



PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

PAVAPARK MOVILIDAD S.L.

Este documento se compone de 28 páginas incluida esta portada.

INDICE

- I.- ASPECTOS GENERALES PLAN DE IGUALDAT PAVAPARK MOVILIDAD**
Págs. 5-6
- II.- PAVAPARK MOVILIDAD Y SU COMPROMISO CON LA IGUALDAT**
Pág. 6
- III.- ÁMBITO TERRITORIAL DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAT**
Pág. 6
- IV. - OBJETIVOS GENERALES**
Pág. 7
- V. - OBJETIVOS ESPECIFICOS**
Págs. 7-8
- VI. - PRETENSIONES**
Pág. 8
- VII. -ESTRUCTURA**
Págs. 9-10
- VIII. –MEDIDAS ESTABLECIDAS POR ÁREAS**
- **MEDIDAS EN MATERIA DE CULTURA**
Pág. 11
 - **MEDIDAS DE ACCESO A LA OCUPACIÓN**
Págs. 13-14
 - **MEDIDAS ÁREA DE RECLUTAMIENTO, PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESSIONAL**
Págs. 15-16
 - **MEDIDAS ÁREA DE FORMACIÓN**
Págs. 17-18
 - **MEDIDAS ÁREA DE ORDENACIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN**
Págs. 19-20
 - **MEDIDAS ÁREA DE RETRIBUCIÓN**
Pág. 20
 - **MEDIDAS ÁREA DE SALUD LABORAL**
Págs. 23-24
 - **MEDIDAS ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**
Págs. 25-26
- IX. - IMPLANTACIÓN PLAN DE IGUALDAD**
Pág. 27
- X. - SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD**
Pág. 27
- XI. - COMISIÓN DE IGUALDAD**
Pág. 27
- XII. - VIGÉNCIA PLAN DE IGUALDAD**
Pág. 28

I. ASPECTOS GENERALES PLAN DE IGUALDAD PAVAPARK MOVILIDAD S.L.

Pavapark Movilidad S.L. fue constituida en fecha 3 de julio de 2013, siendo el objeto de la misma la explotación de concesiones administrativas otorgadas por administraciones públicas o entidades de derecho público, la promoción, comercialización, explotación y mantenimiento de aparcamientos de vehículos y de áreas de servicio de instalaciones anejas a carreteras, autopistas y autovías, incluso de estacionamiento de vehículos en la vía pública, por cuenta propia o por cuenta de las entidades públicas y de las empresas privadas, transporte de viajeros y mercancías por cualquier medio, servicio de grúa, entre otras."

Uno de los valores por los cuales vela la empresa es el relativo a la igualdad de oportunidades, puesto que sin ella no existiría un esfuerzo por la equidad entre mujeres y hombres en todos los pilares organizativos de cada empresa. Con su política de igualdad ya instaurada en la empresa se pretende establecer y considerar las bases para la omisión de cualquier criterio que sea objeto de discriminación negativa hacia un colectivo u otro, siendo el objetivo prioritario el fomento de la igualdad en todos los aspectos y áreas de la organización."

"La obtención del visado del Plan de Igualdad de la empresa supone un valor añadido para Pavapark Movilidad S.L. siendo un reconocimiento público al buen hacer empresarial y un refuerzo indicativo de la dirección acertada hacia correctas políticas de igualdad y no discriminación.

Una posterior fase, una vez obtenido/renovado el visado del Plan de igualdad, es el seguimiento y evaluación del plan aprobado, el mismo será llevado a cabo entre la Comisión de Igualdad y el Departamento de Recursos Humanos en coordinación con la dirección de la empresa, siendo la intención cumplir en todo el periodo de vigencia del plan con todas las medidas propuestas. Por otro lado, se pretende que el presente plan de igualdad continúe atajando las líneas de desigualdad existentes, o tratar de mejorarlas.

