

POLITICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Tipo: 1 Política	Área: 60 Recursos Humanos	Tema: 001 Política del Sistema de Gestión de Igualdad de Género
1.60.001	Fecha última revisión: 20/06/2025	

ÍNDICE

1	 Introducción	2
2	 Objeto	3
3	 Alcance	4
4	 Roles, responsabilidades y autoridades	4
5	 Principios fundamentales en Igualdad	5
6	 Sistema de Gestión de Igualdad de Género	6

HISTORIAL DE VERSIONES Y MODIFICACIONES

Versión	Secciones Afectadas	Descripción de la modificación	Autor	Fecha
Inicial	Todas	Versión Inicial.	RRHH	01/11/2023
20/06/25	Todas	Revisión total del documento tal y como se establece en el apartado 1	RRHH	20/06/2025

POLITICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Tipo: 1 Política	Área: 60 Recursos Humanos	Tema: 001 Política del Sistema de Gestión de Igualdad de Género
1.60.001	Fecha última revisión: 20/06/2025	

1 | Introducción

La presente **Política de Sistema de Gestión de Igualdad de Género** (en adelante, “**la Política**”) viene a dar cumplimiento a **Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, cuyo reto es el de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural y principalmente se centra en los siguientes ámbitos:

- ❑ Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- ❑ Desigualdad salarial
- ❑ Falta de corresponsabilidad del hombre en el ámbito privado.

Tal y como indica por tanto el artículo **45.1 de la citada ley**, se obliga a las empresas a tomar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

Para ello se desarrolló el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre que tiene por objeto el **desarrollo reglamentario de los planes de igualdad**, así como de su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso y el **RD 902/2020 del 13 de octubre** cuyo objetivo es **desarrollar los elementos esenciales para combatir la desigualdad retributiva**, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, a través de un sistema retributivo transparente, complementado por un procedimiento de acceso a la información adecuado y por una correcta definición de los aspectos relevantes en la conceptualización del trabajo de igual valor.

En particular, esta **Política de Sistema de Gestión de Igualdad de Género** está ajustada a las disposiciones establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y va a incorporar planes de acción y mejoras continuas en materia de igualdad de género tales como:

- ❑ La corresponsabilidad para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.
- ❑ Evitar la discriminación retributiva por razón de sexo.
- ❑ Favorecer la transparencia retributiva.
- ❑ Potenciar el acceso a las mujeres a los puestos de responsabilidad.
- ❑ Adquisición de conocimientos y competencias de las mujeres para los trabajos cualificados emergentes.

POLITICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Tipo: 1 Política	Área: 60 Recursos Humanos	Tema: 001 Política del Sistema de Gestión de Igualdad de Género
1.60.001	Fecha última revisión: 20/06/2025	

Trabajar sobre estas líneas de actuación, aportará en la entidad un enfoque de gestión de la igualdad basado en la mejora continua y la obtención de resultados. Tal y como se expone en esta **Política de Sistema de Gestión de Igualdad de Género**.

En este sentido, y teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, el Consejo Rector de CAJA RURAL DE SORIA, dentro del ámbito de sus funciones, se compromete a la implementación de un **Sistema de Gestión de Igualdad de Género**, (en adelante “**SGIG**”), en base a los requisitos establecidos en la Especificación AENOR de igualdad de Género.

Asimismo, el Consejo Rector de la Entidad, aprueba la presente Política como documento angular de dicho SGIG que se actualizará como consecuencia de cambios normativos u operativos que se produzcan y al menos anualmente, atendiendo a los procedimientos internos desarrollados en la Entidad.

2 | Objeto

La **Política del Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG)** se desarrolla con el fin de:

- ❑ Transmitir al **Consejo Rector, al Comité de Dirección y a todas las personas trabajadoras de la Entidad**, así como aquellas **partes interesadas y socios de negocio** relacionados con la misma, la capacidad de la entidad para gestionar la igualdad de género entre hombres y mujeres asegurando el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentos aplicables.
- ❑ Establecer un SGIG en la Entidad, **umentando su compromiso con la igualdad** a través de la aplicación eficaz del sistema de gestión, incluidos los procesos para la mejora del sistema y el aseguramiento de la conformidad con los requisitos legales y reglamentarios aplicables, y los compromisos voluntariamente asumidos en materia de igualdad de género.
- ❑ Conseguir promover el Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) contribuyendo a eliminar la brecha de género en CAJA RURAL DE SORIA, así como el de servir de instrumento para alcanzar una mayor competitividad y desarrollo en la entidad.

POLITICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Tipo: 1 Política	Área: 60 Recursos Humanos	Tema: 001 Política del Sistema de Gestión de Igualdad de Género
1.60.001	Fecha última revisión: 20/06/2025	

3 Alcance

La presente política de Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) es de aplicación **al propio Consejo Rector, Comité de Dirección y a todas las personas trabajadoras de CAJA RURAL DE SORIA, así como todos los centros de trabajo presentes y futuros.**

4 Roles, responsabilidades y autoridades

El Consejo Rector tiene un compromiso y responsabilidad total por la implantación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) en la entidad. En este sentido ha determinado los siguientes roles y responsabilidades:

Dirección del SGIG, la Dirección de RRHH, asumirá la responsabilidad corporativa en la materia y servirá de nexo entre la gestión del sistema y sus resultados y la Dirección General de Caja Rural de Soria.

Gestión del SGIG, Administración de RRHH, será la responsable de la gestión del modelo y todo el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar).

Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que colaborará con la Dirección de RRHH en la gestión del modelo.

La Dirección General se responsabiliza de:

- ❑ Nombrar y documentar el nombramiento de las personas que tengan la responsabilidad de la dirección y gestión del SGIG, así como determinar sus funciones.
- ❑ Difundir a la plantilla el nombramiento, responsabilidades y funciones de estos roles.
- ❑ Facilitar y dotar los recursos necesarios y suficientes para la gestión del SGIG.
- ❑ Delegar la autoridad suficiente para ejercer sus roles, como solicitar información y datos que permiten dar continuidad al efectivo funcionamiento de SGIG, asegurando que logre los objetivos previstos.
- ❑ Asegurarse de que ambos roles lleven a cabo el seguimiento, medición y análisis del SGIG, cuya información se traslada a la Dirección para su análisis y mejora continua.

POLITICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Tipo: 1 Política	Área: 60 Recursos Humanos	Tema: 001 Política del Sistema de Gestión de Igualdad de Género
1.60.001	Fecha última revisión: 20/06/2025	

- ❑ Asegurar que se involucra y/o se informa de los resultados del SGIC a la Comisión de Igualdad, de acuerdo con los aspectos que sean exigibles legalmente.

5 Principios fundamentales en Igualdad

El **Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG)** de CAJA RURAL DE SORIA es un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar la gestión de las personas y los procesos organizacionales, para garantizar un mayor grado de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La implantación de SGIG contempla el trabajo en diversas áreas de intervención del ámbito laboral y de gestión de personas que son objeto de análisis y de desarrollo, en su caso, en el Plan de igualdad. Los principios fundamentales son:

- ❑ **Integrar la perspectiva de género** en la gestión de la empresa fomentando una cultura organizativa alejada de los roles de género estereotípicos.
- ❑ Garantizar que la **gestión** de los recursos humanos es conforme a los requisitos **legales aplicables** en materia de igualdad de oportunidades.
- ❑ **Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades** en la empresa en los procesos de acceso al empleo, selección, formación, desarrollo y promoción profesional.
- ❑ **Asegurar una clasificación profesional** correspondiente a las responsabilidades de las personas establecer las medidas necesarias en aquellos puestos que exista infrarrepresentación.
- ❑ **Asegurar la no discriminación salarial por razón de sexo**, manteniendo un sistema de retribución que garantiza en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, asegurando que el sistema retributivo es equitativo y está orientado a reconocer el desempeño de las personas.
- ❑ **Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de las personas que integran la plantilla de CAJA RURAL DE SORIA. Garantizar que el uso de las medidas de conciliación no supone un impacto negativo para la formación y promoción profesional.

POLITICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Tipo: 1 Política	Área: 60 Recursos Humanos	Tema: 001 Política del Sistema de Gestión de Igualdad de Género
1.60.001	Fecha última revisión: 20/06/2025	

- ❑ **Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso y respetuoso con las personas** estableciendo un protocolo en contra del acoso sexual y por razón de sexo, mobbing así como contra la violencia de género.
- ❑ **Garantizar la seguridad y salud** de toda la plantilla a través de **la integración de la perspectiva de género** en las fases de la gestión preventiva.
- ❑ **Comunicar de manera expresa** su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades, y fomentar una cultura de libre discriminación tanto a nivel interno como externo. Asegurar el uso de lenguaje no sexista.

6 Sistema de Gestión de Igualdad de Género

Caja Rural de Soria tiene un compromiso continuo en materia de igualdad, en este sentido tiene implantado un sistema de gestión de igualdad de género, que desarrolla a través de la implantación del plan de igualdad, así como la mejora continua de éste.

El Sistema de Gestión de Igualdad de Género incluye, además de la presente política, los siguientes elementos:

- ❑ Protocolo frente al acoso o violencia laboral, sexual y por razón de sexo
- ❑ Procedimiento de selección y contratación.
- ❑ Formación en concienciación en igualdad de género.
- ❑ Política de remuneraciones.
- ❑ Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- ❑ Sistema de Revisión del SGIG.
- ❑ Canal ético.