"la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes"*.

Desde la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA tenemos un alto compromiso en cuanto al establecimiento de las medidas necesarias para que las promociones salariales y la fijación del salario referidos a trabajos de igual valor se realicen observando criterios transparentes y objetivos, siendo plenamente conscientes de la necesaria aplicación transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de todas y cada una de las actividades que se realizan.

En la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA estamos comprometidos con la igualdad en materia de retribución de las personas trabajadoras, instaurando las siguientes medidas:

- Evalúa desde la perspectiva de género los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de estos, para aplicar el principio de igual salario para trabajos de igual valor.

- Procura la no discriminación en caso de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación con la retribución laboral.

- Contempla la perspectiva de género y la igualdad de trato en relación con las decisiones de complementos salariales, incentivos, beneficios sociales y compensaciones extrasalariales, en aras de que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

- Implementa mecanismos para la rápida detección y gestión de posibles brechas salariales.

- Analiza las posibles diferencias salariales, para evaluar y asegurar la ausencia objetiva de discriminación salarial directa o indirecta.

- Asegura la formación en materia de igualdad para todos los miembros implicados en las decisiones relacionadas con las promociones salariales y la fijación de salario de las personas trabajadoras.

- Valora la realización de un plan corrector especifico en caso de que se detectaren desigualdades significativas.

- Ejecuta cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con la retribución salarial.

- Habilita un Canal de Información o Denuncias para que todas las personas trabajadoras puedan notificar, con todas las garantías de protección del Informante que establece el marco normativo, las posibles desigualdades de trato.

11.1 Registro retributivo

El marco normativo en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA debe disponer de un registro de los salarios de las personas trabajadoras en aras de lograr la consecución del principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

El principio de transparencia retributiva persigue la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, cuando desempeñando un trabajo de igual valor se percibe una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse.

El Responsable de Igualdad realizará y supervisará el registro retributivo con el objetivo de disponer de información para garantizar el cumplimiento de principio de igualdad retributiva.

12. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Para la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA el capital más importante recae en las personas trabajadoras, asumiendo que deben desarrollarse personal, familiar y laboralmente, manteniendo el propósito de facilitar la conciliación de sus deberes laborales y sus responsabilidades familiares.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se entiende como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, a través de la reestructuración y reorganización del sistema laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

La ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA tiene el objetivo de equilibrar las responsabilidades familiares y laborales de las personas trabajadoras, fomentando estrategias de flexibilización de la jornada laboral y de las condiciones laborales con el fin de garantizar el desarrollo personal y familiar de las personas trabajadoras, protegiendo la maternidad y la paternidad, así como el cuidado de las personas dependientes. Destacando que las medidas y acciones se han establecido como parte de un compromiso de responsabilidad para asegurar la efectividad de los derechos laborales y familiares, en materia de conciliación de las personas trabajadoras que integran la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, fomentando la corresponsabilidad de las tareas familiares y la conciliación con la actividad laboral a través de la instauración de las siguientes medidas:

- Asegura la comunicación a todas las personas trabajadoras, incluidas las nuevas incorporaciones, de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral reconocidos en los distintos textos legales de aplicación, y en especial, en la presente Política de Igualdad.

- Extiende las medidas de conciliación laboral reguladas en las distintas normativas a las parejas de hecho.

- Realiza acciones positivas para que los hombres asuman las responsabilidades familiares y de cuidado y se acojan a medidas históricamente adoptadas por las mujeres.

- Establece mecanismos para asegurar el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.

- Posibilita la flexibilización de los horarios que faciliten la conciliación.

- Fomenta la correcta formación en perspectiva de género del Departamento de Recursos Humanos o a cualquier otro miembro encargado de adoptar decisiones relativas a la conciliación de la responsabilidades laborales y familiares.

- Ofrece facilidades laborales a las personas trabajadoras para que puedan hacer efectivos sus derechos y deberes familiares, adaptando su jornada laboral o fomentando el uso de las nuevas tecnologías de la información para evitar continuos desplazamientos.

- Asegura que el calendario laboral sea lo suficientemente flexible para posibilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar.