Por medio del cumplimiento de cada medida la plantilla quedará informada de las mejoras introducidas en la empresa. El mencionado seguimiento será realizado por medio de una evaluación intermedia de carácter anual y una evaluación definitiva que incluya las medidas implantadas, reflejando la adecuación de las acciones a los objetivos previstos, valoración de resultados, grado de cumplimiento de los plazos establecidos, aplicabilidad del plan a la realidad de la empresa y posibilidad de continuidad del plan una vez finalizo su vigencia."

Tenemos que incluir la existencia de determinadas variables que puedan darse durante la vigencia del plan, por las cuales tendrá que existir una adaptación de las medidas incluidas a las nuevas características de la empresa, estas quedan referidas a una variación del volumen de la misma, o una nueva línea de actividad a la que se dedique en los periodos venideros."

El presente plan de igualdad recoge un conjunto de medidas ordenadas para la consecución de los objetivos fijados, por medio del mismo se tratará de cumplir con cada medida incluida en cada área, en los plazos fijados, comprendiendo la totalidad de la empresa.

"II. PAVAPARK MOVILIDAD Y SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La política de igualdad implantada en Pavapark, recoge los objetivos prioritarios que se pretenden conseguir en la redacción e implantación del presente plan de igualdad de oportunidades, por lo cual, de la misma deriva el total compromiso de Pavapark por el fomento de la igualdad."

III. ÁMBITO TERRITORIAL DE APLICACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD

El ámbito de aplicación del plan queda referido a todos los centros de trabajo asociados a Pavapark, así como otros centros que la empresa pueda abrir durante el periodo de vigencia del mismo.

Los centros de trabajo asociados a Pavapark Movilidad S.L son los siguientes:"

» **VALÈNCIA**

C/Tres Forques, Nº 149. València.

» **CALPE**

Av. Masnou Nº 2. Calp.

» **CALLOSA DE SEGURA**

C/ General Primo de Rivera, 1. B.J.2.Callosa de Segura.

» **LA VILLOYOYA**

C/Quintana, 13. La Vila Joiosa.

» **VINARÓZ**

Pz. San Antonio S/N (Aparcament de la Mera). Vinaròs.

» **APARCAMIENTO VINATEA**

C/ Hospital frente al Nº 1. València.

» **REQUENA**

C/ Vilajoyosa, Nº 4, Requena

IV. OBJETIVOS GENERALES DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

Se acuerdan una serie de objetivos generales que se pretende que sean conseguidos para el continuo fomento de la igualdad empresarial:

I) Transmitir los principios de igualdad de oportunidades que rigen en la organización a todos los responsables de todas las áreas organizativas, que directamente o indirectamente participan en la decisión de la promoción a través de módulos específicos de igualdad.

II) Transmitir los principios de igualdad de oportunidades que rigen en la organización a todos los empleados de Pavapark Movilidad S.L. de los diferentes niveles jerárquicos, fomentando una cultura de igualdad, asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

III) Garantizar en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional, llevando a cabo todas las medidas de acción positiva con la finalidad de conseguir el dicho objetivo.

IV) Asegurar que los sistemas de gestión de personas consiguen la igualdad entre mujeres y hombres."

V) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, reforzando el conocimiento organizativo de las medidas disponibles para la conciliación de la vida laboral y familiar

VI) Reforzar la cultura de igualdad de Pavapark Movilidad S.L., tanto interna como externamente.

V. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad concretará determinados, puntuales y específicos objetivos de igualdad de género, que tendrán que cumplirse dentro de un plazo de tiempo razonable y asumible por parte de la organización. La ley materializa el contenido de los planes de igualdad en la fijación de objetivos concretos, estrategias, prácticas y sistemas eficaces de seguimiento y de evaluación.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, se deben establecer los objetivos concretos a conseguir, en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las cuales se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el

establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación. Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso a la ocupación, clasificación profesional y promoción, área de formación, conciliación, retribuciones, salud laboral y comunicación y lenguaje no sexista.

VI. PRETENSIONS DEL PLAN DE IGUALDAD

I) Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.

II) Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.

III) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a lugares de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, todavía siendo de origen cultural, social o familiar, pudieron darse la Empresa.

