

plandeigualdad**aparkabisa**

plandeigualdad**aparkabisa**

Plan de Igualdad

Aparkabisa



ÍNDICE

1. Introducción.
 2. Objetivos del I Plan de Igualdad de Aparkabisa
 3. Definiciones.
 4. Diagnóstico
 - 4.1. Metodología
 - 4.2. Conclusiones del diagnóstico
 - 4.2.1. Análisis de las materias indicadas en el artículo 46 de la LOIEMH
 - 4.2.2. La opinión de la plantilla
 - 4.2.3. Análisis del Convenio Colectivo. Medidas encaminadas a la promoción de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y para la conciliación de la vida familiar y laboral
 - 4.2.4. Protocolo frente al acoso sexual
 - 4.2.5. Resumen conclusiones
 5. Materias objeto de actuación y conjunto de medidas a implantar en el Plan de Igualdad.
 - 5.1. Acceso al empleo.
 - 5.2. Formación
 - 5.3. Comunicación.
 - 5.4. Clasificación Profesional.
 - 5.5. Conciliación de la vida familiar y laboral
 - 5.6. Prevención de Riesgos Laborales
 - 5.7. Prevención del Acoso.
 6. Comisión de Igualdad. Reglamento de funcionamiento
- Anexos



1. INTRODUCCIÓN

Con la aprobación del Parlamento Vasco de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres primero y posteriormente de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), se impone a las empresas determinadas obligaciones en relación a la igualdad de trato y de oportunidades. La desigualdad entre sexos es una realidad presente en la sociedad y en las empresas y el espíritu y el objetivo que persigue la Ley es precisamente acabar con esa desigualdad.

En el Preámbulo de La LOIEMH, se dice que la Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Esa declaración de intenciones se ve reflejada en la Disposición Adicional 11.17., que añade un nuevo párrafo al artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores relativo al contenido de los Convenios.

«Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de

los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”

Fruto de la Negociación Colectiva, Aparkabisa y la Representación Legal de los Trabajadores se comprometieron al desarrollo de la Igualdad y Políticas de Género en una serie de aspectos, corresponsabilidad, empleo, estructura salarial, formación, representación y participación, organización y tiempo de trabajo y prevención de riesgos laborales.

Con la inclusión de ese compromiso en el articulado del Convenio Colectivo, Aparkabisa expresa su intención de avanzar en ese sentido, se empieza a plantear la necesidad de ahondar en la materia y finalmente se toma la decisión compartida con la parte social de poner en marcha un proceso que finaliza ahora con la aprobación del I Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de Aparkabisa por tanto, surge del convencimiento por parte de los interlocutores



sociales de la necesidad de implementación de cuantas medidas sean oportunas para la consecución de la Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito nuestra empresa.

Volviendo a la LOIEMH, ésta, establece en su artículo 45 "la obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar las medidas adecuadas para la erradicación de todo tipo de discriminaciones que pudieran existir".

El mismo artículo 45 en su punto 2, dice que en el caso de aquellas empresas de más de 250 trabajadores deberán elaborar un Plan de Igualdad, que contendrá las medidas adecuadas para favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

No es el caso de Aparkabisa, no existe obligación legal en función del número de trabajadores, no, pero dada la naturaleza pública de la misma, independientemente de la existencia o no de dicha obligación, a nuestro parecer existe una obligación superior a la anterior, se trata de una obligación social, con la que estamos firmemente comprometidos.

En cuanto al proceso de elaboración y contenidos del Plan, está conformado por un conjunto de

medidas que van precedidas por la elaboración de un diagnóstico de la situación de la empresa, de forma que se busca la idoneidad y adecuación al fin del Plan.

Se han marcado objetivos concretos, estrategias y prácticas, así como el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Las materias que se contemplan en el Plan, entre otras son:

- Materias de acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Promoción y formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar,
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.



2. OBJETIVOS DEL PLAN

Dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 y adoptar medidas concretas que integren los valores y principios de **Aparkabisa** en favor de la Igualdad de trato, la no discriminación y la integración.

Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en todas y cada una de las políticas, procesos, decisiones, etc. que afecten a las personas de **Aparkabisa**.

