

Política de Igualdad

Las Palmas de Gran Canaria, a 30 de enero de 2025

ÍNDICE

1. NUESTRO COMPROMISO	3
2. DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	4
3. PRINCIPIOS ORIENTADORES	5
4. OBJETIVOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD	6
5. MATERIAS OBJETO DE INTERVENCIÓN	6
5.1 Proceso de selección y contratación	7
5.2 Clasificación profesional	7
5.3 Formación	8
5.4 Promoción profesional	8
5.5 Condiciones de trabajo	9
5.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	9
5.7 Infrarrepresentación femenina	10
5.8 Retribuciones	10
5.9 Prevención de acoso sexual y por razón de sexo	11
6. DE LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS	11
7. COMUNICACIÓN	13
8. FORMACIÓN	14
9. PARTICIPACIÓN	15

1. NUESTRO COMPROMISO

El compromiso social de **FEDEPORT** se asienta sobre los principios y los valores de la organización, que reafirma nuestra voluntad de mantener los mejores estándares de honestidad e integridad porque somos conscientes de nuestra responsabilidad con las necesidades y demandas, tanto de la sociedad en general como de nuestra entidad, asumiendo nuestro compromiso con la igualdad, posicionándonos y promoviendo una práctica y gestión empresarial libre de discriminaciones de género, que contribuya al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva para todas las personas.

Es por ello que **FEDEPORT** declara formal y explícitamente su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, en **FEDEPORT** queremos dejar constancia que nuestro compromiso debe formalizarse en toda su extensión y explicitarse respecto a cualesquiera situaciones y/o colectivos, pues en línea con lo dispuesto en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación que, nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolle la actividad la entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumiremos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.”*

En **FEDEPORT** aspiramos a que nuestra Política de Igualdad sea un marco de referencia estable, riguroso y duradero que inspire todas nuestras políticas, planes y procesos, en cada fase de la evolución de nuestro propio modelo organizacional, asumiendo la obligación y el firme compromiso de:

- Integrar en la organización la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Integrar la perspectiva de género, la acción positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, en nuestras actuaciones.

- Procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacidad, competencia, y preparación adecuada en nuestros órganos de gobierno.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración, aprobación, implementación y evaluación de las acciones vinculadas a las políticas y/o planes de igualdad
- Garantizar la divulgación y difusión del compromiso y de la presente Política de Igualdad entre todas las personas que conforman la organización a través de los distintos canales de comunicación interna
- Aplicar criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad y no discriminación.
- Aplicar criterios de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación.
- Aplicar sistemas y criterios de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.
- Implantar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso.
- Adoptar medidas para impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión y su evolución en los últimos años.
- Propiciar y fomentar la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y, especialmente, en el trabajo, así como la conciliación entre la vida laboral y familiar.

2. DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Constitución española, en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, consagrando en el artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

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

Así, en nuestro ordenamiento jurídico, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras que debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

En este sentido, a fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la Ley Orgánica 3/2007, en su Título IV, se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en

la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, incluyendo además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Asimismo, el recientemente aprobado RD 901/2020, dispone que las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Sin embargo, para las empresas con menos de 50 personas trabajadoras, la norma no exige la obligatoriedad de elaborar y aplicar de un plan de igualdad.

3. PRINCIPIOS ORIENTADORES

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

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

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

Estos principios y fundamentos, además, deberán de llevarse a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

4. OBJETIVOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

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

En este sentido, nuestros objetivos generales, que sustentan la Política son:

1. Integrar y lograr la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema general de gestión de **FEDEPORT**.
2. Aplicar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades, en los procesos técnicos y productivos de **FEDEPORT**, así como en la organización del trabajo y condiciones en que este se presta.
3. Identificar y eliminar la segregación horizontal y/o vertical en **FEDEPORT**.
4. Definir recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas e integrar resultados medibles.
5. Asumir nuestra responsabilidad social, contribuyendo a la integración y normalización de nuevas visiones y categorías de género.
6. Velar por el cumplimiento de la normativa y legislación vigentes
7. Sensibilizar y comprometer a todo el ecosistema de **FEDEPORT** con la igualdad y su realidad.
8. Ser un referente por el compromiso con la calidad de nuestro servicio.