IV) Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

V) Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

VI) Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de Pavapark.

VII. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Pavapark Movilidad S.L. queda estructurado según el siguiente esquema:

FASE I. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

FASE II. MEDIDAS A DESARROLLAR POR ÁREAS

FASE III. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS A IMPLANTAR

En la fase, I se hace un análisis inicial, se confecciona un diagnóstico de necesidades y carencias, desde el mismo podemos observar la situación real de la plantilla en su fecha de análisis. En esta fase quedan detectadas las carencias existentes en cada área, y a partir del mismo son prefijadas todas las medidas que se consideren necesarias, con el objetivo de apreciar una mejora visible durante todo el periodo de vigencia del plan.

La Fase II, recopila cada una de las medidas incluidas en todas las áreas objeto de actuación del plan de igualdad. Cada medida viene establecida con su correspondiente procedimiento, objetivos, recursos e indicadores, que reflejarán el periodo establecido y la forma de proceder para conseguir el objetivo prefijado.

Una ficha detallada con varios ítems completa la estructura de cada medida propuesta:

- FICHA DE ACCIÓN Nº ___
- ÁREA DE ACCIÓN
- FECHA DE INICIO / FECHA FIN
- DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
- RECURSOS EMPLEADOS (HUMANOS, MATERIALES, Y ECONÓMICOS)
- MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓ. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO
- PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA, DESAGREGAR POR SEXO
- PERSONAL RESPONSABLE
- GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

En la fase de Seguimiento y Evaluación es donde se comprobará si los resultados obtenidos en cada medida se adecúan a los objetivos que se establecen desde un principio, en función de los criterios de evaluación, en vistas a realizar las propuestas de mejora, en caso de no obtener los objetivos a priori programados.

En cada medida a desarrollar se ha establecido uno o varios mecanismos de seguimiento y evaluación, con sus correspondientes indicadores y recursos, a través de los cuales la evaluación se hará efectiva.

Cada una de las fases de seguimiento y evaluación proporcionarán la validez de las medidas propuestas, siendo corroborada la adecuación de cada medida y los objetivos establecidos. El grado de positividad de la misma, será la que determine el acercamiento de la empresa hacia una igualdad de género.

A continuación, quedan detalladas las medidas establecidas en cada área objeto del plan de igualdad de PAVAPARK MOVILIDAD S.L.

VIII.- MEDIDAS ESTABLECIDAS POR ÁREAS

MEDIDAS ESTABLECIDAS ÁREA CULTURA (ÁREA NUEVA)

OBJECTIVOS GENERALES A CONSIDERAR

El objetivo principal de esta área es fomentar una cultura de igualdad, asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, difundiendo el plan de igualdad en todas las áreas y niveles de la empresa, consiguiendo una total sensibilización en materia de igualdad y reforzando la cultura de igualdad de Pavapark Movilidad tanto interna como externamente.

Para poder conseguir lo mencionado anteriormente, tenemos que dar un seguimiento periódico a la opinión de los empleados y empleadas en materia de igualdad de oportunidades, y asegurar la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación en cualquier área de la empresa.

MEDIDAS A IMPLANTAR

Medida I. (Novedad)- Mantener la comisión de igualdad y seguir el reglamento de funcionamiento de la misma.

Medida II. (Novedad)- Revisar periódicamente los avances del plan de igualdad en la comisión de igualdad.

Medida III. (Novedad)- Todo el personal de Pavapark Movilidad S.L., tanto de nuevo ingreso como antiguo recibirá información específica sobre los principios de igualdad, el plan de igualdad y el protocolo de prevención del acoso.

Medida IV. (Novedad)- Informar y promover la participación entre la plantilla de Pavapark Movilidad S.L., los días específicos del año dedicados a la mujer (día internacional de la mujer, día contra la violencia de género, día europeo de la igualdad salarial entre hombres y mujeres).