Favorecer el acceso y desarrollo profesional de las personas dentro de la compañía en base a criterios de mérito, objetividad, adecuación persona-puesto, así como la conciliación de su vida familiar y profesional.

Informar, difundir y concienciar a todos los trabajadores y trabajadoras en materia de Igualdad y sobre el contenido del presente Plan.

¹ EMAKUNDE (2014). "Guía de derechos laborales en materia de igualdad de género"
<http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/inf>

3. DEFINICIONES¹

■ Acción positiva

Medidas destinadas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras fácticas existentes. Son de carácter puntual, temporal y excepcional, por lo que una vez corregido el desequilibrio no habrá necesidad de seguir desarrollándola. Asimismo, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

■ Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno

ormacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/27.guia.de.derechos.laborales.en.materia.de.igualdad.de.genero.pdf



intimidatorio, degradante u ofensivo. Cuando se desarrolla en el ámbito de organización y dirección del empresario o empresaria, el sujeto acosador puede ser el propio empresario o empresaria, aunque también puede provenir bien de un compañero o compañera de trabajo, bien de cualquier persona cuya presencia en el entorno laboral sea habitual, ya que es perfectamente factible que la víctima comparta un mismo espacio con individuos que no mantienen una relación laboral con su mismo empresario o empresaria. Son formas de acoso sexual (también denominado acoso sexista), el acoso sexual ambiental y el chantaje sexual.

■ Acoso sexual ambiental

Conducta de perseguir o fatigar a una persona ocasionándole molestias mediante pro-puestas de naturaleza sexual que resulten ofensivas para la víctima. El acoso sexual ambiental se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador o trabajadora, sin que tal contaminación en el ambiente de trabajo conlleve una específica repercusión negativa en la permanencia del trabajo o en las condiciones laborales.

■ 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 y ofensivo.

■ Ascensos

Paso de un puesto de trabajo, categoría profesional o grupo profesional inferior a otro superior. La regulación de los ascensos se encomienda al convenio colectivo o, en su defecto, al acuerdo de empresa, teniendo que diseñarse, en todo caso, en función de criterios de antigüedad, formación y méritos del trabajador o trabajadora. La regulación convencional, a su vez, debe respetar el principio de igualdad entre hombres y mujeres, ya que la norma establece que los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo.

■ Carga de la prueba

En el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres se establece que la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de discriminación por razón de sexo. Esto es, si existe presunción de



discriminación corresponde al demandado demostrar que no ha contravenido el principio (técnicamente INVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA).

■ Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Medidas laborales que permiten a un trabajador o trabajadora compatibilizar su actividad profesional y su vida personal. Se relaciona con la posibilidad que tienen las mujeres y los hombres de equilibrar sus intereses, obligaciones y necesidades desde una visión integral de la vida, a partir del derecho que tienen a desarrollarse en los diferentes ámbitos: laboral, personal, familiar y social.

■ Chantaje sexual

Se produce cuando la trabajadora o trabajador es requerido sexualmente, explícita o implícitamente, por el empresario, empresaria o superior jerárquico, con la promesa de experimentar una mejora o la amenaza de sufrir un mal, en sus condiciones y expectativas laborales, en función de que acepte o no el requerimiento formulado.

■ Clasificación profesional

Mecanismo de diferenciación y jerarquización profesional y salarial de los trabajadores y trabajadoras en el espacio de las relaciones laborales en las empresas y sectores de actividad, que sirve para concretar el contenido de la prestación laboral. Como sistema de organización, la clasificación profesional se fundamenta en la definición de dos instrumentos: grupo profesional y la categoría profesional. En este sentido, la Ley prohíbe la discriminación por razón de sexo en la descripción de los grupos y categorías.

■ Comité de empresa

Órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa o centro de trabajo, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores y trabajadoras. En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen 50 personas pero sí en su conjunto, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y trabajadoras y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán



comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

■ Criterios de clasificación

Reglas legales y convencionales que, en relación a una serie de elementos, determinan la subdivisión de los trabajadores y trabajadoras en grupos, subgrupos, niveles, etc.

