



2022 – 2025

PLAN DE IGUALDAD

PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS

DE EMPARK APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. Y DORNIER, S.A.

dornier

empark

Índice

1. INTRODUCCIÓN	6
2. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD	8
3. PROCESO DE ELABORACIÓN	12
4. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA	16
5. PARTES NEGOCIADORAS	20
6. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	22
EMPARK.....	24
DORNIER.....	36
7. CARACTERÍSTICAS GENERALES	48
Definición	49
Ámbito personal y territorial de aplicación	50
Periodo de vigencia	50
Recursos para la puesta en marcha	50
8. OBJETIVOS GENERALES, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.....	52
EJE 1. Acceso al empleo y selección de personal.....	54
EJE 2. Contratación	55
EJE 3. Promoción	56
EJE 4. Formación (para la igualdad y para la promoción)	58

EJE 5. Salud Laboral	59
EJE 6. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral y tiempo de trabajo	60
EJE 7. Violencia de género.....	62
EJE 8. Cultura de empresa, comunicación y sensibilización.....	64
EJE 9. Acoso sexual y por razón de sexo	66
EJE 10. Retribuciones.....	67
EJE 11. Desconexión digital	68
9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	70
Procedimiento de modificación y procedimiento para solventar posibles discrepancias	72
10. GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	74
Acción positiva.....	75
Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	75
Análisis por género	75
Brecha de género	75
Composición equilibrada o paritaria.....	75

Corresponsabilidad.....	76
Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	76
Discriminación directa e indirecta	76
Discriminación por embarazo o maternidad	76
División sexual del trabajo	76
Doble jornada	76
Estereotipos.....	76
Género	78
Impacto de género	78
Indicadores de género.....	78
Participación equilibrada de mujeres y hombres	79
Permiso por maternidad	79
Permiso por paternidad	79
Permiso por razones familiares	80
Perspectiva de género.....	80
Plan de igualdad en la empresa	80
Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.....	80
Segregación horizontal	81
Sexismo	81
Violencia de género.....	81

1. INTRODUCCIÓN



Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Partiendo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación en España por razón de sexo proclamado por el artículo 14 y el artículo 9.2 de la Constitución Española y más específico establecido por la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH), la implantación del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de EMPARK busca asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo, tal y como recoge el art. 3 de la L.O. 3/2007: "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil". Así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la organización, estableciendo la

igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política de empresa.

En el plan de igualdad se fijan:

- los objetivos concretos de igualdad a alcanzar,
- las medidas, prácticas y recursos adaptadas para su consecución,
- así como el calendario y procedimiento de seguimiento y evaluación de los indicadores.

El II Plan de igualdad de EMPARK se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto por la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH), así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y los RD 901 y 902 de octubre de 2020.

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

2. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD



Con fecha 3 de diciembre de 2021, la Dirección de EMPARK y DORNIER ha firmado y contraído sendos compromisos de impulso para la implantación del plan de igualdad, garantizado la información y los recursos necesarios tanto técnicos como humanos, para la consecución de los objetivos y calendario de trabajo previsto.

El presente Plan de Igualdad dirigido al personal del EMPARK APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. Y DORNIER, S.A. reafirma su compromiso no solo en materia de políticas de igualdad, sino por el respeto de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Se trata sin duda de la consolidación del compromiso hacia la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal y marcará la política de gestión del personal en los próximos años en cuanto a la garantía de aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Presentación y Justificación Plan de Grupo

El grupo Empark es el operador líder de movilidad en la Península Ibérica y el cuarto operador de Europa. Cuenta con más de 50 años de trayectoria ascendente marcada por una gran visión de futuro y proyección internacional, estando dentro de su experiencia desde el diseño del proyecto y la construcción, hasta la explotación de aparcamientos, así como gestión integral de todo tipo de estacionamientos en cualquier entorno, tanto en la vía pública como fuera de ella y con un portfolio de productos tecnológicos diferenciadores que han afianzado el posicionamiento de la compañía como líder en los diferentes ámbitos de actividad del sector.

Las sociedades Empark Aparcamientos y Servicios, S.A y Dornier, S.A pertenecen al grupo Empark. Aunque son sociedades que operan en sectores de actividad

diferenciados (Dornier, S.A. es una sociedad principalmente dedicada a la actividad de control del estacionamiento regulado en vía pública, mientras que Empark es una empresa dedicada principalmente a la gestión de aparcamientos), ambas sociedades comparten oficinas centrales, así como departamentos de estructura especialmente relevantes de cara a la elaboración y seguimiento del Plan de igualdad, como son los departamentos de PRL y RRHH. Igualmente, ambas sociedades están incluidas en el I Plan de Igualdad de Empark.

Por ello, se ha decidido la elaboración de un plan único para ambas sociedades del grupo. No obstante, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020 se han elaborado diagnósticos diferenciados por cada una de estas dos sociedades.





3. PROCESO DE ELABORACIÓN



Con el fin de obtener información detallada y estructurada para evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres entre el personal de EMPARK, se realizó un diagnóstico analizando diversos aspectos de la gestión de la entidad.

La normativa condiciona la implantación de un plan de igualdad a la elaboración previa de un estudio diagnóstico, por lo que se deduce el carácter eminentemente práctico del diagnóstico. En definitiva, la exhaustividad del primero garantizará el éxito del segundo.

La metodología utilizada para elaborar el diagnóstico ha sido el enfoque o análisis de género, que aporta otra forma de profundizar en la realidad, teniendo en cuenta que mujeres y hombres tienen condiciones y demandas diferentes. La mayor parte de los datos recogidos se refieren al ejercicio 2021 como periodo de referencia, aunque para determinados ítems se han tenido en cuenta datos de años anteriores. Asimismo, para la recogida de información se ha utilizado una

metodología mixta que incluye técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas. La información para la elaboración del Diagnóstico ha sido facilitada por profesionales del área de recursos humanos con la participación de otros departamentos en las áreas de su responsabilidad.

La responsabilidad de negociar y acordar el Plan de igualdad ha recaído en la Comisión negociadora. Esta comisión se conformó en 27 de diciembre de 2021 y se han celebrado diez reuniones de trabajo para la negociación y elaboración del presente Plan:

El diagnóstico ha recogido información sobre el personal teniendo en cuenta sus características, desagregando por sexo con el fin de realizar un análisis de género y así reconocer, por una parte, aquellos aspectos en los que ya se está trabajando, así como aquellos en los que se producen desequilibrios y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de Igualdad.

La recogida de información se ha estructurado en los apartados siguientes:

- o Estructura de la plantilla
- o Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional, y clasificación profesional
- o Infrarrepresentación femenina
- o Retribuciones
- o Condiciones de trabajo
- o Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- o Salud laboral, prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- o Cultura organizativa y clima laboral.
- o Auditoría Salarial.

Los diferentes apartados analizados cuantifican y describen diversos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos que, analizados incorporando la perspectiva de género, permiten conocer las prioridades en materia de igualdad que servirán de ejes vertebradores del Plan de Igualdad. La normativa condiciona el establecimiento de un plan de igualdad a la elaboración previa de un estudio diagnóstico, por lo que se deduce el carácter eminentemente práctico del diagnóstico como herramienta imprescindible para la elaboración del Plan de Igualdad. En definitiva, la exhaustividad del primero garantizará el éxito del segundo.



4. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA



Contar con un II Plan de Igualdad en EMPARK obedece, además de a un convencimiento de la Dirección, a un mandato legal con una base jurídica internacional, nacional y autonómica que vela por la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en ámbitos como la selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras cuestiones.

El impulso del Plan se enmarca de lleno con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que Naciones Unidas fijó en su Agenda 2030. Aunque cada uno de

los 17 objetivos contiene metas específicas en materia de igualdad, el ODS 5 consiste específicamente en la igualdad de género.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la importancia de los planes de igualdad de empresa, quedan contemplados en la gran parte de los convenios colectivos que son de aplicación.

En cuanto al marco normativo, programático y competencial que son de referencia y justifican puesta en marcha del Plan de igualdad es el siguiente:



NACIONAL

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

EUROPEO

- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las

Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.
- La igualdad de retribución también se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 TCE), en las directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE) y en el Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, destacando la labor de interpretación desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación al concepto de igualdad retributiva.

INTERNACIONAL

- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al objeto de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, obliga a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo no solo igual, sino también de igual valor.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030.



5. PARTES NEGOCIADORAS



La negociación y posterior aprobación del II Plan de igualdad de Empark Y Dornier ha sido responsabilidad de la Comisión Negociadora. Se creó con el objetivo de abordar la ordenación y construcción de forma colaborativa del plan.

el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, el 27 de diciembre se conformó la comisión negociadora del plan.

Con motivo de la negociación de un Plan de Igualdad único para las empresas del Grupo Empark, Empark Aparcamientos y Servicios, S.A. y Dornier, S.A, y de acuerdo a lo establecido en los artículos 2.6 y 5.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica



6. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



El punto de partida para la elaboración del Plan de igualdad es la realización de un diagnóstico riguroso que marque la hoja de ruta para la consecución de la igualdad de oportunidades. El diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores, para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad ("II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL GRUPO EMPARK")

El diagnóstico es el informe previo para la elaboración del Plan de igualdad y elaborado con la lógica de un instrumento de trabajo, surgido de un proceso de investigación, que permite conocer la situación real de Empark

respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión del personal interno.

Dicho diagnóstico se ha realizado conforme a lo estipulado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en el Real Decreto-ley 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, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020

Tras la elaboración del diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones en torno a diez áreas estratégicas.



EMPARK

La plantilla



- **Composición de la plantilla:** 481 personas, 145 son mujeres y 336 son hombres, correspondiendo a 30% y 70% respectivamente, evidenciando una plantilla masculinizada. El número de trabajadores es 2,3 veces el número de trabajadoras, confirma la masculinización del sector de la movilidad y del estacionamiento regulado.
- **Diversidad:** El 5% del total de la plantilla, por encima de lo exigido en la Ley General de Discapacidad, tiene certificado de discapacidad, siendo 18% mujeres y 82% hombres
- **Edad:** Plantilla con diversidad generacional. la edad más habitual entre mujeres y hombres es de 30 a 50 años, 57% de la plantilla. Coincidiendo este tramo con el de mayor concentración de los hombres (38%) y de las mujeres (19%). El tramo

de “Menor de 30 años” (4%), tercero en representatividad supone el 3% de mujeres y de hombres. Es interesante señalar como en este intervalo existe equilibrio en la presencia de mujeres y hombres. En el análisis intragénero se evidencia que el 64% del total de las mujeres se encuentra en el intervalo de 30 a 50 años, diez puntos por encima de la presencia los hombres (54%).

- **Estudios:** no se aportan datos sobre la formación con la que cuenta la plantilla. Esta evidencia motiva la necesidad de iniciar la recogida y sistematización de datos sobre los estudios de la plantilla segregados por sexo de la plantilla
- **Antigüedad:** El intervalo con mayor concurrencia, 25% de la plantilla, tiene una antigüedad de “Menos de 3 años”

en la compañía, correspondiendo el 8% a mujeres y 16% a hombres. Desde los 25 a más de 30 años en la empresa la diferencia entre las mujeres es prácticamente de 12 pp. La participación con más de 10 años de antigüedad, la presencia de mujeres y de hombres es del 53%. De los datos anteriores se desprende que, aunque en la empresa hay menor número de contratadas mujeres, su estabilidad en el tiempo en la empresa está equilibrada

- **Bajas:** El 53% del total de bajas fue por finalización de contrato, correspondiendo el 16% a mujeres y el 37% a hombres. La segunda causa más habitual de las bajas, 15%, fue por despido y correspondió en mayor medida a hombres, 13% frente al 2% de mujeres.

Acceso al empleo, selección y contratación

- Empark utiliza sistemas de reclutamiento y selección de profesionales se rigen por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica. Se utilizan las “estrategias y prácticas” definidas en el plan de igualdad vigente en EMPARK: “Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades”
- Los canales de reclutamiento de curriculum son:
 - Referencias de empleadas o empleados
 - Webs de empleo
 - LinkedIn (RRSS)
 - Foros de empleo
 - Solicitud a centros de formación
 - ...
- En la redacción de las ofertas de empleo no se utiliza lenguaje sexista: “En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género”. (“PLAN DE IGUALDAD y DIVERSIDAD IE”) Cuestión pendiente es la revisión de la denominación de los puestos de trabajo.
- Se contempla formalmente la aplicación de medidas de acción positiva, cuando exista una subrepresentación incorporando más CV del sexo infrarrepresentado, según las medidas del I Plan de igualdad

Clasificación Profesional

- El nivel más alto de responsabilidad lo ostentan el 5% de la plantilla, correspondiendo en el 2% a mujeres y el 3% hombres, mostrando equilibrio. Por el contrario, en “Mandos intermedios” es menor la presencia de mujeres, 5% de la plantilla frente al 17% de los hombres.
- El nivel más concurrido es el denominado “Otros” (técnicos y administrativos de people plan y todo el personal de convenio), la mayor representación en la empresa, 73%, siendo los hombres el 50% de la plantilla, frente al 23% de las mujeres.
- El departamento con un mayor número de personas es: “Operaciones”, el más nutrido y formado en su mayoría por hombres, 64,7% del total de la plantilla frente al 24,3% de mujeres, mostrando la segregación laboral por género según patrones generizados.

- Los siguientes departamentos con mayor presencia son: “Recursos Humanos” que corresponde al 2,9% de la plantilla, siendo 1,7% mujeres y 0,2% hombres. Finanzas, 2,5% mujeres y 0,4% hombres.
- En los departamentos de: Dirección comercial, marketing y tecnología y Asesoría Jurídica y cumplimiento la participación resulta inversa con mayor presencia de hombres 2,3% y 1,7% respectivamente; por 0,4% y 0,6% de mujeres.
- En el análisis intragénero se detecta que la presencia por departamentos se encuentra distribuida de modo que las mujeres tienen mayor presencia en los departamentos con actividades relacionadas con la gestión interna y, los hombres en la actividad económica donde la empresa realiza su actividad operaciones.

Promoción interna y Formación recibida



- Existe un procedimiento definido de promoción: "Establecimiento de un sistema de promoción interna objetivo que cumpla los criterios establecidos en la Política de Igualdad de Oportunidades en todas las direcciones y empresas donde Empark Aparcamientos y Servicios sea responsable de esta función". El Departamento de Desarrollo de la Dirección de Recursos Humanos pondrá en conocimiento de los empleados las posiciones vacantes.
- Son las personas superiores inmediatas y las direcciones de los departamentos junto con RRHH quienes intervienen en la decisión de las promociones internas o en el desarrollo profesional. Se explicita en el procedimiento el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- Según los datos cuantitativos ha habido tres promociones en EMPARK en el año de análisis y han sido para dos mujeres, ascendiendo a Mandos intermedios y un hombre dentro del Personal operativo.