MEDIDAS ESTABLECIDAS ÁREA ACCESO A LA OCUPACIÓN

CONCLUSIÓN OBTENIDA DEL DIAGNÓSTICO

La necesidad principal que se plantea, es que exista un porcentaje mayor de representación femenina en las áreas donde la misma es escasa, por ejemplo, en el nivel jerárquico responsabilidad, donde un escaso 14,29% corresponde al colectivo femenino, y un 85,71% al masculino, o en menor medida en el área de administración donde el 33,33% de los puestos de trabajo pertenecen al colectivo femenino y el 66,67% corresponde al colectivo masculino.

Se tiene que continuar realizando procesos de selección de personal sin diferenciación de sexo, con el fin de continuar igualando el número de mujeres y hombres contratados en la empresa. El mejor ejemplo lo tenemos este 2016 donde el 55,56% de las contrataciones ha sido femeninas y el 44,44% han sido masculinas.

OBJECTIVOS GENERALES A CONSIDERAR

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres quedará garantizado en el acceso a la ocupación, puesto que por un lado existen personas responsables y partícipes de los procesos de selección formadas en materia de igualdad, y por otro, se reconoce el potencial del colectivo femenino para su inclusión en líneas jerárquicas altas. Para el resto de líneas jerárquicas se pretende priorizar la formación, habilidades, experiencia y excluir la idea de lugares tradicionalmente ocupados por mujeres o por hombres. Lo que se pretende, en definitiva, es evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la empresa.

Se tendrá en cuenta la coyuntura productiva del momento, considerando que la misma puede dificultar el cumplimiento de las medidas integradas en la presente área.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios, la dirección de la empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo, basadas en principios de mérito y capacidad de adecuación persona-lugar, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, a asegurar a todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato, con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

El objetivo final de las siguientes medidas es garantizar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en aquellas áreas, colectivos y lugares donde su representación es menor, en base a la política y proceso de selección de la compañía.

MEDIDAS A IMPLANTAR

Medida I.- En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la calificación requerida para el lugar en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. Para reforzar estos compromisos, la oferta de ocupación se basará en información ajustada a las características objetivas del lugar, exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibilitan que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Medida II.- El modelo de solicitud de ocupación garantizará la obtención de información sin incluir datos que induzcan a discriminación por razón de sexo. Nos referiremos también al modelo de solicitud de nueva cobertura de puesto, y de solicitud de personal en prácticas.

Medida III.- Se analizarán las candidaturas recibidas que hayan sido preseleccionadas desagregando así, los datos formativos y de experiencia profesional por sexo.

Medida IV.- El cuestionario utilizado en la entrevista de selección estará establecido según el perfil profesional de que se trate, diferenciando así tres modelos: básico, técnico y directivo.

Medida V. (Modificada)- Mantenimiento de una política que ayude y apoye al acceso a la ocupación, así como la promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en las cuales estén menos representadas en la empresa.

Medida VI.- Se incluirá una política, el objeto de la cual es el fomento de la contratación en caso de excedencia familiar y maternidad. Con esta medida se fomentará la contratación para sustituir los puestos vacantes en los citados casos.

Medida VII.- En todos los procesos de selección que se realizan en la empresa se utilizará el mismo contenido en las pruebas de selección (entrevistas y test psicotécnicos) sin distinción de sexo.

Medida VIII.- Priorizar la búsqueda de candidaturas femeninas para incluir mujeres principalmente en posiciones técnicas. Continuar con la inclusión de mujeres en posiciones intermedias y de responsabilidad, además de baja calificación.

MEDIDAS ÁREA DE RECLUTAMIENTO, PROMOCIÓN I CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CONCLUSIÓN OBTENIDA DEL DIAGNOSTICO

Se puede observar una clara diferencia en cuanto a la categoría profesional de Técnicos/as superiores donde solamente hay un 20% de presencia femenina y un 80% de presencia masculina.

También podemos observar una serie de categorías profesionales que están claramente masculinizadas, tales como la de jefe/a de centro, diplomado/a, encargado/a, gruista u oficial de primera. Por el contrario, también podemos observar que existen categorías profesionales feminizadas, tales como la de administrativo/va de depósito o administrativo/va.