- Favorece la creación de un entorno laboral abierto para que las personas trabajadoras puedan expresar libremente sus dificultades para conciliar la vida laboral con la familiar y, así proponer posibles soluciones alternativas.

- Detecta cualquier aspecto que pudiera ser limitativo de las solicitudes y disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar laboral.

- Favorece que las personas trabajadoras que se acojan a las medidas y permisos laborales para hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.

- Adapta los períodos vacacionales de las personas trabajadoras en atención a sus circunstancias familiares.

- Ejecuta cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

- Habilita un Canal de Información o Denuncias para que todas las personas trabajadoras puedan notificar en materia de conciliación laboral y familiar, con todas las garantías de protección del Informante que establece el marco normativo, las posibles desigualdades de trato.

13. ACOSO SEXUAL Y LABORAL

En la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA el respeto a la dignidad de las personas se erige en fundamento esencial del marco de actuación, preservando totalmente su integridad física y moral.

La ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA ha expresado su compromiso ético en este ámbito con el establecimiento y desarrollo de medidas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. Se rechaza y no son tolerables situaciones de abuso, intimidación o falta de respeto, ni ningún tipo de agresión física o verbal contra las personas

trabajadoras, ni cualquier otra persona relacionada con la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.

Se promueve de manera transversal en todos los niveles, las relaciones basadas en el respeto por la dignidad de las personas, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, evitando la creación de un ambiente de trabajo intimidante, hostil, humillante u ofensivo.

No se consienten conductas expresas de acoso sexual y por razón de sexo, al representar las mismas una forma de discriminación evidente. En el caso de producirse, dichos comportamientos son perseguidos y se aplicarán las acciones y medidas pertinentes, garantizando la ayuda y soporte continuo de las personas afectadas.

A los efectos de la aplicación de las medidas y acciones adoptadas, de conformidad con el artículo 7.1 de la LOIEMH y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, constituye acoso sexual *"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*.

De conformidad con el segundo apartado del artículo antes consignado 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"*.

El respeto a la dignidad y a la igualdad de trato y no discriminación también tiene implicaciones en cualquier otro tipo de acoso moral o psicológico y, en concreto, en el acoso laboral conocido como "mobbing".

En este sentido, a tenor del artículo 173.1 del Código Penal, cualquier acto humillante o denigrante realizado de forma persistente por parte de una persona a otra con la que tiene una relación laboral o funcionarial, prevaliéndose el acosador de su situación de superioridad, es constituyente de "mobbing".

El deber de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA en este ámbito, hace que se instauren las medidas necesarias para detectar y erradicar cualquier situación de acoso, así como concientizar a la plantilla en el respeto por la dignidad humana y en el establecimiento de un ambiente de trabajo adecuado.

Con el objeto de prevenir y reaccionar ante posibles situaciones de acoso, se han establecido las siguientes medidas:

- Evita el empleo de comentarios sexuales en las entrevistas de empleo de las posibles incorporaciones y en las comunicaciones realizadas, evitando el uso de comentarios sexuales en reuniones, tanto en la sede de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA como fuera, relacionadas con su actividad.

- Elimina cualquier imagen, mensaje o publicidad que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

- Promueve un entorno de respeto y corrección, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- Establece el Responsable de Igualdad como persona de referencia a la que las personas trabajadoras podrán dirigirse para cualquier aspecto que consideren relevante en aras de prevenir el acoso sexual y laboral.

- Ofrece apoyo y asistencia a las personas que puedan estar sufriendo situaciones de acoso.

- Realiza un seguimiento anual de los posibles casos de acoso sexual y laboral notificados, así como una relación de las resoluciones dictadas o de las denuncias archivadas.

- Revisa y actualiza los Protocolos y los Códigos instaurados con el objetivo de asegurar un ambiente de respeto.

- Comunica y difunde de manera efectiva las medidas que se establecen en la presente Política de Igualdad y posibilita la formación a toda la plantilla en materia de acoso sexual y laboral.

- Elabora e implementa un Protocolo específico de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso laboral.

- Crea, en caso de reportarse una situación de acoso, un órgano paritario para dar solución a dichas denuncias.

- Habilita un Canal de Información o Denuncias para que todos los miembros de la plantilla puedan notificar, con todas las garantías de protección del Informante que establece el marco normativo.