■ Convenio colectivo

Manifestación relevante de la autonomía normativa de las partes sociales, esto es, la norma pactada entre la representación de los trabajadores y trabajadoras y el empresariado o sus representantes. El convenio colectivo es resultado de la negociación colectiva entre los interlocutores sociales y tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores y trabajadoras que se encuentran bajo su ámbito de aplicación.

Surge con la finalidad de equilibrar la desigualdad existente entre trabajadores y trabajadoras y empresariado en el momento de determinar las condiciones de trabajo, tratando de evitar que aquéllas sean exclusivamente establecidas a través del contrato de trabajo, donde la fuerza contractual de la parte trabajadora es inferior a la

de la parte empleadora. En el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, la Ley permite amplios márgenes para la intervención del convenio colectivo, con el objetivo -en la mayor parte de las veces- de que mejore lo dispuesto en la Ley.

■ Cualificación profesional

Conjunto de competencias con significado en el empleo que pueden adquirirse a través de los distintos subsistemas de formación profesional y a través de la experiencia laboral.

■ Delegados y/o delegadas de personal

Representantes de los trabajadores y de las trabajadoras en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores y trabajadoras. Asimismo, podrá haber un delegado o una delegada de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6-10 trabajadores y trabajadoras, si así lo decidieran por mayoría. La distribución de dicha re-presentación es: hasta 30 trabajadores y trabajadoras, 1; de 31 a 49 trabajadores y trabajadoras, 3.



■ Delegada o delegado de prevención

Representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo.

■ delegados y/o delegadas sindicales

Forman parte de la representación sindical en la empresa. Las secciones sindicales estarán representadas, cuando en la empresa cuenten con representantes en el comité o centro de trabajo y ocupen a más de 250 trabajadores y trabajadoras, por delegadas y/o delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliadas y afiliados. Las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa o en los correspondientes órganos de representación de las administraciones públicas tendrán como mínimo 1 persona delegado sindical, si el sindicato no ha alcanzado el 10% en los votos de elección de miembros del comité; y de 1 a 4 personas delegadas sindicales, en función del número de trabajadores y trabajadoras.

■ Despido

Es la extinción del contrato de trabajo basada en la voluntad de la parte empleadora. Reviste muchas modalidades según las causas, por ejemplo, el despido disciplinario se basa en el incumplimiento grave y culpable del trabajador o de la trabajadora en sus obligaciones laborales; el despido por causas objetivas se basa en causas ajenas al trabajador o trabajadora, pero que hacen que la relación laboral no pueda continuar (por ineptitud sobrevenida); etc.

■ Discriminación

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca un resultado perjudicial contra personas o grupos en razón de sus caracteres personales -sexo, raza, opinión, etc.- o sociales -lengua, origen social, religión, etc.- y que carece de justificación objetiva y razonable.

■ Discriminación por razón de sexo

Este tipo de discriminación comprende aquellos tratamientos peyorativos que se sustentan en el sexo de la víctima, así como en la concurrencia de razones o circunstancias, además del sexo de la persona, con conexión directa con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones



obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. El ordenamiento jurídico prohíbe la discriminación por razón de sexo. En consecuencia, la prohibición constitucional específica de los actos discriminatorios por razón de sexo, determina que se habrá producido la lesión directa del derecho fundamental reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio. Se considerarán, asimismo, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Asimismo, 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.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso,

de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

La Ley no considera discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.

■ Discriminación directa por razón de sexo

Situación en 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. Nos encontramos, por tanto, ante un trato diferente y desfavorable, cuya causa es el sexo de la persona trabajadora, con independencia de las argumentaciones del sujeto que desarrolla dicho trato y aún cuando en base a las mismas no se pretenda perjudicar a la persona destinataria del mismo.



■ Discriminación indirecta por razón de sexo

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra sitúa a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Este tipo de discriminación se constata por su resultado y por la ausencia de justificación.

■ Discriminación por embarazo o maternidad

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

■ Discriminación positiva

*Véase Acción positiva.