Formación:

- En EMPARK existe una política de formación con el objetivo de: “Desarrollar en Empark acciones formativas que ayuden a mejorar la capacitación profesional de los empleados, dando respuesta a las necesidades estratégicas del negocio”.
- Las necesidades de formación se detectan en colaboración con las personas managers. La RLPT puede realizar sugerencias formativas con el fin de que desde RRHH, junto con el Director, se analicen y valoren. El plan de formación está abierto a toda la plantilla y en función de los niveles las de la plantilla tienen oportunidad de recibirla.
- Los cursos se incluyen dentro de la jornada laboral y se imparten en el lugar de trabajo, de manera telemática o bien en lugares habilitados para tal fin.
- Se han realizado 463 formaciones, de las cuales, 130 las han recibido mujeres, y 333 hombres. La formación recibida según sexo refleja 28% mujeres y 72% hombres.
- Según el número total de horas de formación impartida, las mujeres han recibido el 38% de las horas impartidas y el 62% los hombres.
- En el año 2010/2011 se formó en Igualdad a toda la plantilla.
- La satisfacción de las personas implicadas en los programas de formación es del 8,57 sobre 10 en la formación online y la eficacia de las acciones formativas finalizadas se ha calificado en 7 sobre 10.

Infrarrepresentación femenina

- En EMPARK la participación de las mujeres en puestos directamente relacionados con la actividad de la Organización: Auxiliar de Aparcamiento, Agente de Aparcamiento y Operador Centro de Control representan el 17% del total de la plantilla frente al 40% de los hombres, lo que supone el 30% frente al 70% en la ocupación de estos puestos, poniendo de manifiesto la masculinización del sector.
- Los puestos relacionados con tareas administrativas, las mujeres representan el 76% y frente al 24% de los hombres.

Retribución

- La política salarial se establece según los convenios colectivos de aplicación, salvo en el personal adscrito a People Plan.
- Para las personas de la plantilla sujeta a convenio los aumentos salariales se negocian en los convenios. Para el personal People Plan se realiza una evaluación de desempeño consistente en evaluación por objetivos (OKR) siguiendo una metodología propia: autoevaluación, evaluación del Manager y finalmente calibraciones globales de la compañía en base al cumplimiento de objetivos y competencias.

Condiciones de trabajo

- El nivel más alto de responsabilidad lo ostentan el 5% de la plantilla, correspondiendo en el 2% a mujeres y el 3% hombres, mostrando equilibrio. Por el contrario, en “Mandos intermedios” es menor la presencia de mujeres, 5% de la plantilla frente al 17% de los hombres.
- El nivel más concurrido es el denominado “Otros” (técnicos y administrativos de people plan y todo el personal de convenio), la mayor representación en la empresa, 73%, siendo los hombres el 50% de la plantilla, frente al 23% de las mujeres.
- El departamento con un mayor número de personas es: “Operaciones”, el más nutrido y formado en su mayoría por hombres, 64,7% del total de la plantilla frente al 24,3% de mujeres, mostrando la

segregación laboral por género según patrones generizados.

- Los siguientes departamentos con mayor presencia son: “Recursos Humanos” que corresponde al 2,9% de la plantilla, siendo 1,7% mujeres y 0,2% hombres. Finanzas, 2,5% mujeres y 0,4% hombres.
- En los departamentos de: Dirección comercial, marketing y tecnología y Asesoría Jurídica y cumplimiento la participación resulta inversa con mayor presencia de hombres 2,3% y 1,7% respectivamente; por 0,4% y 0,6% de mujeres.
- En el análisis intragénero se detecta que la presencia por departamentos se encuentra distribuida de modo que las mujeres tienen mayor presencia en los departamentos con actividades relacionadas con la gestión interna y, los hombres en la actividad económica donde la empresa realiza su actividad operaciones.

Corresponsabilidad

Permisos retribuidos

- Una mujer ha disfrutado del permiso de maternidad y tres hombres el permiso de paternidad, ahora denominado “Permiso por nacimiento y cuidado del menor”

Excedencia por cuidado de hijos/as

- Son dos mujeres que representan el 0,4% de la plantilla total y 1,4% del total de las mujeres.

Servicios para el apoyo a la conciliación:

Las medidas de apoyo a la conciliación están disponibles para toda la plantilla, conocedora de las misma. El 91% de la totalidad de las mujeres de la plantilla utilizan en primer lugar el “Comedor” frente al 58% de los hombres; 38pp. de diferencia. En el servicio ofrecido de “Guardería” se aprecian 2 pp. de diferencia: 6% mujeres y 4% hombres. El transporte colectivo es utilizado por el 20% de las mujeres y el 10% de los hombres.

- Guardería
- Comedor
- Transporte colectivo

Salud laboral. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

- Existe protocolo de actuación contra el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Política específica dirigida a las mujeres supervivientes de la violencia de género que pone a su disposición medidas y acciones que le permitan llevar una vida profesional de manera segura.
- No consta ningún caso sucedido en 2020.

Comunicación y uso del lenguaje

- Empark cuenta con un protocolo de comunicación no sexista, incluido en el plan de igualdad del año 2010, en el que se garantiza y explicita el respeto del Principio de igualdad de oportunidades a la plantilla.
- Empark tiene a disposición de todas las personas que integran la Organización las vías adecuadas para dirigir sus denuncias sobre aspectos relacionados con materia de acoso o violencia en el entorno de trabajo, el canal de denuncias es el canal de comunicación destinado a ello. EMPARK mantiene un registro de las entradas y las medidas puestas en marcha para su resolución, así como de su eficacia
- El correo electrónico corporativo es el canal utilizado para trasladar a la plantilla los comunicados.
- La comunicación del personal con las personas responsables se realiza en reuniones, formaciones, charlas y entrevistas.
- Los comités de seguridad y salud cuentan con representación de la plantilla, son canales de comunicación y participación.

Cultura corporativa

- Empark tiene definida su misión, visión y valores. Su cultura corporativa mantiene un compromiso permanente con el respeto a los Derechos Humanos.
- Empark está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- El estilo de trabajo es cooperativo y participativo.
- Se realiza evaluación de clima laboral de frecuencia anual para la plantilla y para People Plan mensual.
- La participación en la encuesta de clima fue del 65,98%. Se evidencian diferencias, puntuaciones mayores en los hombres, en indicadores como:
 - eNPS (-18), Equidad e inclusión (-9), Diversidad (-8), Fidelidad (-9), Re-compensa (-6) Empoderamiento (-11) y Alta gerencia (-8).

Auditoría retributiva

- Empark ha establecido un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) que garantiza la ausencia de discriminación denominado: People's Plan. Comparando el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización y relacionando el valor obtenido con la retribución del puesto independientemente del sexo de quien lo ocupe.

- Empark presenta un sistema retributivo equilibrado sin sesgos discriminatorios por razones de sexo. El sistema retributivo de la Empresa responde estrictamente a la aplicación práctica de la norma convencional de referencia en su sector.