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

5. MATERIAS OBJETO DE INTERVENCIÓN

Los principios orientadores y objetivos generales de la Política de Igualdad de **FEDEPORT** deben orientarse, integrarse y aplicarse a fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres especialmente en relación a los siguientes ejes o materias que serán objeto de intervención:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Lenguaje y comunicación no sexista

Así, la Política de Igualdad de **FEDEPORT** define de manera global cada uno de los ejes de intervención estableciendo tanto el análisis diagnóstico como los objetivos específicos para cada eje y las acciones o medidas correspondientes para lograr tales objetivos.

5.1 *Proceso de selección y contratación*

Tenemos en cuenta que el incremento de la ocupación femenina no ha ido acompañado necesariamente por una mayor igualdad entre mujeres y hombres; al contrario, refleja formas diferentes de integrarse al mercado de trabajo asalariado más precarias para las mujeres. Las desigualdades salariales, la fuerte segregación por sexo, la mayor presencia de las mujeres en empleos temporales, a tiempo parcial y en las categorías más bajas son algunas de las desigualdades que las mujeres afrontan en el mercado laboral actual.

En **FEDEPORT**, haciendo nuestra la visión y enfoque de la norma, consideramos que el equilibrio se alcanza cuando los dos sexos tienen una representación entre el 40 y el 60 por ciento del total de las personas trabajadoras. Por otro lado, debemos asegurar que los procesos que seguimos en el momento de cubrir un puesto de trabajo garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

Para asegurar que se cumple la Política de Igualdad de **FEDEPORT** en materia de selección y contratación, en el momento en que se realicen incorporaciones se podrán abordar y/o analizar los datos y/o información relativa a Ingresos y ceses, criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación, lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción, entre otros.

5.2 *Clasificación profesional¹*

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

¹ Es decir, “participación igualitaria en los puestos de trabajo”

Facilitar la adecuada participación y proporción de mujeres en cada uno de los niveles de la empresa así como en los órganos de decisión y representación existentes debe ser un objetivo fundamental para **FEDEPORT** en cualquier momento.

También debemos evaluar y medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusión alguna². Para ello es necesario evaluar en qué grado facilitamos y promovemos el progreso profesional, así como la mejora de las competencias de todo nuestro personal.

Siguiendo esta línea, desde **FEDEPORT** se podrán abordar y/o analizar los Sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas o funciones, y clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.

5.3 *Formación*

Para **FEDEPORT**, el compromiso con la igualdad está ligado a su concepto de desarrollo y de evolución continua. Somos conscientes de la responsabilidad y oportunidad de formar y sensibilizar en el compromiso con la igualdad para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

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

Para asegurar que se cumple la Política de Igualdad de **FEDEPORT** en materia de formación, desde la empresa se podrán abordar y/o analizar los datos y/o información, desagregados, relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, así como elementos que puedan tener significación o impacto en la formación, desde la perspectiva de género.

5.4 *Promoción profesional*

En **FEDEPORT**, si bien somos una microempresa, nuestra política en esta materia es seguir un procedimiento neutro, con criterios que no contienen requisitos con visión o consecuencias discriminatorias; es decir, valoramos criterios objetivos relacionados con los méritos, las capacidades, las aptitudes, la actitud, los valores, la idoneidad, etc.

En **FEDEPORT** hemos interiorizado que promoción y conciliación son dos conceptos que están muy ligados, dado que una de las principales barreras de las trabajadoras para acceder a promoción son las responsabilidades familiares y/o personales, y es en este punto donde las medidas de

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

corresponsabilidad (como puede ser la flexibilidad horaria, el teletrabajo, bancos de horas,...) cumplen una función necesaria para facilitar la compatibilidad del tiempo laboral, familiar y personal, y el acceso de las mujeres a altos cargos dentro de la empresa.

Este compromiso que adquiere **FEDEPORT** sobre la promoción, será tenido en cuenta para abordar y/o analizar los datos y/o información, de los datos desagregados relativos a las promociones que puedan surgir en los siguientes años, criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres, sistema de promoción profesional está basado en criterios objetivos y se garantiza la participación igualitaria de todas las personas en la empresa.