Podemos indicar que existe una correlación directa entre la calificación profesional de la persona y la categoría profesional asignada en todos los niveles, favoreciendo así la igualdad en la empresa.

En todo el grupo y con el fin de dar mayor objetividad a todo el proceso, las promociones internas planteadas por los responsables de departamento o área son revisadas y ratificadas por la Dirección de Recursos Humanos.

OBJECTIVOS GENERALES A CONSIDERAR

Es importante reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual, además facilitar el desarrollo de carrera, así como fomentar una presencia equilibrada en todos los niveles profesionales de la empresa.

La intención es favorecer la promoción de las mujeres a todas las categorías y funciones en las cuales se encuentren subrepresentadas, o en su defecto la especialización del puesto a través de la formación sin distinción de sexo, para facilitar la evolución profesional en la empresa, puesto que concentrar en un colectivo posiciones especializadas, aleja a la empresa de una imagen social que muestro el equilibrio y la igualdad.

Lo mencionado anteriormente persigue favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción, además de garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para los profesionales que desean promocionar a puestos de trabajo de más responsabilidad, finalmente favorecer la promoción de los profesionales a todas las categorías, funciones y puestos de trabajo en las cuales se encuentran subrepresentadas.

MEDIDAS A IMPLANTAR

Medida I.- Catalogación y valoración de todas las categorías profesionales, estableciendo criterios que se asocian en todas las posiciones jerárquicas de la empresa, denominando las mismas con un lenguaje neutro.

Medida II.- Procedimiento específico para el seguimiento de las promociones, distribución por sexo y porcentaje de participación de mujeres y hombres, identificando el potencial de mujeres con posibilidad de promoción, dando preferencia en igualdad de condiciones a las mujeres.

Medida III.- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos, capacidades y conocimientos tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los cuales estén subrepresentadas, tal y como es el colectivo de puestos técnicos y otros puestos de responsabilidad.

Medida IV.- Revisión de los sistemas de promoción, eliminando cualquier criterio basado en la antigüedad en la empresa a efectos de ascenso de categoría.

Medida V.- Publicación interna de los posibles vacantes de puestos cualificados, para así conseguir, siguiendo un modelo de condiciones y requisitos, la igualdad de acceso a los mismos sin distinción de sexo.

Medida VI.- Enumeración de los puestos técnicos y los referentes a mandos intermedios donde la mujer se encuentra subrepresentada, para así favorecer el acceso de las empleadas a los mismos.

Medida VII. (Nueva) - Crear y mantener una base de datos de identificación del talento interno, que permita disponer de una relación de mujeres y hombres cualificados, con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.

Medida VIII. (Nueva) - Establecer una revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales en particular, con el fin de adoptar medidas para corregir la posible persistencia de desigualdades.

MEDIDAS ÁREA DE FORMACIÓN

CONCLUSIÓN OBTENIDA EN EL DIAGNÓSTICO

Se plantea como prioritaria la necesidad de llevar a cabo cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades, principalmente a empleados/as con cargos responsables y secundariamente al resto de la plantilla, tanto para reciclar la formación, como para formar en igualdad al personal de nueva incorporación.

Por otro lado, es conveniente continuar realizando un seguimiento por sexos de la formación impartida, realizando el respectivo análisis de necesidades por áreas, impartiendo así formación específica con finalidades promocionales o de especialización de la posición entre el colectivo femenino.

OBJECTIVOS GENERALES

Pavapark Movilidad S.L. continuará con la promoción de las acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Se continuará haciendo especial hincapié en cuanto a la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y especialmente en quien tenga responsabilidades de dirección y de gestión de equipos.

Se facilitará la participación de las personas en situación de excedencia u otros motivos basados en causas o responsabilidades familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

MEDIDAS A IMPLANTAR

Medida I.- Toda la plantilla de la empresa podrá ser conocedora del contenido del plan de formación. En el mismo se hará referencia a la igualdad de condiciones en el acceso a la formación de los colectivos femenino y masculino.