- En los análisis de la retribución efectivamente percibida las diferencias traen causa en que se comparan situaciones contractuales distintas, existen personas que no han prestado servicio el año completo, 44 personas de las cuales 30 eran hombres y 14 mujeres, bien porque su incorporación fue posterior al 1 de enero, bien porque no completaron el ejercicio de referencia, bien porque su prestación se produce por sustitución temporal de otros puestos de trabajo con reserva con los que se compara. De igual manera hay que tener en cuenta las 65 personas, 30 hombres y 35 mujeres, que tienen una reducción legal de jornada y cuyo salario se reduce proporcionalmente a dicha jornada.
- Las diferencias detectadas tienen una explicación objetiva, fruto de la aplicación normativa y no presentan ningún sesgo discriminatorio por razón de sexo.

- En la retribución equiparada las diferencias iguales o superiores al 25% en la Escala A provienen de la presencia en dicha escala de la CEO de la compañía.
- En la escala de valor C, que incluye personal operario del centro de control, tienen complementos de fines de semana y nocturnidades. La diferencia a favor de los hombres trae causa en la mayor disponibilidad de los hombres para realizar estas eventualidades.
- En el grupo D se incluyen los Manager de operaciones (encargados y jefes de servicio) y se incluye el pago variable que depende del performance (o rendimiento) del empleado por lo que la mediana depende de ese pago variable, que a la vez va ligado al rendimiento. El performance tiene un programa de evaluación que no diferencia por sexo, luego las diferencias se producen por el diferente desempeño de la persona evaluada. Los hombres presentan mejores rendimientos que las mujeres en este grupo.

DORNIER

La plantilla



- **Composición de la plantilla:** DORNIER cuenta con una plantilla formada por 971 personas, 423 son mujeres y 548 son hombres, correspondiendo a 44% y 56% respectivamente, evidenciando el equilibrio en la composición de la empresa.
- **Diversidad:** El 4% del total de la plantilla, por encima de lo exigido en la Ley General de Discapacidad, tiene certificado de discapacidad, correspondiendo el 24% a mujeres y 76% a hombres.
- **Edad:** Las edades más habituales entre mujeres y hombres es de 30 a 50 años, 48% de la plantilla, coincidiendo este tramo con el de mayor concentración de las mujeres (22%). El segundo intervalo con mayor número de personas es el de “Mayor de 50 años”, representando el 46% del total de la plantilla, coincidiendo este tramo con el de mayor concentración de hombres 27% y 19% mujeres. El tramo de “Menor de 30 años” (5%), tercero en representatividad supone el 5% de mujeres y de hombres. Es interesante señalar como en este intervalo existe prácticamente equilibrio en la presencia de mujeres (2%) y hombres (3%). En el análisis intragénero se evidencia

que el 51% del total de las mujeres se encuentra en el intervalo de 30 a 50 años, cuatro puntos por encima de la presencia los hombres (47%).

- **Estudios:** No se aportan datos sobre la formación con la que cuenta la plantilla. Esta evidencia motiva la necesidad de iniciar la recogida y sistematización de datos sobre los estudios de la plantilla segregados por sexo de la plantilla.
- **Antigüedad:** El 24% de la plantilla, tiene una antigüedad de entre 15 a 20 años, correspondiendo a 7% de mujeres y 11% de hombres. Las siguientes bandas de antigüedad según el número de personas son "Menos de 3 años" y entre 15 y 20 años ocupadas por el 18% respectivamente de la plantilla.

El tramo con menor presencia de mujeres 1%, es el situado entre 3 a 5 años de antigüedad que representa el 6% del total de la plantilla.

La banda más nutrida entre las mujeres, 28% de ellas, es la que se corresponde con una antigüedad de entre 15 a 20 años. En el caso de los hombres tanto en la banda de menos 3 años y entre 10 y 15 años

ocupada ambas por el 19% de ellos.

- **Bajas:** La finalización de contrato, la "Reserved Position" y la subrogación son las causas más habituales. El 46% del total de bajas fue por finalización de contrato, correspondiendo el 18% a mujeres y el 28% a hombres.

La segunda causa más habitual de las bajas, 20%, fue por "Reserved Position" y correspondió en mayor medida a hombres, 15% frente al 5% de mujeres.

La subrogación es la tercera causa de baja definitiva representando el 15% de las bajas, correspondiendo el 2% a las mujeres y el 13% hombres.

Las bajas más habituales de las mujeres fueron: el fin de contrato la razón más concurrida de las mujeres 59%, Reserved Position, 15% y el despido, 10%.

En los hombres, las situaciones son prácticamente simétricas en cuanto la causa, pero no sucede igual en los datos. El fin de contrato para los hombres representó el 40% de las bajas, Reserved Position 22% y subrogación 18%. El despido para los hombres supuso el 8% de las bajas.

Acceso al empleo, selección y contratación

- DORNIER cuenta con un procedimiento de reclutamiento y selección de personas que contempla la igualdad de oportunidades para todas las personas y es explicitado en los procesos de selección, siguiendo las “estrategias y prácticas” definidas en el plan de igualdad vigente en DORNIER: “Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades”.
- Los procesos de gestión de personas, el reclutamiento y la selección están sistematizados. Durante el periodo de referencia 2021, se realizaron 67 procesos de selección y se incorporaron 39 hombres y 28 mujeres).
- Las fuentes de reclutamiento utilizadas son:
 - Referencias de empleadas o empleados
 - Webs de empleo
 - LinkedIn (RRSS)
 - Foros de empleo
 - Solicitud a centros de formación
 - ...

- En la selección de personal se valora principalmente la experiencia laboral, las habilidades específicas del puesto, el aspecto y actitud de la persona, la disponibilidad horaria y la movilidad. También se tienen en cuenta las referencias personales.
- En la redacción de las ofertas de empleo no se utiliza lenguaje sexista: “En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género”.
- En DORNIER se contempla formalmente la aplicación de medidas de acción positiva, cuando exista una subrepresentación incorporando más CV del sexo infrarrepresentado, según las medidas del Plan de igualdad vigente: “A igualdad de condiciones en los procesos de selección, se cubre las posiciones vacantes con el sexo menos representado en los puestos a cubrir
- Se explicita en las Ofertas que se publican el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

¹Medidas referentes al acceso al empleo. Convenio Transportes de viajeros por carretera de la provincia de Albacete

Clasificación profesional

Distribución de la plantilla por nivel profesional y sexo

- El nivel más alto de responsabilidad lo ostenta el 0,4% de la plantilla, correspondiendo exclusivamente a hombres, evidenciando claramente el “techo de cristal”
- En el nivel de “Mandos intermedios” el índice de feminización es del 30%. Correspondiendo, al 4% de las mujeres de la plantilla.
- El nivel más concurrido es el denominado “Otros”, la mayor representación en la empresa, 94%, correspondiendo con las necesidades de la empresa, 42% de mujeres y 52% de hombres

Distribución de la plantilla por departamento y sexo

- El departamento con un mayor número de personas es: “Operaciones”, el más nutrido y formado en su mayoría por hombres, 55% del total de la plantilla frente al 42% de mujeres, 13pp. de diferencia en la participación.
- Los puestos directamente relacionados con la actividad de DORNIER: Controlador, refleja una composición equilibrada con mayor presencia relativa de mujeres 51% frente al 49% de hombres y Gruista, solo ocupado por hombres, sector tradicionalmente masculinizado.
- En el análisis intragénero se detecta que la presencia por departamentos se encuentra distribuida de modo que las mujeres, tienen mayor presencia en los departamentos con actividades relacionadas con la gestión interna y, los hombres en la actividad económica donde la empresa realiza su actividad operaciones.