5.5 *Condiciones de trabajo*

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

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

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

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

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

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

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

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

En **FEDEPORT** debemos buscar constantemente fórmulas de ordenación del trabajo que respondan a las características de nuestra empresa (en función de nuestro tamaño, actividad y recursos disponibles, y a las necesidades de las personas en la empresa ~~la plantilla~~). La revisión del trabajo estándar es una preocupación y reto para **FEDEPORT**, buscando alternativas asequibles y accesibles. Por ello, en aras a lograr estas alternativas, desde la empresa se podrá analizar información sobre criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar ~~a la plantilla~~ sobre los derechos de conciliación, entre otros.

5.7 *Infrarrepresentación femenina*

En **FEDEPORT**, estamos comprometidos con que mujeres u hombres no estén sobrerrepresentados en determinadas unidades operativas o estratégicas, y que los empleos «femeninos» no sean menos valorados que las profesiones típicamente masculinas.

Para asegurar que se cumple la Política de Igualdad de **FEDEPORT** en materia de infrarrepresentación femenina, desde la empresa se podrán abordar y/o ser objeto de análisis la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales.

5.8 *Retribuciones*

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

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

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

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

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

Para asegurar que se cumple la Política de Igualdad de **FEDEPORT** en materia de retribuciones, desde la empresa se podrán abordar y/o analizar los datos y/o información relativa al salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno así como los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales, que incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

5.9 *Prevención de acoso sexual y por razón de sexo*

Para **FEDEPORT** la manifestación más patente y dramática de la desigualdad real que aún existe en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Por ello, si bien actualmente no hay personas en plantilla, desde **FEDEPORT** tenemos presente que Ley 3/2007 recoge que 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. Por otra parte, indica que 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.

Sabemos que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es un fenómeno que sobrepasa las categorías profesionales, los niveles de formación o los niveles de renta, sin embargo tomamos muy en consideración a los grupos que consideramos más vulnerables máxime cuando pudieran formar parte de la plantilla a posteriori.

6. DE LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS

Para la consecución de los objetivos y compromisos plasmados en la presente Política de Igualdad, se requiere de una serie de **medidas específicas**, complementarias y transversales que se articularán en torno a las materias objeto de intervención. Con la presente Política de Igualdad queremos sentar las bases con una propuesta de las medidas a implantar y, especialmente aquellas que tienen que ver con las siguientes materias:

- **Acceso al empleo**

A fin de garantizar y acreditar la aplicación de criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad y no discriminación, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, documentación y evaluación de resultados de implantación se recogen en el Anexo de Medidas a la presente.

- **Medida I:** Revisar y adecuar los procesos de selección y ofertas de empleo para que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la utilización de un lenguaje inclusivo.
- **Medida II:** Priorizar, en condiciones de igualdad de méritos y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir, la contratación del sexo menos representado en el respectivo puesto.

- **Promoción profesional**

A fin de garantizar y acreditar la aplicación de criterios de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, documentación y evaluación de resultados de implantación se recogen en el Anexo de Medidas a la presente.

- **Medida I:** Facilitar y comunicar a la plantilla de forma periódica, información actualizada sobre las oportunidades de carrera y/o vacantes existentes en cada área o centro de trabajo incluyendo los requisitos y condiciones necesarias para acceder al puesto concreto.
- **Medida II:** Definir, revisar y/o documentar los criterios y/o políticas de promoción interna que aplica la empresa, donde se establezcan los criterios objetivos e igualitarios de selección.
- **Aplicación de sistemas y criterios e retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.**

A fin de garantizar y acreditar la aplicación de sistemas y criterios e retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, documentación y evaluación de resultados de implantación se recogen en el Anexo de Medidas a la presente.

- **Medida I:** Aplicar el principio de transparencia retributiva al menos, a través de los instrumentos regulados en el RD 902/2020 de registro, auditoría, clasificación profesional y/o valoración de puestos de trabajo.
- **Medida II:** Definir y documentar los complementos salariales y no salariales de forma objetiva e imparcial cuando se integren en las retribuciones salariales.