Medida II.- Se realizará un análisis de las necesidades de formación de mujeres por puestos, para así poder potenciar la formación de este colectivo con finalidades promocionales, o en su defecto, la especialización de la posición, con el fin de que puedan acceder también a puestos de trabajo con escasa presencia femenina.

Medida III.- Pavapark en su plan de formación contemplará un curso de formación y sensibilización en Igualdad de oportunidades, dirigido como prioridad a todos los responsables, directivos y al Departamento de Recursos Humanos. Una vez formado este colectivo, se perseguirá formar al resto de la plantilla.

Medida IV.- Se comunicarán las acciones formativas del Plan de formación a las personas que se encuentren en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad o cualquiera otro tipo de ausencia laboral.

Medida V.- La formación se impartirá en horario laboral.

Medida VI. (Nueva)- Establecer un sistema que permita extraer información segregada por razón de género acerca del número y porcentaje de mujeres y hombres que realizan formación, tipo de formación o si se prevé promoción o no.

Medida VII. (Nueva) - Diseñar programas de desarrollo de habilidades específicas para lugares de responsabilidad, enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objetivo de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a lugares de superior categoría.

MEDIDAS ÁREA DE CONCILIACIÓN

CONCLUSIÓN OBTENIDA DEL DIAGNOSTICO

En estos momentos podemos observar en Pavapark Movilidad S.L. que el colectivo masculino es el que tiene un mayor porcentaje en cuanto a jornada completa (75% jornada completa, frente a 25% jornada parcial), mientras que en el colectivo femenino el reparto entre jornadas es más igualitario (35,71% jornada completa, frente a un 42,86% jornada parcial).

En el momento de la realización del diagnóstico se pudo observar que únicamente el sector femenino estaba disfrutando en esos momentos de la jornada reducida por guarda legal, más concretamente, el 21,43% del colectivo femenino.

No se hace diferenciación en cuanto a los puestos de trabajo cuando cualquier trabajador/a solicita la reducción de su jornada laboral.

OBJETIVOS GENERALES

La intención es continuar aplicando un criterio igualitario de conciliación extensible a toda la plantilla de la empresa. Con el fin de llevar a cabo una correcta aplicación de las medidas de conciliación y el reparto de las cargas familiares entre los dos sexos, se llevará a cabo un seguimiento para determinar quién disfruta de las diferentes medidas conciliatorias, intentando fomentar y concienciar el reparto equitativo de las mismas.

Se continuará intentando promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral, además de la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, dado su especial impacto en el colectivo femenino.

MEDIDAS A IMPLANTAR

Medida I.- Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducción de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc. Se informará a la plantilla sobre los derechos que existan como padre y de esta forma fomentar la utilización de los permisos parentales que facilitan la compatibilidad con la madre. Se hará especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.

Medida II.- Se favorecerá la acumulación de horas de permiso de lactancia en días de libre disposición.

Medida III.- Se pretende seguir mejorando con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dándole continuidad a las medidas conciliatorias que se realizan en la empresa, sin posibilidad que de momento estas sean anuladas, como, por ejemplo, evitar dentro de lo posible trabajos nocturnos, así como la formación y las reuniones fuera del horario laboral.

Medida IV. (Nueva)- Aquellas mujeres trabajadoras, que tengan jornadas por la mañana y al menos dos tardes, recibirán por parte de la empresa una ayuda de atención a los hijos hasta que estos cumplan 9 años. La ayuda será de 65 euros brutos mensuales por cada hijo que tenga la trabajadora.

Medida V. (Nueva)- Establecer un sistema que permita recopilar información sobre cuántas empleadas y empleados se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.

Medida VI. (Nueva)- Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se promocionará la igualdad de obligaciones para la cuida de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

MEDIDAS ÁREA DE RETRIBUCIONES

CONCLUSIÓN OBTENIDA DEL DIAGNÓSTICO

Se puede observar que no existe ningún aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial del puesto, que la misma se rige por la tabla salarial recogida en el convenio, en el cual queda incluida la empresa (Convenio para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos).