Promoción interna y formación recibida

Promoción:

- Se han realizado cinco promociones en DORNIER en el año de análisis y han sido el 60% de mujeres, ascendiendo en Mandos intermedios, Personal técnico y Personal administrativo y el 40% hombres dentro del Personal operario.
- Cuando existe una posible promoción interna se informa al personal de las vacantes, verificando que dicha comunicación se realice de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos de aplicación
- Se explicita en las Ofertas de Promoción interna el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
- En el I plan de igualdad estaba definida una acción positiva en relación con la promoción: “En igualdad de condiciones y méritos, de cualquier proceso de promoción, tendrá preferencia el género menos representado en la plantilla”

Formación:

- Se han impartido 463 formaciones, de las cuales, 166 las han recibido mujeres, y 297 hombres. La formación recibida según sexo refleja que se han repartido entre el 38% mujeres y 64% hombres, diferente proporción a la composición por sexo de la plantilla.
- En DORNIER se incorpora en el Plan de Formación, la sensibilización en igualdad, organizando cursos en dicha materia como formación transversal. En los años 2010/11 se formó a toda la plantilla en Igualdad de oportunidades. Está previsto de nuevo se forme con el nuevo plan en 2022
- Las necesidades de formación se detectan en colaboración con managers. La RLT puede realizar sugerencias formativas con el fin de que desde RRHH, junto con el Director, se analicen y valoren. El plan de formación está abierto a toda la plantilla, pero se prioriza en función de los recursos disponibles.
- Los cursos se incluyen dentro de la jornada laboral y se imparten en el lugar de trabajo, de manera telemática o bien en lugares habilitados para tal fin.

Infrarrepresentación femenina

- En la revisión de la participación de las mujeres en puestos directamente relacionados con la actividad de la Organización, se evidencia que en el puesto de Gruista no hay ninguna mujer. Esta situación se revierte en los puestos relacionados con tareas administrativas. Las mujeres representan el 82% y frente al 18% de los hombres. En el puesto de Agente de Aparcamiento la presencia de mujeres es mayoritaria, 71%, de igual manera sucede en el puesto de Controlador 51%.

Retribución

- La política salarial se establece según los convenios colectivos de aplicación, salvo en el personal adscrito a People Plan. Según la información enviada por DORNIER no se ha realizado ningún estudio salarial y no se perciben diferencias en retribuciones al considerar a la plantilla en niveles. Los beneficios sociales también están clasificados por niveles sin distinción entre sexos.
- Los criterios para decidir los aumentos salariales se negocian, en los convenios para el personal adscrito y Para el personal People Plan se realiza una evaluación de desempeño consistente en evaluación por objetivos y calibración según el sistema de OKRs.
- DORNIER retribuye:
 - Incentivos en los niveles 0,1 y 2 del People Plan y hasta nivel 7
 - Beneficios sociales en los niveles 0-2 de People Plan.
 - Toda la plantilla de DORNIER tiene seguro de vida.



Condiciones de trabajo

Tipo de contrato: El 73% de los contratos firmados por DORNIER en el periodo analizado son indefinidos a tiempo completo, lo que supone facilitar estabilidad en el empleo e interés por la retención de las personas, correspondiendo el 27% a las mujeres y el 46% hombres, evidenciando un reparto no correspondiente con la conformación por sexo de la plantilla.

El siguiente contrato más habitual es el contrato indefinido a tiempo parcial 11% y afecta al 6% de las mujeres y al 5% de los hombres.

Los contratos a tiempo parcial (14%) corresponden al 32% de las mujeres, frente al 10% de los hombres.

Jornada laboral:

- El 80% de la plantilla trabaja en una jornada completa respetando las horas del convenio al cual se encuentren adscritos, con una participación desequilibrada en cuanto la presencia de mujeres 30% frente al 51% de hombres, teniendo en cuenta la participación por sexo de la plantilla (44% mujeres y 56% hombres)
- En el resto de % de jornadas, correspondiéndose con los datos el reparto entre mujeres y hombres evidencia una mayor presencia de mujeres en las jornadas con un menor porcentaje de tiempo de trabajo, salvo en la franja de hasta el 30% en que existe equilibrio.

Corresponsabilidad

Permisos retribuidos

- “Permiso por nacimiento y cuidado del menor” han sido disfrutados por el 1,4% de las mujeres y 0,5% de los hombres en el análisis intragénero.

Permisos no retribuidos

- 6 mujeres, y 5 hombres quienes tienen un permiso no retribuido

Servicios para el apoyo a la conciliación:

Todos los servicios de apoyo a la conciliación son utilizados de mayoritariamente por las mujeres, y exclusivamente por ellas el servicio de guardería.

- **Guardería.** Utilizada por el 3% de las mujeres
- **Comedor.** Utilizado por el 18% de la plantilla. 21% de la totalidad de las mujeres
- **Transporte colectivo.** Utilizado por el 4% de la plantilla, 5% de las mujeres y el 2% de los hombres.

Salud laboral. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

- Existe el protocolo de actuación contra acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Asimismo, política específica en violencia de género, operativizada con la implantación de un protocolo de actuación.



Comunicación y uso del lenguaje

- DORNIER cuenta con un protocolo de comunicación no sexista, incluido en el plan de igualdad del año 2010. DORNIER garantiza y explicita el respeto del Principio de igualdad de oportunidades a la plantilla. En el momento de realizar este análisis se está trabajando en un proyecto de Diversidad.
- DORNIER tiene a disposición de todas las personas que integran la Organización las vías adecuadas para dirigir sus denuncias sobre aspectos relacionados con materia de acoso o violencia en el entorno de trabajo,

el canal de denuncias es el canal de comunicación destinado a ello. DORNIER mantiene un registro de las entradas y las medidas puestas en marcha para su resolución, así como de su eficacia.

- El correo electrónico corporativo es el canal utilizado para trasladar a la plantilla los comunicados. La comunicación del personal con las personas responsables se realiza en reuniones, formaciones, charlas y entrevistas. Así mismo, los comités de seguridad y salud, que cuentan con representación de la plantilla, son canales de comunicación y participación.



Cultura corporativa

- DORNIER tiene definida su misión, visión y valores. Su cultura corporativa mantiene un compromiso permanente con el respeto a los Derechos Humanos.
 - DORNIER está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
 - El estilo de trabajo es cooperativo y participativo.
 - Se realiza evaluación de clima laboral de frecuencia anual para la plantilla y para People Plan mensual.
- La participación en la encuesta de clima fue del 65,98%. Se evidencian diferencias, puntuaciones mayores en los hombres, en indicadores como:
 - eNPS (-18), Equidad e inclusión (-9), Diversidad (-8), Fidelidad (-9), Re-compensa (-6) Empoderamiento (-11) y Alta gerencia (-8).