- **Implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.**

A fin de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, se definen las siguientes medidas cuyos [objetivos](#), [recursos](#), [plazos](#), [fechas de puesta en marcha](#), [personas responsables](#), [indicadores](#), [documentación](#) y [evaluación de resultados de implantación](#) se recogen en el Anexo de Medidas a la presente.

- **Medida I:** Elaborar e implantar un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo, Género en el que se incluya además, el acoso por razón de identidad y/o expresión de género u orientación sexual en el momento de formalización de las incorporaciones
- **Medida II:** Realizar acciones de difusión y/o sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, género u de orientación sexual en el momento de formalización de las incorporaciones.
- **Adopción de medidas para impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión y su evolución.**

A fin de [impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración, órganos colegiados y/o puestos de toma de decisión](#), se definen las siguientes medidas cuyos [objetivos](#), [recursos](#), [plazos](#), [fechas de puesta en marcha](#), [personas responsables](#), [indicadores](#), [documentación](#) y [evaluación de resultados de implantación](#) se recogen en el Anexo de Medidas a la presente.

- **Medida I:** Priorizar, en condiciones de igualdad de méritos y capacidad en la designación de mujeres para ocupar cargos en los órganos de administración, dirección de responsabilidad y/o puestos de responsabilidad, a fin de lograr una presencia equilibrada entre mujeres y hombres
- **Medida II:** Medir la participación y/o evolución de las mujeres que ocupan cargos en los órganos de administración, dirección de responsabilidad y/o puestos de responsabilidad.

7. COMUNICACIÓN

En coherencia con nuestro Código Ético, la presente Política, la estrategia y los procesos de comunicación de **FEDEPORT** deben abordarse desde una perspectiva de género, entendiendo la comunicación desde una doble visión. La comunicación interior (dirigida a las personas que forman parte directa de la entidad) y la comunicación exterior (dirigida a sus públicos de interés y a la sociedad en general).

Desde la perspectiva interna debemos trabajar sobre la comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la entidad sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas. En esta tarea es fundamental trazar un sistema de comunicación que permita:

- Acreditar el compromiso de la organización con la Igualdad.

- Reflejar los valores de transparencia y equidad, que asumimos adoptar medidas de igualdad.
- Cumplir con la exigencia legal de garantizar la información sobre el contenido de la política.
- Canalizar información puntual, pertinente y continua que favorezca el conocimiento de los procesos y medidas aprobadas.
- Evitar el uso de imágenes y lenguaje sexista.
- Visibilizar la presencia y participación de las mujeres en la empresa.
- Sensibilizar en igualdad tanto en la empresa como hacia el exterior.
- Contribuir al desarrollo de la sociedad.

Por otro lado, en **FEDEPORT** consideramos que la comunicación interna es especialmente relevante tanto durante la puesta en marcha y la ejecución como después de la propia implementación de la política. Así, debemos asegurarnos de que la información llegue a todas las personas de la entidad -

La forma de llevar a cabo la distribución de la información será utilizando los canales formales de comunicación de la empresa y garantizando que la transmisión de la información sea bidireccional, es decir, que fluya tanto de arriba hacia abajo como a la inversa, y ello supone habilitar medios para que las personas de la entidad puedan participar y dar su opinión.

8. FORMACIÓN

En **FEDEPORT** somos conscientes de la responsabilidad y oportunidad de formar y sensibilizar en el compromiso con la igualdad siendo fundamental la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la planificación de la formación que se desarrolla en la empresa a fin de, por un lado, favorecer la eliminación de las barreras u obstáculos que puedan impedir el pleno desarrollo de competencias profesionales y, por otro, combatir la segregación ocupacional, esto es, la concentración de hombres y mujeres en determinados puestos, categorías y/o grupos profesionales.

Con carácter general, se establecen los siguientes objetivos fundamentales que queremos alcanzar con la formación en el momento en que se incorpore cualquier persona al equipo:

- Adquirir conocimientos en igualdad de oportunidades y, especialmente, conciliación, independientemente de la categoría o puesto de trabajo.
- Impulsar el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres.
- Adquirir los conocimientos necesarios sobre usos igualitarios en la Comunicación y Publicidad
- Formar en género y relaciones laborales a las personas responsables de Recursos Humanos, para la mejora en el proceso de atención y asesoramiento en materia de igualdad.