Hay que descartar que las categorías profesionales que se encuentran masculinizadas no tienen acceso más pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas, es un hecho por lo tanto la existencia de equidad salarial en este sentido. La estructura salarial queda definida en función de la calificación profesional, siendo directamente proporcional la banda salarial en función de la categoría que la persona tenga asignada.

OBJETIVOS GENERALES

El objetivo principal de Pavapark Movilidad S.L. en este aspecto es garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo.

MEDIDAS A IMPLANTAR

Medida I.- Formalización en el Procedimiento de retribuciones, el establecimiento de las causas que repercuten en una subida salarial, tales como un resultado altamente positivo en la Evaluación del desempeño, obtención de los objetivos marcados en el puesto, una mejora considerable en el desempeño del lugar, entre otros.

Medida II. (Nueva)- Realizar una evaluación periódica del sistema de retribución desde la perspectiva de género, corrigiendo las diferencias salariales por género que se pudieron detectar.

Medida III. (Nueva)- Garantizar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

MEDIDAS ÁREA DE SALUD LABORAL

CONCLUSIÓN OBTENIDA DEL DIAGNÓSTICO

Se pretende reducir la siniestralidad laboral, así como atajar y anular cualquier caso de discriminación o acoso sexual o moral en todos los lugares y niveles que conforman la estructura de la empresa; Por otro lado indicar que los puestos incluidos en las áreas de menor calificación (controladores y controladoras, conductor/a de vehículo grúa y puestos ligados al área de mantenimiento) son por norma general, los que mayor índice de riesgo y siniestralidad presentan, sin embargo, se generaliza la protección de la salud y seguridad laboral en todos los niveles jerárquicos del organigrama.

En los supuestos de embarazo, existe un protocolo a seguir y una modificación de funciones y de puesto si resulta necesario, adaptándose en estos casos los métodos, ritmos de trabajo, volumen y descansos. En el resto de puesto, los ritmos de trabajo y de descanso resultan adecuados a las condiciones laborales, así como los uniformes, los utensilios y material de trabajo, en los dos colectivos por igual. El departamento de prevención de riesgos y el servicio de prevención ajeno, trabajan simultáneamente para conseguir los objetivos establecidos en todo el que a salud laboral se refiere.

Cómo se puede observar en el diagnóstico, en lo que llevamos de 2016 no hemos tenido ni un solo accidente laboral, las únicas tres incapacidades temporales que hemos tenido se han debido a enfermedad común.

OBJETIVOS GENERALES

El procedimiento de actuación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo garantiza los canales de denuncia y el tratamiento de confidencialidad de los mismos: es el protocolo de actuación de medidas de prevención del acoso sexual el que regula el procedimiento a seguir (el mismo queda incluido como anexo en el diagnóstico de necesidades del presente plan.)

Por lo tanto, el objetivo principal de este apartado es eliminar cualquier riesgo de acoso sexual o por razón de sexo que se pudiera dar en la empresa.

MEDIDAS A IMPLANTAR

Medida I.- En situación de embarazo, se priorizará el cambio de puesto de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que ejerce comporten algún tipo de peligro tanto para su salud como por la del feto.

Medida II. (Nueva)- Hacer público un "Protocolo de actuación" que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

Medida III. (Nueva)- Designar a una persona o personas mediadoras o responsables en materia de acoso sexual, entre las funciones del cual figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso moral. El objetivo de esta medida es que la persona asediada sepa a quién dirigirse con el fin de plantearle su caso.

MEDIDAS ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

CONCLUSIÓN OBTENIDA DEL DIAGNÓSTICO

Es un acto consecuente en la concienciación de la cultura empresarial, el hecho que existe presencia neutra y carente de connotaciones sexistas en todo texto de cualquier índole a cualquier área incluida en la organización.

Es un objetivo incluido en todos los planes de igualdad del grupo, el intentar concienciar a todos los niveles de la empresa sobre un uso adecuado del lenguaje y de las imágenes que puedan aparecer en la empresa (a través de la Web, publicaciones, informes internos o externos, etc.)