Auditoría retributiva



- En Dornier, se ha analizado un año natural en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2020, y para una plantilla efectiva a 31/12/2020 para una plantilla efectiva a 31/12/2020 que estaba formada por: 450 mujeres y 564 hombres, 1014 total plantilla.
- El registro salarial se ha elaborado teniendo en cuenta los puestos profesionales reconocidos en la empresa, facilitadas por el área de RRHH
- Dornier ha utilizado un sistema para procurar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, estableciendo un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) que garantice la ausencia de discriminación denominado People's Plan. Comparando el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización y relacionando el valor obtenido con la retribución del puesto independientemente del sexo de quien lo ocupe.
- Dornier presenta un sistema retributivo equilibrado sin sesgos discriminatorios por razones de sexo.

- El sistema retributivo de la Empresa responde estrictamente a la aplicación práctica de la norma convencional de referencia en su sector.
- En los análisis de la retribución efectivamente percibida las diferencias traen causa en que se comparan situaciones contractuales distintas, existen personas que no han prestado servicio el año completo, 57 personas de las cuales 34 eran hombres y 23 mujeres, bien porque su incorporación fue posterior al 1 de enero, bien porque no completaron el ejercicio de referencia, bien porque su prestación se produce por sustitución temporal de otros puestos de trabajo con reserva con los que se compara.
- De igual manera hay que tener en cuenta las 225 personas, 63 hombres y 162 mujeres, que tienen una reducción legal de jornada y cuyo salario se reduce proporcionalmente a dicha jornada.

Conclusiones:

- La diferencia que se produce en el total complementos deriva del pago de variables e incidencias de nóminas (horas nocturnas, festivos...) cuya realización no depende del sexo de

la persona sino concretamente de su voluntad y disponibilidad para realizarlas, dándose la circunstancia de que se realizan más horas nocturnas y festivas por los hombres que por las mujeres.

- En la escala de valor E se incluyen los gruistas e inspectores. Entre inspectores no hay diferencias pero en el caso de los gruistas el pago de nocturnidad, festivos, etc, provoca la diferencia ya que en este colectivo no hay mujeres.
- En la escala de valor D se agrupan Agentes de Aparcamiento y Mantenimiento. En Mantenimiento no hay mujeres y en ambos grupos cobran nocturnidad, festivos, etc, hace que se incrementen los pluses y las mujeres prestan menos servicios en esos turnos por voluntad propia.
- En la escala de valor G la diferencia en el fijo se justifica por una diferencia retributiva originada por el convenio aplicable a cada zona geográfica a la que corresponden las personas de esta escala. En incidencias las mujeres no cobran pluses de auxiliar (solo hay una mujer).

7. CARACTERÍSTICAS GENERALES



Definición

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

En el plan de igualdad se definen:

- los objetivos concretos de igualdad a alcanzar,
- las medidas, prácticas y recursos adaptados para su consecución,
- el calendario, procedimiento de seguimiento y evaluación de los indicadores.

La implantación del Plan busca asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo, tal y como recoge el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.



Ámbito personal y territorial de aplicación

El II Plan de Igualdad de oportunidades se aplica a la totalidad de la plantilla, de todos los centros de trabajo que tienen, o tengan en el futuro las empresas Empark Aparcamientos y Servicios, S.A y Dornier, S.A. en todo el territorio nacional, independientemente de la modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral.

Los objetivos del Plan de igualdad serán alcanzables en la medida en que todas las personas que prestan sus servicios tomen conciencia de la necesidad de romper con los tópicos y estereotipos sexistas, y contribuyan a su eliminación. Para ello, en el periodo de vigencia de este II Plan de Igualdad de Oportunidades se continuarán programando acciones de sensibilización y formación a toda la plantilla, la empresa se compromete a facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, que estén a su alcance, para su implementación.

Periodo de vigencia

El II Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, antes de su finalización se realizará un nuevo diagnóstico de situación que dará lugar al siguiente Plan de Igualdad. Durante el periodo de vigencia se prevén mecanismos de seguimiento y evaluación, detallados en el presente Plan de Igualdad.

Recursos para la puesta en marcha

El desarrollo del Plan de Igualdad tendrá necesariamente que contar con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos a lo largo del periodo de vigencia establecido por el mismo.



8. OBJETIVOS GENERALES, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS



Este plan tiene como objetivo principal promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de Empark, garantizando así las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.



EJE 1. Acceso al empleo y selección de personal

OBJETIVO GENERAL

Garantizar procesos de selección en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Asegurar el cumplimiento del principio de igualdad en la Oferta de Empleo Público y en los procesos de selección.
- Promover el acceso del sexo infrarrepresentado en las diferentes categorías.



MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

- M.1.** Formación a managers que tengan atribuidas funciones de selección sobre diversidad y sesgos inconscientes.
- M.2.** Revisión de las ofertas de empleo con el fin de denominar el puesto de forma inclusiva (utilizando /a) y se incluirá un párrafo referido a la igualdad y no discriminación dentro de Telpark.
- M.3.** Incluir en las ofertas de empleo un párrafo referido al compromiso con la igualdad y no discriminación dentro de Telpark.
- M.4.** Se exigirá a las empresas de Trabajo Temporal que las contrataciones que se lleven a cabo cumplan con el mismo marco laboral en materia de igualdad que las contrataciones existentes en la Compañía y/o centros donde deben prestar el servicio para el que ha sido contratada/o.
- M.5.** En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo al sexo menos

EJE 2. Contratación

OBJETIVO GENERAL

Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

representado en la categoría a contratar. (Acción positiva).

M.6 Seguimiento anual de las candidaturas recibidas a los diferentes puestos desde una perspectiva de género, para tratar de identificar tendencias.

M.7 Implantar un programa piloto de selección a través de CV ciego, es decir, sin foto ni sexo/genero.



MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

M.8. Mantener/ mejorar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres haciendo un seguimiento de esta.

M.9. Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial.

M.10. Habilitar un canal a través del cual se dará la posibilidad a la plantilla indicar sus preferencias de movilidad geográfica dentro de la herramienta de gestión interna de la compañía.

EJE 3. Promoción

OBJETIVO GENERAL

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

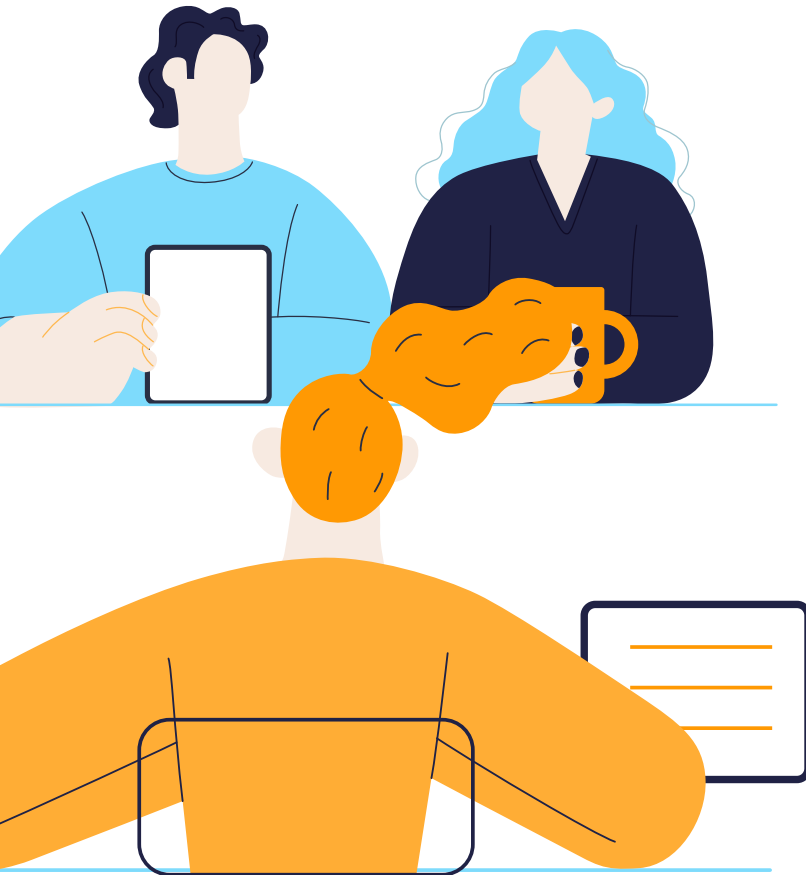
- Incrementar durante la vigencia del Plan la promoción de mujeres en la Empresa.