9. PARTICIPACIÓN

FEDEPORT entiende que la participación es la base para involucrar, sensibilizar y corresponsabilizar a todas las personas de la empresa y asegurar también, el diseño y efectiva implementación de la Política de Igualdad.

Dicha participación se debe facilitar por todos los canales de comunicación propios de la entidad, que nos permitan conocer la cultura general de la misma, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades en la organización. Así, la línea estratégica en materia de comunicación y participación se enfoca en desarrollar todos los mecanismos al alcance para asegurar la participación de todas las personas (mujeres y hombres) en cada una de las fases de desarrollo de estos, independientemente de las personas que formen parte de la empresa.

Anexo Medidas

Política de Igualdad

Las Palmas de Gran Canaria, a 3 de febrero de 2025

Para la consecución de los objetivos y compromisos plasmados en la presente Política de Igualdad, se requiere de una serie de medidas específicas, complementarias y transversales que se articularán en torno a las materias objeto de intervención. Con la presente Política de Igualdad queremos sentar las bases con una propuesta de las medidas a implantar y, especialmente aquellas que tienen que ver con las siguientes materias:

- **Acceso al empleo**

A fin de garantizar y acreditar la aplicación de criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad y no discriminación, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, documentación y evaluación de resultados de implantación son:

Revisar y adecuar los procesos de selección y ofertas de empleo para que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la utilización de un lenguaje inclusivo.

Objetivo/meta

Documentar debidamente el proceso de selección bajo una perspectiva de género donde se incluyan los procedimientos necesarios para garantizar que el proceso se realice en igualdad de condiciones mediante criterios estándar, transparentes, objetivos y homogéneos, evitando los estereotipos de género y teniendo en cuenta el uso de un lenguaje inclusivo en todo el proceso.

Indicadores

Número de ofertas y anuncios publicados con textos relativos al compromiso con la igualdad.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas que participan en los procesos de selección.

Plazo

A partir del momento en que se formalice la primera incorporación

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Plataforma de publicación de ofertas de empleo.

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

Objetivo/meta

Evitar y/o disminuir la masculinización y/o feminización de ciertos puestos de trabajo

Indicadores

Número o porcentaje de las nuevas incorporaciones desagregado por sexo y por puesto de trabajo concreto.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas que participan en los procesos de selección para los puestos de trabajo que adolezcan de infrarrepresentación femenina.

Plazo

A partir del momento en que se formalice la primera incorporación

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Bases de datos de los procesos de selección.

- **Promoción profesional**

A fin de garantizar y acreditar la aplicación de criterios de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, documentación y evaluación de resultados de implantación son:

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

Objetivo/meta

Lograr que la información sobre las plazas disponibles en los distintos niveles y/o grupos profesionales sea accesible para toda la plantilla sin ningún tipo de discriminación de género.

Indicadores

Comunicaciones internas a la plantilla.
Información expuesta en el tablón de anuncios.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.
Departamento o persona responsable de Comunicación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **FEDEPORT**.

Plazo

A partir del momento en que se formalice la primera incorporación

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.

Definir, revisar y/o documentar los criterios y/o políticas de promoción interna que aplica la empresa donde se establezcan los criterios objetivos e igualitarios de promoción.

Objetivo/meta

Garantizar principios de valoración objetiva y no discriminación en los procesos de promoción.

Indicadores

Lista de criterios de actuación para la promoción interna.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **FEDEPORT**, en especial las personas interesadas en presentarse a los procesos de promoción.

Plazo

A partir del momento en que se formalice la primera incorporación

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Base de datos o registro de los procesos de promoción.

- **Aplicación de sistemas y criterios de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.**

A fin de garantizar y acreditar la aplicación de sistemas y criterios e retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, documentación y evaluación de resultados de implantación son:

Aplicar el principio de transparencia retributiva al menos, a través de los instrumentos regulados en el RD 902/2020 de registro, auditoría, clasificación profesional y/o valoración de puestos de trabajo.