■ Excedencia

Supuesto en el que las obligaciones recíprocas de trabajar y prestar salario se interrumpen por causas determinadas en la legislación, y en las

que el trabajador o trabajadora no tiene derecho a una prestación de la Seguridad Social, como ocurre en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo.

Junto a las excedencias, el sistema jurídico regula otras formas de interrupción de la relación laboral, como son los permisos y las suspensiones del contrato de trabajo. Así, en los casos de permisos de trabajo, se trata de interrupciones en la obligación de prestar servicios de corta duración que se retribuyen. Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo constituyen situaciones en las que se produce la interrupción de las obligaciones recíprocas de retribuir y prestar servicios, aunque en algunos casos, el salario que el trabajador o trabajadora deja de percibir se sustituye por una prestación de Seguridad Social.

■ Grupo profesional

Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como funciones o especialidades profesionales.

■ Igualdad formal



Prohibición normativa de discriminar a las personas sean cuales sean sus características personales o de pertenencia a grupos sociales, étnicos, etc.

■ Igualdad real

Implementación de las medidas necesarias para remover los obstáculos tanto culturales como de cualquier otro tipo que entorpezcan la consecución de la igualdad real.

■ Igualdad y no discriminación en las relaciones laborales

La no discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza, religión o cualquier otra condición personal o social es un derecho constitucional que se proyecta, también, en la relación laboral.

Ningún trabajador o trabajadora puede ser discriminado por estas razones ni en el acceso al empleo, ni en sus condiciones de trabajo. De esta manera, cualquier precepto, cláusula convencional, pacto individual o decisión empresarial que contenga una discriminación laboral es nulo. El despido de un trabajador o trabajadora con un móvil discriminatorio es nulo por violación de un derecho fundamental. No puede existir discriminación de los trabajadores y

trabajadoras temporales por razón de su modalidad contractual.

■ Igualdad de retribución

Significa que el empresariado está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

■ 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, asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Véase Discriminación directa, indirecta, por razón de sexo).

■ Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Es un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal deberá integrarse y observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Este principio se materializa en la



necesidad de garantizar la igualdad práctica en el trato, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y su aplicación en los ámbitos laborales y profesionales. Así en el empleo privado y en el público, en el ámbito de acceso al empleo incluyendo el trabajo por cuenta propia, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas la retribuciones y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquiera otra cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

■ Inspección de trabajo

Es un servicio público al que corresponde ejercer una triple función: vigilar el cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes en caso de incumplimiento; asesorar técnicamente a las empresas, a los trabajadores y trabajadoras y a los jueces y juezas en diversas materias; y ejercer la conciliación, mediación y, en su caso, arbitraje a petición de las partes en conflicto.

■ Jurisdicción social

Aborda cuestiones de la rama social del Derecho en conflictos tanto individuales como colectivos. El orden social está organizado en: Juzgados de lo social, que conocen en única instancia salvo cuando la sentencia es recurrible en suplicación; Tribunales superiores de justicia en cada comunidad autónoma, que conocen, a veces, en única instancia, resuelven los recursos de suplicación establecidos en la Ley reguladora de la jurisdicción social contra las sentencias de los juzgados de lo social y solucionan las cuestiones de competencia entre éstos; la sala social de la Audiencia Nacional, que conoce en única instancia de determinadas cuestiones con efectos en un ámbito territorial superior a una comunidad autónoma; la Sala 4.a de lo social del Tribunal Supremo, que resuelve los recursos de casación, los recursos de revisión y las cuestiones de competencia entre órganos judiciales que no tengan otro superior jerárquico común.

■ Maternidad

Contingencia protegida por el sistema de Seguridad Social que cubre la maternidad biológica y la adopción y acogimiento, preadoptivo, permanente o simple, durante los períodos de descanso o suspensión del contrato



de trabajo previsto, legalmente, para cada una de aquellas circunstancias.