Conociendo por adelantado la dificultad de conseguir todos los objetivos que se persiguen en materia de lenguaje no sexista, se perseguirá concienciar en primera instancia a las personas responsables, y en segunda al resto de personal a través de la formación y de la concienciación ante la necesidad de redacción de documentos de carácter no sexista, dentro de toda posibilidad y viabilidad.

OBJETIVOS GENERALES

Existe un manual de lenguaje no sexista publicado en el portal de empleado/ada, (dirigido a toda la plantilla del grupo) el cual compila determinadas normas genéricas, así como ejemplos de uso común en el lenguaje empresarial. La intención es que las personas que ostentan cargos de responsabilidad en la organización, conozcan y apoyen este tipo de manual, para producir una concienciación en cuanto al uso del lenguaje neutro en la empresa.

Se hace también necesario por otro lado, adecuar todo documento de carácter externo (formularios, comunicaciones) el cual es dirigido a personal externo de la empresa.

MEDIDAS A IMPLANTAR

Medida I.- En los planes de acogida de nuevo personal se informará y promocionarán las políticas de igualdad establecidas en la empresa, además de la entrega en mano de la guía de lenguaje no sexista creada para el grupo, para dar a conocer en el momento de la acogida la necesidad de fomento de un uso no sexista del lenguaje, sobre todo en toda redacción de carácter escrito.

Medida II. – Se llevará a cabo un seguimiento de los comunicados y documentos internos de la empresa, con el objetivo de eliminar cualquier posible lenguaje sexista. Se priorizará modificar a terminología no sexista los formularios de solicitud de ocupación, ofertas de ocupación que es publiciten, el manual de acogida de la empresa, procedimientos internos de RR.HH., comunicados externos y la información visible en la Web de Pavapark Movilidad S.L.

Medida III.- Difusión de la guía de lenguaje no sexista en el portal del empleado/a, con el fin de concienciar a toda la plantilla en cuanto a la redacción utilizando lenguaje neutro, de todo documento interno o externo de la empresa.

Medida IV. (Modificado)- Escuchar y analizar sugerencias de la plantilla en materia de igualdad, con el fin de mejorar en aspectos sobre igualdad que es consideran viables, valorando la viabilidad de las mismas por la Comisión de igualdad.

IX.- IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y con objeto de potenciar una línea de sensibilización e información, la Dirección de la empresa facilitará la difusión del visado en caso de ser otorgado, así como el acceso al plan de igualdad a toda persona de la empresa que desee conocerlo.

X. – SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación determinará el grado de cumplimiento de cada medida propuesta para su consecución. Tenemos que tener en cuenta las posibles variaciones en la plantilla o en la empresa que suelen dar lugar a cambios en cada medida propuesta

La intención es iniciar el plan de actuación con las medidas más viables y de fácil inclusión en base a un calendario de establecimiento de las mismas, donde se indica el inicio y la finalización de cada una de ellas. Siendo validada cada fase de seguimiento con carácter anual, servirá de motivación para que la empresa pueda continuar con el fomento de la igualdad en todas las áreas de actuación.

XI. – COMISIÓN DE IGUALDAD

Sin haberse constituido de momento representación legal de los trabajadores y trabajadoras en Pavapark Movilidad S.L. la Comisión de Igualdad queda formada por empleado/as de la empresa y representación del departamento de personal, dicha comisión será compuesta por mujeres y hombres.

Las fases de Seguimiento y Evaluación del presente Plan de Igualdad serán realizadas por el departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad. Se adjunta al presente plan el documento de constitución de la comisión de igualdad de la empresa.

XII. VIGÉNCIA DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

La Vigencia del presente Plan de Igualdad queda fijada transcurridos tres años desde su firma, desde el día 30 de noviembre de 2016, hasta el día 30 de noviembre de 2019.

Se aprueba el presente Plan de Igualdad, en Valencia a 30 de noviembre de 2016.



Tomás Julián Andrés Izquierdo
Coordinador de Recursos Humanos

PAVAPARK MOVILIDAD SL.