Objetivo/meta

Definir y documentar el principio de transparencia retributiva mediante la elaboración del registro retributivo, la auditoría retributiva y/o el sistema de valoración de puestos de trabajo así como facilitar el derecho de información de las personas trabajadoras que lo requieran.

Indicadores

Documentos que recojan los instrumentos anteriores así como un sistema de registro de solicitud de información.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Departamento o persona responsable de Comunicación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **FEDEPORT**.

Plazo

A partir del momento en que se formalice la primera incorporación

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.

Materiales: Documentos referidos a nóminas y salarios.

Económicos: Soporte externo, en su caso.

Definir y documentar los complementos salariales y no salariales de forma objetiva e imparcial cuando se integren en las retribuciones salariales.

Objetivo/meta

Definir y documentar los conceptos, criterios y condiciones para retribuir cada uno de los complementos salariales y no salariales que se aplican en el FEDEPORT.

Indicadores

Documento en el que se recogen las definiciones de los complementos salariales y no salariales.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **FEDEPORT**.

Plazo

A partir del momento en que se formalice la primera incorporación

Grado de prioridad

Alta.

Recursos

Materiales: Documentos referidos a nóminas y salarios.
 Económicos: Soporte externo, en su caso.

- **Implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.**

A fin de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, documentación y evaluación de resultados de implantación son:

Elaborar e implantar un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo, en el que se incluya además, el acoso por razón de identidad y/o expresión de género u orientación sexual en el momento de formalización de las incorporaciones

Objetivo/meta

Proteger a todas las personas trabajadoras del FEDEPORT pero especialmente a aquéllas que por sus circunstancias son más proclives a sufrir algún tipo de acoso

Indicadores

Documento en el que se recoja el Protocolo

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de la Organización.
 Departamento o persona responsable de Jurídico.
 Departamento o persona responsable Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **FEDEPORT**.

Plazo

A partir del momento en que se formalice la primera incorporación

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Económicos: Recursos propios y/o soporte externo, en su caso.

Realizar acciones de difusión y/o sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, género u de orientación sexual en el momento de formalización de las incorporaciones.

Objetivo/meta

Garantizar que todas las personas trabajadoras conozcan la información contenida en el Protocolo de Prevención vigente en el FEDEPORT así como las posibles actuaciones y/o procedimientos a llevar a cabo ante los distintos tipos de acoso.

Indicadores

Número de horas dedicadas a la formación así como el registro de asistencia.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de PRL.
 Departamento o persona responsable de Formación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **FEDEPORT**

Plazo

A partir del momento en que se formalice la primera incorporación

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Económicos: Preparación y/o elaboración de la instrucción.
 Técnicos y/o tecnológicos: Sistema y/o programa informático mediante el cual se realizará la formación.

- **Adopción de medidas para impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión y su evolución.**

A fin de impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración, órganos colegiados y/o puestos de toma de decisión, se definen las siguientes medidas cuyos objetivos, recursos, plazos, fechas de puesta en marcha, personas responsables, indicadores, documentación y evaluación de resultados de implantación son:

Priorizar, en condiciones de igualdad de méritos y capacidad en la designación de mujeres para ocupar cargos en los órganos de administración, dirección de responsabilidad y/o puestos de responsabilidad

Objetivo/meta

Lograr una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en puestos de mayor responsabilidad.

Indicadores

Número o porcentaje de las nuevas incorporaciones desagregado por sexo y por puesto de trabajo concreto.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas que participan en los procesos de selección para los puestos de trabajo que adolezcan de infrarrepresentación femenina.

Plazo

A partir del momento en que se formalice la primera incorporación

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Bases de datos de los procesos de selección.

Medir la participación y/o evolución de las mujeres que ocupan cargos en los órganos de administración, dirección de responsabilidad y/o puestos de responsabilidad.

Objetivo/meta

Analizar la segregación ocupacional en los altos cargos, niveles de dirección y/o mandos intermedios del **FEDEPORT**.

Indicadores

Número de mujeres que ocupan puestos de mayor responsabilidad.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Mujeres de la plantilla de **FEDEPORT** que ocupan cargos en los órganos de administración, dirección de responsabilidad y/o puestos de responsabilidad.

Plazo

A partir del momento en que se formalice la primera incorporación

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Base interna de recogida de datos.