■ Movilidad funcional

Cambio en las funciones o tareas que habitualmente presta el trabajador o trabajadora debido a una decisión del empresario o empresaria, dentro del grupo profesional o entre categorías profesionales equivalentes. Existen dos niveles en la movilidad funcional, dependiendo de la importancia del cambio de funciones del trabajador o la trabajadora: la movilidad dentro del grupo profesional o entre categorías equivalentes, que no necesita de causa justificativa ni tiene ningún límite temporal; y la movilidad fuera del grupo profesional o entre categorías profesionales no equivalentes, que debe ser realizada debido a razones técnicas u organizativas y se somete al límite del tiempo imprescindible para responder a estas causas, pudiendo reclamar el trabajador o la trabajadora el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente.

Existe un supuesto especial de movilidad funcional en las mujeres embarazadas y lactantes. Si, una vez realizada la evaluación de riesgos, el estado de embarazo o de lactancia natural no es

compatible con el puesto de trabajo, previo informe médico, la empresa debe cambiar a la trabajadora dentro de su grupo profesional o en categoría equivalente y, si permanece la incompatibilidad, fuera de su grupo profesional o en categoría no equivalente. Si es imposible esta movilidad funcional especial, el contrato se suspende por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.

■ Movilidad geográfica

Es el cambio de lugar de la prestación laboral por razones técnicas, organizativas o de producción que exige un cambio de residencia del trabajador o trabajadora. Ésta puede ser de traslado o desplazamiento. El traslado implica un cambio de residencia definitivo mientras que el desplazamiento implica un cambio de residencia temporal.

Existe un supuesto de movilidad geográfica especial relacionado con la violencia de género. Esto es, cuando el trabajador o trabajadora esté obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios (para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral), tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del



mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

■ Paternidad

Contingencia protegida por el sistema de Seguridad Social que cubre la paternidad biológica y la adopción y acogimiento preadoptivo, permanente o simple, durante los períodos de descanso o suspensión del contrato de trabajo previstos legalmente para cada una de aquellas circunstancias.

■ Permisos y licencias

Son interrupciones retribuidas de la prestación laboral. No dan lugar a la suspensión del contrato porque la obligación retributiva de la empresa se mantiene pese a la falta al trabajo del trabajador o trabajadora. Los permisos retribuidos deben ser preavisados a la empresa y justificados, están regulados en el artículo 37.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y son -por lo que aquí interesa-: 15 días naturales en caso de matrimonio; 2 días por nacimiento de hijo o hija, por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Estos permisos retribuidos pueden ser mejorados y ampliados por la negociación colectiva.

*Véase Excedencia y suspensión del contrato de trabajo.

■ Plan de igualdad

Conjunto ordenado de medidas 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. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

■ Polivalencia funcional



Se produce cuando se acuerda la realización de funciones propias de dos categorías, gru-pos o niveles.

■ Prevención de riesgos laborales

Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

■ Riesgo laboral

Se entenderá como la posibilidad de que un trabajador o trabajadora sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para la tipificación de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. Se considerarán daños derivados del trabajo, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

■ Riesgos laborales psicosociales

Son una concreción de la noción general de riesgo laboral. Éstos se deben a la exposición de un conjunto de factores como la organización del

trabajo, el medio ambiente humano, el entorno, las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, las relaciones jerárquicas, la fatiga asociada al transporte, etc. Así, se consideran como riesgos laborales psicosociales el estrés, la depresión, ansiedad, violencia en el trabajo, acoso e intimidación, entre otros. En consecuencia, y entre otros, el acoso sexual o acoso por razón de sexo son considerados como riesgos laborales psicosociales.

■ Salario

La no discriminación tiene especial incidencia en los salarios, estando el empresariado obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario; no puede existir distinto salario, en idénticas condiciones, para un trabajador o trabajadora y, por ello, es una conducta discriminatoria que recibe la sanción de la nulidad.

■ Suspensión del contrato de trabajo

Es la interrupción de los efectos del contrato debido a un hecho contemplado en el artículo 45 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Durante la suspensión, el trabajador o trabajadora



y el empresario o empresaria están exonerados de sus obligaciones contractuales recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Las causas de suspensión son (en lo que aquí interesa): maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses u adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente o simple, siempre que esta duración (adopción o acogimiento) no sea inferior a 1 año, de menores de 6 años, o de menores que sean mayores de 6 años, si concurren las circunstancias previstas (menores con discapacidad, circunstancias personales o menores que provienen del extranjero con especiales dificultades de inserción social). El trabajador o trabajadora tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante la duración de la suspensión del contrato, por lo que puede reincorporarse al cesar la causa de la suspensión contractual, en los términos establecidos en la norma.

