

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Fecha de actualización: 27 de Octubre de 2021

Nombre de la entidad	Pavapark Movilidad S.L.		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Orden SSI/814/2017, de 16 de agosto (Resuelve la convocatoria 2016)		
Año de última renovación	2021		
Descripción de la entidad	Empresa especializada en movilidad urbana y comprometida con la mejora de la calidad de vida de las urbes en las que colabora aportando soluciones orientadas al desarrollo de las Smart City.		
Nº de personas empleadas	Mujeres	Hombres	Total
	16	36	52
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	Los principales objetivos de Pavapark Movilidad son: <ul style="list-style-type: none">• Promover la defensa y la 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.• Difusión del Plan de Igualdad en todos los niveles de la empresa.• Sensibilización en materia de igualdad, reforzando la cultura de igualdad de forma interna y externa.• Conseguir una representación equilibrada de mujeres en el ámbito de la empresa.• Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres en puestos de trabajo de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios que, siendo de origen cultural o social, pudieran darse en la empresa.• Asegurar que la gestión de los Recursos Humanos se ajusta a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.		

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

A continuación, se destacan los principales éxitos logrados:

- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de la plantilla.
- Mejorar al mismo tiempo indicadores internos tales como el clima laboral, el compromiso y la satisfacción laboral.

- **La primera comisión de Igualdad** se constituyó el 29 de noviembre de 2013.
- En 2019 se ha presentado el **tercer Plan de Igualdad** con vigencia hasta el 2022 con la debida adaptación a la nueva normativa.
- La Empresa cuenta con **protocolos contra el acoso moral, sexual y por razón de género**, puestos en conocimiento de toda la plantilla a través del Portal interno de la empresa.
- **Crecimiento del Centro Especial de Empleo**, fomentando la inclusión social de personas con diversidad funcional.
- Incorporación en las distintas posiciones de la empresa a personas del colectivo menos representado a través de una **búsqueda activa de candidaturas (prospección)**.
- **Formación a la plantilla** para sensibilizar y poner de relieve la importancia de trabajar por la existencia real de la igualdad de género en la empresa.
- Realización de **campañas informativas** a todos los departamentos para recordar la **importancia del uso del lenguaje neutro**.
- Realización de campañas para sensibilizar especialmente a altos cargos en la **detección de posibles situaciones de acoso sexual y por razón de género**.
- Disposición de una **bolsa de horas** a disfrutar por el personal, favoreciendo la conciliación.