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

M.11. Publicitar las vacantes en el portal de empleo interno de la empresa. La designación de la candidata/o que finalmente será promocionado se realizará en base a criterios objetivos, garantizando así la igualdad de trato.

M.12. Poner a disposición de la plantilla un formulario o medio electrónico donde podrá actualizar su formación curricular para que la empresa tenga conocimiento de ello.

M.13. Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que,



tras el análisis de la información, por la comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción (Selección arbitraria o discriminatoria en igualdad de condiciones) se realizara un plan que contenga medidas correctoras.

M.14. Poner en marcha el programa “Nosotras nos encargamos” dirigido exclusivamente a mujeres para fomentar que estas ocupen puestos de responsabilidad.

M.15. Facilitar, promover y comunicar desde el departamento de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.

EJE 4. Formación (para la igualdad y para la promoción)

OBJETIVO GENERAL

Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incrementar la formación en igualdad y estereotipos de género a toda la plantilla.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a cursos de formación que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

M.16. Impartir acciones de información, comunicación sensibilización y formación en materia de igualdad a toda la plantilla.

M.17. Programar la formación obligatoria dentro de la jornada laboral siempre que sea posible. Aquellas personas que cuando se imparta formación obligatoria estén en situación de IT, periodos vacacionales, excedencias, o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas, en siguientes convocatorias.

M.18. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos y actividades (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.

M.19. Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Formación en Igualdad, su grado de ejecución y la participación

EJE 5. Salud Laboral

OBJETIVO GENERAL

Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incorporar la perspectiva de género en los documentos y herramientas.



MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

M.20. Incluir en todas las evaluaciones de riesgos una ficha de riesgos para mujeres embarazadas.

M.21. Poner en conocimiento de la comisión el número de mujeres embarazadas a las que se le ha adaptado el puesto.

M.22. Informar del número de suspensiones de contrato por riesgo durante el embarazo.

M.23. Realizar, cuando por las características del centro de trabajo sea posible, ajustes razonables para facilitar el descanso de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia natural, previa solicitud de la trabajadora embarazada.

M.24. Informar desde el servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

M.25. Facilitar la solicitud de la adaptación de las prendas de trabajo, en caso de que fuera necesario para el desempeño de sus funciones.

EJE 6.

Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral y tiempo de trabajo

OBJETIVO GENERAL

Promover la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar el uso de los derechos de conciliación existentes por parte de toda la plantilla, tanto hombres como mujeres.
- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

M.26. En los casos de parto múltiple, el permiso por lactancia se podrá acumular en 17 días laborables consecutivos previa solicitud del trabajador/a.

M.27. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral

M.28. El permiso por hospitalización se podría pedir en días alternos mientras dure la hospitalización para facilitar la conciliación con el resto de los familiares.

M.29. Establecer una excedencia de duración de un mes con derecho a reserva de su puesto



de trabajo por fallecimiento, accidente o enfermedad graves de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad o cónyuge, previa justificación.

M.30. Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como, de las cotizaciones a la Seguridad Social a jornada completa en aplicación del ET, que da derecho a progenitores a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menor de 18 años con enfermedad grave

M.31. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

M.32. Acompañamiento a los ambulatorios

médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador/a no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo, a hijos menores de 14 años que convivan con el empleado o ascendentes mayores de 65 años o de cualquier edad en caso de minusvalías. El trabajador/a no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a 10 horas para 2022 y 2023 y 14 horas para 2024 y 2025. Este permiso podrá ser destinado también para el acompañamiento a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, presentando el correspondiente justificante.

M.33. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

EJE 7.

Violencia de género

OBJETIVO GENERAL

Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

M.34. Reforzar la comunicación los 25 de noviembre con motivo del día contra la violencia de género.

M.35. En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas víctimas de violencia de género cuando estas así lo hayan comunicado a la empresa.

M.36. Establecer un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite.

M.37. Garantizar el derecho al traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora. Se establece un permiso retribuido de 2 días laborables por traslado.



M.38. Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada

M.39. Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

M.40. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 8 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo

M.41. Informar anualmente, elaborado por RRHH, del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género.

M.42. Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida suspender su relación laboral o trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la Empresa. La ayuda consistirá en anticipar los gastos de mudanza, y se le abonará contra factura un importe con el límite de 1.000 € y en una sola ocasión.

M.43. Se facilitará la asistencia psicológica a través de la mutua a las víctimas por un periodo de tres meses. De no poder recurrir a los servicios de la mutua, la empresa asumirá el coste de la asistencia psicológica en ese periodo por el número de sesiones recomendado por un/a especialista.

EJE 8.

Cultura de empresa, comunicación y sensibilización

OBJETIVO GENERAL

Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la gestión interna

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

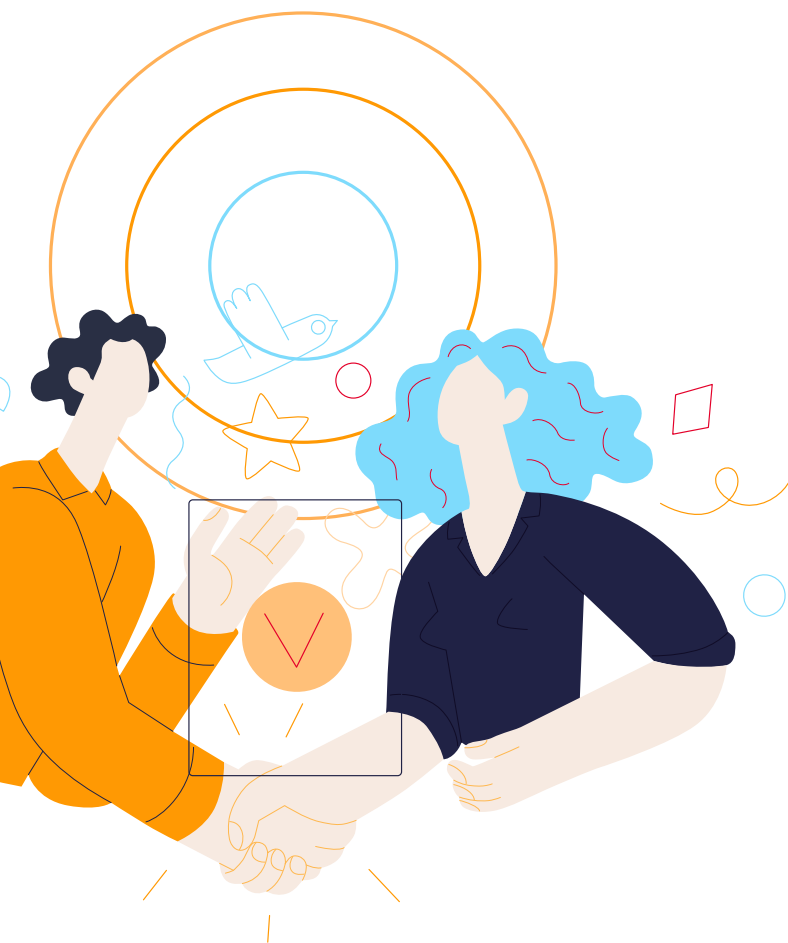
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre todos los géneros.
- Potenciar la cultura de la igualdad participando de la difusión del Plan de Igualdad

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

M.44. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.