■ Trabajo de igual valor

Es aquel al que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo.

■ Vacaciones anuales

Constituyen una interrupción retribuida de la prestación del trabajador o trabajadora. El régimen jurídico de las vacaciones anuales se encuentra regulado en el artículo 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La duración mínima de las vacaciones retribuidas es de 30 días naturales, ampliable por convenio colectivo o pacto individual.



4. DIAGNÓSTICO

4.1. Metodología

El primero de los pasos encaminados a la elaboración del Plan de Igualdad de **Aparkabisa** fue la firma del Documento de Compromiso con la Igualdad por parte del Director General y su posterior comunicado a la totalidad de la plantilla. (ANEXO I)

Tras ese paso previo el 3 de octubre de 2017 se constituye formalmente el Comité de Igualdad de **Aparkabisa** que queda conformado de manera paritaria por tres representantes de la parte social y otros tantos en representación de la empresa.

En dicha sesión de constitución se aprueba dotar al Comité de Igualdad de un reglamento de funcionamiento que regule sus particularidades, y se exponen las líneas maestras de cara a la elaboración del Plan, para lo cual se realizará un diagnóstico de la situación actual de la igualdad de trato y oportunidades en **Aparkabisa**, una planificación de medidas concretas y necesarias para resolver las carencias detectadas en el diagnóstico y finalmente se establecerá un sistema de seguimiento y revisión del Plan de Igualdad.

Posteriormente en las diferentes reuniones del Comité se han ido tratando los diferentes aspectos planteados en el siguiente orden:

■ Diagnóstico

Con el objetivo de analizar la situación de las siguientes materias en relación con la Igualdad:

- Acceso al empleo, Promoción y desarrollo
- Formación.
- Procesos de comunicación
- Clasificación profesional.
- Medidas de Conciliación de la vida laboral y familiar y ordenación del tiempo de trabajo
- Retribuciones
- Prevención de riesgos laborales y salud laboral
- Prevención frente al acoso en el trabajo

Para ello se elaboraron tres tipos de cuestionarios:

- Cuestionarios dirigidos a la plantilla



- Cuestionarios para la empresa
- Cuestionarios para la representación legal de los trabajadores

Además se ha realizado un análisis de los contenidos del Convenio Colectivo de Aparkabisa y de la prevención frente al acoso

■ Plan de acción

Realizado el diagnóstico, analizada la situación y recogidas las propuestas en relación a las posibles medidas a implantar se realiza el plan de acción.

■ Reglamento de funcionamiento

Se propone un reglamento de funcionamiento que se incluirá en el Contenido del Plan.

■ Sistema de seguimiento, evaluación y revisión

Se propone establecer un sistema de seguimiento y revisión del Plan.

4.2. Conclusiones del Diagnóstico

4.2.1. Análisis de las materias indicadas en el artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

(Se pueden consultar en el diagnóstico de situación aprobado en la reunión del Comité de Igualdad el día 16 de noviembre de 2016)

4.2.2. La opinión de la plantilla

4.2.3. Análisis del Convenio Colectivo. Medidas encaminadas a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y para la conciliación de la vida familiar y laboral.

4.2.4. Protocolo frente al acoso sexual (ANEXO II)



5. MATERIAS OBJETO DE ACTUACIÓN Y CONJUNTO DE MEDIDAS A IMPLANTAR EN EL PLAN DE IGUALDAD.

(ANEXO III)

5.1. ACCESO AL EMPLEO.

Aparkabisa garantizará que las personas que forman parte de ella, lo hagan en un ambiente libre de cualquier tipo de discriminación.

Durante los procesos de selección/promoción todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo tratamiento sin ningún tipo de discriminación, basándose en principios de mérito, objetividad, capacidad y de adecuación de la personal puesto de trabajo.