- Garantiza que las quejas o denuncias se traten de manera rápida y efectiva, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

- Asegura la inexistencia de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona por el hecho de haber presentado una queja en relación con una situación de acoso o hacía las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

- Ejecuta cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

14. VIOLENCIA DE GÉNERO

El compromiso de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres hace necesario que se facilite el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género.

El término "violencia de género" se encuentra definido en el artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género como *"la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia"*.

Desde la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA somos partícipes de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación y como consecuencia de este, la violencia de género.

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y que viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

La ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA está comprometida en el desarrollo de la protección de la mujer víctima de violencia de género a través de la instauración de las siguientes medidas:

- Asegura que las trabajadoras que hayan sufrido violencia de género puedan solicitar al Departamento de Recursos Humanos un estudio de su situación laboral para adaptarla a sus necesidades específicas derivadas de su situación.

- Informa al Responsable de Igualdad del número de casos de trabajadoras víctimas de violencia de género tratados, y de las medidas aplicadas.

- Posibilita el asesoramiento médico y/o psicológico a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- Informa debidamente a las mujeres integrantes de la plantilla de las disposiciones legales en materia de protección Integral contra la violencia de género.

- Considera justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de las víctimas de violencia de género si las mismas derivan de citaciones judiciales, médicas o psicológicas.

- Establece como prioridad la sensibilización y concienciación de la plantilla en materia de violencia de género, impartiendo formación de manera específica al Departamento de Recursos Humanos.

- Ejecuta cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la protección y la ayuda continua a las víctimas de violencia de género.

15. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Desde la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA se garantiza que cualquier comunicación, tanto internas como externas que se realicen promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres, evitando el empleo de lenguaje o imágenes sexistas.

Se asegura la consecución del fin de igualdad entre mujeres y hombres a través de sesiones de formación en materia de selección y contratación, promoción, retribución, conciliación y acoso sexual, asegurando la comunicación efectiva de la presente Política de Igualdad a todas las personas trabajadoras, difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente en la igualdad de oportunidades como uno de los principios rectores del desarrollo de la actividad.

16. CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN O DENUNCIAS

Para que las personas trabajadoras puedan comunicar posibles incumplimientos de la presente Política de Igualdad, se ha habilitado un Canal Interno de Información o Denuncias.

El Canal Interno de Información o Denuncias cumple con todos los requisitos establecidos por la normativa de aplicación, con altos niveles de independencia, confidencialidad, registro, protección del Informante y prevención de conflictos de interés.

La configuración y gestión del Canal Interno de Información o Denuncias a través de profesionales externos especializados dota de independencia al mismo, garantizando la trazabilidad del contenido de las comunicaciones o denuncias que se realicen, así como debida protección al Informante.
Las personas trabajadoras podrán acceder al Canal Interno de Información o Denuncias a través del siguiente enlace https://lalagunazonacomercial.complylaw-canaletico.es/public/44f89fd35ba48f0589ac3c3196eb7f8f/formulario.

Las comunicaciones deben realizarse desde el principio de buena fe y deben fundamentarse en hechos o indicios de los que razonablemente pueda desprenderse la realización de un comportamiento que debe ser comunicado.

17. ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

Desde la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA se fijan los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, y el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El Responsable de Igualdad y la Comisión de Seguimiento, revisarán y actualizarán la presente Política de Igualdad adaptándola a todos los cambios que resulten de aplicación conforme a la normativa de aplicación.

El proceso de revisión y seguimiento deberá tener en cuenta la verificación de la consecución de los objetivos establecidos, la obtención de información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas y la detección de los posibles obstáculos o dificultades de implantación, debiendo adoptarse las medidas correctoras que resulten necesarias.

El seguimiento y revisión traerá consigo la emisión de un Informe anual que recogerá la actualización del diagnóstico y/o de las medidas, siempre que resulte necesario.

18. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

En caso de recibirse una denuncia, comunicación o queja por incumplimiento de lo dispuesto en la presente Política de Igualdad, debe trasladarse la comunicación al Responsable de Igualdad, que previo estudio y sobre la base de los principios de necesidad y proporcionalidad, procederá a la constitución de la Comisión de Seguimiento, como Órgano encargado de examinar el posible incumplimiento de los principios y medidas establecidas.