M.45. Se creará un apartado específico con acceso directo en la intranet, en donde los empleados tendrán la posibilidad de consultar toda la información e incorporar sus comentarios y sugerencias

M.46. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.



M.47. Formar a las personas responsables de comunicación de la empresa para reforzar los conocimientos adquiridos en materia de Igualdad

M.48. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas internas

M.49. Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

M.50. Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en la intranet y en la web

M.51. Informar a la plantilla sobre aquellas acciones e hitos relevantes cuando estos se produzcan

M.52. La alta dirección asistirá siempre que sea posible por disponibilidad y posibilidad de asistir, a eventos, seminarios relativos a la promover la igualdad

EJE 9.

Acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO GENERAL

**Prevenir y erradicar el acoso sexual
o por razón de sexo**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. la difusión del Plan de Igualdad

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

- M.53.** Adoptar un código de conducta que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.
- M.54.** Consensuar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que contemple canales específicos de denuncia y la creación de un órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- M.55.** Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- M.56.** Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



EJE 10. Retribuciones

OBJETIVO GENERAL

Asegurar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres de la plantilla

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual.

M.57. Realizar acciones formativas y/o informativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

M.58. Formar y/o sensibilizar a la representación legal de trabajadores/as en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

M.59. Elaborar y presentar, departamento de RRHH, a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de acoso.

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

M.60. Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto y planes de acción según las posibilidades en las que se encuentre la Empresa en ese momento.

M.61. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los resultados del análisis de la equidad retributiva de mujeres y hombres, así como de la valoración analítica de puestos de trabajo.

EJE 11. Desconexión digital

OBJETIVO GENERAL

**Garantizar la desconexión digital
y el descanso del personal**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar y difundir el plan de desconexión digital.

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

M.62. Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente. Publicitar el decálogo de desconexión digital de la empresa.

M.63. Sensibilizar a través de píldoras informativas sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los/las empleados/as, procurando evitar gestionar e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral.

M.64. Incluir dentro de la formación de liderazgo contenidos destinados a la concienciación relativa la desconexión digital



9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN



El seguimiento y la evaluación del Plan de igualdad tendrá como objetivo examinar la puesta en marcha de las acciones propuestas, así como el cumplimiento de los objetivos previstos. Con este fin, se realizará un seguimiento anual que determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese periodo concreto.

La Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento se establece como organismo con legitimidad para realizar la evaluación y el seguimiento del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Empark.

La Comisión se reunirá anualmente o, si así se requiere, de manera extraordinaria, pudiendo convocar reuniones extraordinarias tanto la empresa como la parte social para trabajar de manera activa en la supervisión de la puesta en marcha de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad. Tras las reuniones anuales, se elaborará informe sobre la marcha del Plan.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento de todas las medidas contenidas en el II Plan de Igualdad de Oportunidades para lo que realizará una evaluación y seguimiento.

La evaluación valorará la adecuación de las medidas descritas y verificará su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente.

Las personas integrantes de la Comisión de igualdad observan en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información comunicada con carácter reservado. La Comisión continuará levantando acta de las reuniones.

El Plan de igualdad es una herramienta práctica y flexible, por lo que durante su vigencia se podrá incorporar algún nuevo indicador de interés. En todo caso, recogerán aspectos cuantitativos y cualitativos para un mejor conocimiento del desarrollo de las acciones.

Antes de la finalización de la vigencia del II Plan de Igualdad, se realizará una evaluación de los resultados de la implantación de las medidas y se comenzará la elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades

En este sentido, se recomienda que la Comisión de Igualdad realice unas fichas por cada medida, en las que se dé debida cuenta del cumplimiento de éstas o se argumenten las razones de un potencial incumplimiento.

Procedimiento de modificación y procedimiento para solventar posibles discrepancias

La Comisión de Seguimiento será el órgano competente para para la modificación y revisión del plan, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.2 y 3 del R.D 901/2020.

De esta forma, la comisión se reunirá cuando se ponga de manifiesto la necesidad de revisión, actualización y modificación del plan en atención a las circunstancias descritas en los artículos citados o por cualquier otra que consideren las partes. A estos efectos, la acción de la Comisión de Seguimiento del Plan deberá ajustarse a lo establecido en el reglamento que regula su funcionamiento. Así, salvo que la necesidad de modificación pueda ser resuelta en la reunión ordinaria anual de la comisión, para la modificación del plan se seguirá el siguiente procedimiento:

1. La parte proponente deberá convocar la correspondiente reunión por correo electrónico a todos los integrantes de la comisión con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión, con indicación de:
 - 1.- La justificación de la propuesta y necesidad de modificación, revisión o actualización del plan.
 - 2.- Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.
2. Para la celebración de las reuniones se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas integrantes de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento.

3. Actas: 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. El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 10 días laborales para sus aportaciones. Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

4. Adopción de acuerdos de modificación: Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes

negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos de modificación, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de cada una de las partes de la comisión. Los acuerdos se plasmarán por escrito y se firmarán por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad (Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

10. GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Acción positiva

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces “Discriminación positiva”).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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.

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

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Análisis por género

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Brecha de género

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. “brecha salarial de género.” Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como la participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

Composición equilibrada o paritaria

Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. (disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.)

Corresponsabilidad

Se trata de un concepto que va más allá de la mera “conciliación” que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las 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 sexo, la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.



Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio, política o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en situación de 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 sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad

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

División sexual del trabajo

Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño de ese trabajo. En este caso,

la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que es probable que las mujeres asuman la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

Doble jornada

Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas. Es uno de los exponentes más claros de las falsas conquistas de la igualdad.

Estereotipos

Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.

Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, 1998) La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que “el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”.

Impacto de género

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE).

Indicadores de género

Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.





Participación equilibrada de mujeres y hombres

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Permiso por maternidad

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

Permiso por paternidad

Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de una niña o un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo o hija.

Permiso por razones familiares

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Plan de igualdad en la empresa

Se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la



maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva. En su art. 4.2 desarrolla la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, así conforme al art.28.1 del Estatuto de los Trabajadores, define los trabajos de igual valor “cuando por la naturaleza de las funciones o tareas; las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas; los factores estrictamente relacionados con el desempeño de las condiciones laborales en las que se lleven a cabo las actividades sean iguales.

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Sexismo

Término que refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro. Es comúnmente expresado en un contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el

sexo, los cuales resultan ser un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los miembros del supuesto sexo inferior. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer (Glosario de términos. Roma: IPS, 1997)

Violencia de género

“Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1). La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer

dornier

empark