La Comisión se conformará de manera paritaria, respetando los principios de idoneidad, independencia y transparencia; la elección de sus miembros se realizará evitando cualquier conflicto de interés.

En caso de que el Responsable de Igualdad estuviere involucrado en el incumplimiento o hecho, no podrá formar parte de dicho Órgano, asimismo se evitará la inclusión de miembros del Departamento que estuvieren afectados por la denuncia.

Para el supuesto de que la denuncia se refiera a una posible situación de acoso sexual o laboral, se determinará la inclusión de un miembro del Órgano de Control o un experto independiente en materia laboral y/o penal.

La configuración de la Comisión deberá ser registrada en Acta de Constitución en la que, además, deberán consignarse los siguientes aspectos:

- Se examinará la situación comunicada.
- Se procederá a recabar la información pertinente.
- En un plazo no superior a veinte días se emitirá un informe motivado en el que se establecerán las conclusiones alcanzadas y se propondrán las medidas correctoras y/o las medidas disciplinarias oportunas.

Del informe deberá darse traslado al Órgano de Gobierno, en este caso, la Junta Directiva, para la adopción de las decisiones que correspondan, sin perjuicio de lo establecido en los distintos Protocolos implementados con situaciones específicas que se relacionen con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Laboral.

19. MEDIDAS ESPECÍFICAS

- Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial.	MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO Y DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD	Crear el documento de Política de Igualdad.
		Verificar la existencia de la Comisión de Seguimiento y su funcionamiento.
		Verificar la existencia del Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.
		Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.
		Verificar formación acreditada sobre igualdad.
		Verificar formación acreditada en Violencia de Género.
		Verificar formación acreditada sobre Conflictos de Acoso.
		Incorporar la variable de género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.
		Valorar la implantación de la Norma SGI como elemento de gestión básico de la Igualdad de Oportunidades.
		Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida la Política de Igualdad.
		Establecer un presupuesto anual para el área de Igualdad de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.
		Elaboración de la memoria anual de seguimiento y de evaluación a la finalización del mismo.
		Establecimiento/ revisión de objetivos en materia de igualdad que conlleven la concesión de sellos de excelencia o certificación que acrediten el

		compromiso de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.
		Activación del protocolo de requisitos legales.
		Creación de la Política de Responsabilidad Social Corporativa / Código Ético / Código de Conducta.

- Área de Acceso al Empleo: Selección y Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla.	MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Ampliar el análisis del proceso de acceso desde el enfoque de género, tanto de gestión interna como externa.
		Valoración desde la perspectiva de género de la descripción de puestos de trabajo.
		Elaboración y difusión de la composición de la plantilla para conocimiento de responsables en la selección de personal, en línea con el objetivo en igualdad establecido.

- Área de Clasificación Profesional, Promoción Profesional y Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Ampliar la revisión de la clasificación profesional desde la perspectiva de género.	MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN	Revisión del sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de género.
		Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombres por categoría profesional.
Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente).		Revisión de la política de promoción y sus procedimientos desde la perspectiva de género.
Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la		Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad e indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.

creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.		Acción Formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla.
		Acción Formativa en género/diversidad para Mandos Intermedios.
		Acción Formativa sobre igualdad y su aplicación a través de la perspectiva de género en los procedimientos para el personal del Departamento de RRHH.

- Área de Retribuciones

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.	MEDIDA SISTEMA RETIBUTIVO	Profundizar en el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
		Revisar la política salarial de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA desde criterios objetivos y neutros.
Cumplir con la obligatoriedad de la máxima "trabajo de igual valor la misma retribución".	MEDIDA BRECHA SALARIAL	Registro con valores medios de salarios.
		Publicación de registros salariales.
		Auditoría salarial.

- Área de Ejercicio de los Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Elaborar un catálogo de medidas de conciliación.
		Establecer un sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y aplicación de las medidas de conciliación.

- Área de Salud Laboral y Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS	MEDIDA DE PROTECCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Elaboración de una Guía Práctica para la gestión de la Violencia de Género en la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA y difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.

INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección.		Elaboración de un catálogo de derechos y medidas de mujeres en situación de Violencia de Género y su difusión.
Materializar el compromiso de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo.	MEDIDA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
		Realizar formación de la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo.		Creación de un procedimiento de resolución de conflictos que permita discernir los casos de acoso sexual y los de acoso por razón de sexo.
		Actualización del procedimiento para la prevención del Acoso Sexual y difusión a toda la plantilla.
		Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.
		Establecimiento de un Canal Interno de Información o Denuncias específico.

20. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La presente Política de Igualdad ha sido aprobada por la Junta Directiva de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA y entra en vigor desde el día siguiente a su aprobación.

LA ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA garantiza el mantenimiento de la presente Política, su actualización y adaptación a las circunstancias del entorno empresarial y legal.

Cualquier modificación de la presente Política será publicitada a través de la Página Web de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA https://www.lalagunazonacomercial.com/ y será debidamente comunicada a todas las personas trabajadoras y partes implicadas.

21. EDICIONES Y REVISIÓN

Incluye la relación de las ediciones habidas de este documento, correspondiendo la columna OBSERVACIONES-MODIFICACIONES a las referencias de los apartados que han sido modificados con respecto a la edición anterior.

EDICIÓN	FECHA	OBSERVACIONES-MODIFICACIONES
1ª	05/05/2025	Documento inicial

22. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Política de igualdad: Es un conjunto de medidas, adoptadas después de realizarse un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de género o sexo, estableciéndose objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento de los objetivos fijados.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género o sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Principio de igualdad de oportunidades: Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas.

Principio de 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: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Acción positiva: Acción específica dirigida a superar situaciones de discriminación directa o indirecta y a promover condiciones de igualdad.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de intencionalidad o naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de género o sexo: Cualquier comportamiento que tiene el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, por razón de su género o sexo. El acoso por razón de género o sexo no se circunscribe únicamente a comportamientos con intencionalidad o naturaleza sexual e incluye otras situaciones que vulneran el principio de igualdad de trato y no discriminación.

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

Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de género o sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su género o sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable Se considera discriminación indirecta por razón de género o sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un género o sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de género o sexo.

Discriminación por embarazo y maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres por el hecho de estar embarazada o ser madre. Esto se pone de manifiesto en diferentes formas, como el rechazo a contratar, el despido, la degradación o la negativa a conceder permisos relacionados con el embarazo o con la maternidad.

ANEXOS

ANEXO I. NOMBRAMIENTO RESPONSABLE DE IGUALDAD

En San Cristóbal de La Laguna, a 05 de mayo de 2025.

El Órgano de Administración, en este caso la Junta Directiva, de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, CIF: G-76700699, con domicilio sito en Calle Obispo Rey Redondo, Número 34, Piso 1º, 38201, San Cristóbal de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife, España, tiene la responsabilidad de diseñar y aprobar la Política de Igualdad.

En tal sentido, la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA procede a la designación de D. JOSÉ MANUEL CABRERA CRUZ como Responsable de Igualdad, que desarrollará sus funciones conforme a la normativa de aplicación y será la persona que se encargará de dar seguimiento a la presente Política asegurando su aplicación y continua actualización.

El Responsable de Igualdad velará por una efectiva igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, ofreciendo soporte a las personas directamente implicadas en su cumplimiento.

Las principales funciones del Responsable de Igualdad serán las siguientes:

- Seguimiento continuo de la Política de Igualdad.
- Detectar y evaluar potenciales situaciones de discriminación en la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.
- Coordinar las distintas áreas de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA con el objetivo de alcanzar una efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Revisión y actualización de la presente Política de Igualdad para adaptarla a los cambios organizativos y normativos que correspondan.
- Gestionar operativamente el Canal de Información o Denuncias en materia de igualdad y prevención del acoso, asegurando la debida aplicación de los mecanismos de protección del Informante y el cumplimiento específico de la normativa de protección de datos.
- Actuar como persona de referencia en materia de igualdad. Las personas trabajadoras de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, así como otras personas relacionadas con la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, podrán dirigirse al Responsable de Igualdad para cualquier aspecto relacionado con el desarrollo del principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Elaborará un Informe o Memoria de Situación anual que contenga los aspectos claves de la presente Política para la debida información a las personas relacionadas con las decisiones de igualdad, en el que se analizará el estado de los indicadores genéricos de cumplimiento de los principios y medidas recogidas en la presente Política.
- Confección y/o supervisión de la elaboración del registro retributivo anual de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA.

ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA
Fdo.:

Firmado digitalmente por 78711683W IVAN PEREZ (R: G76700699)
Fecha: 2025.06.04 13:46:48 +01'00'

ANEXO II. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

Reunidos en San Cristóbal de La Laguna, a 05 de mayo de 2025,

En representación de la dirección de la Entidad:

- IVÁN PÉREZ DÍAZ

En representación del equipo humano:

- JOSÉ MANUEL CABRERA CRUZ

Con motivo de la Constitución de la Comisión de Seguimiento de la Política de Igualdad de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, en cumplimiento de la normativa de aplicación.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimidad suficiente, como interlocutores válidos para negociar el diagnóstico de la POLÍTICA DE IGUALDAD y ACUERDAN constituir esta Comisión de Seguimiento y establecer su competencia y normas de funcionamiento.

1.- Constitución y composición de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento del diagnóstico y de la Política de Igualdad estará constituida:

En representación de la dirección de la Entidad:

- IVÁN PÉREZ DÍAZ

En representación del equipo humano:

- JOSÉ MANUEL CABRERA CRUZ

2.- Funciones de la Comisión.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán la Política 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 de la Política de Igualdad en la Entidad.
- 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 de la Política de Igualdad implantadas.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión acuerda que se nombre Presidente, de entre sus integrantes, a IVÁN PÉREZ DÍAZ y Secretario a JOSÉ MANUEL CABRERA CRUZ.

Serán funciones de la Presidencia:

- Levantar acta de la reunión.
- Firma de las actas derivadas de las reuniones.
- Moderación de la negociación.
- Supervisión del cumplimiento del Reglamento que rige la Comisión de Seguimiento.

Serán funciones de la Secretaría:

- Convocatoria de las reuniones de la mesa de negociación.
- Transcribir los acuerdos en el acta de la reunión.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3.1. Reuniones de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión acuerda reunirse semestralmente, siendo la primera reunión a los seis meses de la aprobación de la presente Política de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en la materia si lo consideraran conveniente, e intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión 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, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior archivo por la Comisión.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión, así como en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Entidad a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión.

Las personas que integren la Comisión serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación de la Política de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento de la Política, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la Comisión de seguimiento de la la Política de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada por el o los convenios colectivos de aplicación o sea acordada por mayoría por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:00 horas del día 05 de mayo de 2025.

Firma en Representación de la Entidad:

Firmado digitalmente por 78711683W IVAN PEREZ (R: G76700699)
Fecha: 2025.06.04 13:47:24 +01'00'

Firma en Representación de la Plantilla:

CABRERA CRUZ JOSE MANUEL - 45435131B

Firmado digitalmente por CABRERA CRUZ JOSE MANUEL - 45435131B
Fecha: 2025.06.04 13:48:11 +01'00'

ANEXO III. ACTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

Reunida en San Cristóbal de La Laguna, a 05 de mayo de 2025, la Comisión de Seguimiento de la Política de Igualdad de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, compuesta por:

En representación de la dirección de la Entidad:

- IVÁN PÉREZ DÍAZ

En representación del equipo humano:

- JOSÉ MANUEL CABRERA CRUZ

ACUERDA

1. Dar por concluidas las negociaciones de la Política de Igualdad y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma de la Política de Igualdad de la ASOCIACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES EMPRESARIAL CANARIA, cuyo contenido completo se anexa a la presente acta.

2. Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en la Política de Igualdad, acuerdan que la presente tiene una vigencia de un año.

3. De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final a las personas trabajadoras, a los efectos de su conocimiento, notificación y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12 horas del día 05 de mayo de 2025.

Firma en Representación de la Entidad:

Firmado digitalmente por 78711683W IVAN PEREZ (R: G76700699)
Fecha: 2025.06.04 13:47:38 +01'00'

Firma en Representación de la Plantilla:

CABRERA CRUZ JOSE MANUEL - 45435131B

Firmado digitalmente por CABRERA CRUZ JOSE MANUEL - 45435131B
Fecha: 2025.06.04 13:47:56 +01'00'

ANEXO IV. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

Título I: Naturaleza y Objeto

Artículo 1. Naturaleza y Finalidad

La Comisión de Seguimiento de la Política de Igualdad es un órgano colegiado, permanente y consultivo, encargado de garantizar la implementación, seguimiento y evaluación de la Política de Igualdad en la Entidad. Su objetivo es prevenir, investigar y resolver las potenciales situaciones de discriminación, teniendo en cuenta la verificación de la consecución de los objetivos establecidos, la obtención de información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas y la detección de los posibles obstáculos o dificultades de implantación, debiendo adoptar las medidas correctoras que resulten necesarias.

El seguimiento y revisión traerá consigo la emisión de un Informe anual que recogerá la actualización del diagnóstico y/o de las medidas, siempre que resulte necesario.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación

Este reglamento será aplicable a todas las personas integrantes de la Comisión y a las actuaciones relacionadas con la Política de Igualdad en el ámbito laboral o institucional.

Título II: Composición y Organización

Artículo 3. Composición

La Comisión estará integrada por:

- Un/a Presidente/a.
- Un/a Secretario/a.
- Un mínimo de dos vocales que representen diferentes áreas o colectivos implicados.

Artículo 4. Designación y Duración del Mandato

Los miembros serán designados por la dirección o el órgano competente, garantizando una representación paritaria y diversa. El mandato será de dos años, renovable.

Artículo 5. Incompatibilidades

Ningún miembro podrá participar en procedimientos en los que tenga un conflicto de interés, sea denunciante o denunciado/a. En estos casos, será sustituido por un suplente.

Título III: Competencias

Artículo 6. Funciones Principales

La Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Supervisar la implementación de la Política de Igualdad.

- Recibir y gestionar las denuncias recibidas.
- Investigar los casos reportados, garantizando confidencialidad y equidad.
- Proponer medidas correctivas y preventivas.
- Elaborar informes anuales sobre las actuaciones realizadas.
- Realizar revisiones periódicas de la Política para su actualización.

Título IV: Funcionamiento

Artículo 7. Reuniones Ordinarias y Extraordinarias

La Comisión se reunirá:

- Ordinariamente, al menos una vez al trimestre.
- Extraordinariamente, dentro de los tres días hábiles posteriores a la recepción de una denuncia.

Artículo 8. Convocatoria y Quórum

Las reuniones serán convocadas por el/la Presidente/a con al menos cinco días hábiles de antelación, salvo casos urgentes. El quórum mínimo será la mitad más uno de los miembros.

Artículo 9. Adopción de Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate, el voto del/la Presidente/a será dirimente.

Título V: Procedimientos

Artículo 10. Gestión de Denuncias

Las denuncias podrán presentarse por escrito o a través de canales habilitados, garantizando confidencialidad. El/la Secretario/a registrará las denuncias y convocará a la Comisión en un plazo máximo de tres días hábiles.

Artículo 11. Investigación y Resolución

La Comisión llevará a cabo investigaciones imparciales, recopilando pruebas e informaciones relevantes. Emitirá un informe con conclusiones y recomendaciones en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la recepción de la denuncia.

Título VI: Evaluación y Seguimiento

Artículo 12. Informe Anual

La Comisión elaborará un informe anual detallando las denuncias recibidas, medidas adoptadas y propuestas de mejora de la presente Política.

Artículo 13. Revisión de la Política

La Política será revisada cada dos años o cuando se detecten necesidades específicas, adaptándola a cambios normativos o contextuales.

Disposiciones Finales

1. Este reglamento es de cumplimiento obligatorio para todos los integrantes de la Comisión.

2. Entrará en vigor a partir de su aprobación formal por el órgano competente.

3. Las disposiciones aquí contenidas no excluyen otras acciones legales o administrativas que correspondan según normativa vigente.

Este reglamento busca garantizar un entorno seguro para todas las personas dentro del marco de la Política de Igualdad.