Las vacantes internas se cubrirán en primera instancia mediante promoción interna de acuerdo a la redacción del acuerdo existente en la actualidad. Su comunicación a la plantilla deberá carecer de cualquier elemento discriminatorio y deberá garantizar la libre concurrencia en base al anterior criterio.

En los procesos de selección gestionados por una empresa externa a **Aparkabisa**, se le indicará la

obligatoriedad de aplicar una política de igualdad y no discriminación.

En caso de que durante el proceso de selección dos o más personas tuvieran igual valoración objetiva, se incorporará aquella del género menos representado en el Área en cuestión.

5.2. FORMACIÓN.

La inversión en formación es un valor fundamental para **Aparkabisa**, pero además nos obligamos a hacerlo desde una perspectiva basada en criterios de igualdad y no discriminación, por ello, **Aparkabisa** promoverá y garantizará la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

Anualmente se elaborará un Plan de Formación en función de las necesidades individuales y colectivas, estará a disposición de toda la plantilla.

Las acciones formativas deberán llevarse a cabo en base a criterios de igualdad y no discriminación. En la elaboración del Plan de Formación anual deberá incluirse acciones formativas en materia de igualdad destinadas al menos a quienes desarrollen funciones para las cuales deban gestionar personas.

Finalizada la vigencia del Plan de Formación se deberá analizar aquellos aspectos relacionados con la igualdad y no discriminación, teniendo en



cuenta para ello las valoraciones de los participantes.

Se elaborará un manual interno de igualdad, en el que se incluirá:

- Política de Igualdad de **Aparkabisa**.
- Deberes y obligaciones en materia de igualdad y no discriminación.
- Acciones y compromisos en materia de igualdad y no discriminación.
- Guía de medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Guía para la utilización de un lenguaje no sexista.

Dicho manual se entregará a toda la plantilla de **Aparkabisa** así como a todo el personal de nuevo ingreso, independientemente de la modalidad de contratación utilizada.

5.3. COMUNICACIÓN.

Aparkabisa garantizará la utilización de un lenguaje no sexista en el uso de la comunicación, tanto interna como externa.

Para ello, en 1er lugar se hará una revisión de la terminología utilizada en la documentación y en las comunicaciones que se generan y posteriormente se creará una guía en la que se marcarán las pautas

para la utilización adecuada del lenguaje en las comunicaciones internas y en todas aquellas destinadas al exterior de **Aparkabisa**.

Dicha guía se incluirá en el manual interno de igualdad.

Periódicamente se llevará una revisión de las comunicaciones y documentación generada con el objeto de detectar el posible mal uso del lenguaje y su posterior subsanación.

5.4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación Profesional siguiendo criterios de Igualdad de oportunidades debe ser una realidad en **Aparkabisa** y aunque así lo es en la actualidad, ello no es óbice para tratar de profundizar en esta materia.

Aparkabisa adquiere el compromiso de llevar a cabo un análisis sobre el estado actual de la clasificación profesional. En él se analizará la adecuación de las funciones reales de trabajadores y trabajadoras a la actual clasificación profesional desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades.

En caso que de dicho estudio se obtenga la conclusión de la necesidad de modificación de la actual estructura de categorías profesionales, **Aparkabisa** procederá a su modificación mediante



propuesta de la Comisión de Igualdad a las partes legitimadas para el acuerdo de la misma.

5.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Con el objeto de potenciar la corresponsabilidad en el ámbito de la vida familiar y laboral y fruto del diagnóstico realizado en esta materia se propone:

- Reforzar el conjunto de medidas de conciliación con la mejora de las existentes e inclusión de otras no contempladas en la actualidad.
- Realizar una “Guía de medidas de conciliación” en la que se recojan todas aquellas existentes en la actualidad, así como las que se proponen en este Plan de Igualdad. Dicha guía se incluirá en el Manual de Interno de Igualdad al que se hace referencia en apartado de Formación.

A continuación se exponen las medidas que se proponen:

■ Permiso de maternidad

Incremento en dos semanas, pasando de los 126 días a los 140 días.

■ Licencia no retribuida tras la licencia de maternidad o paternidad

Posibilidad de disfrutar de una licencia no retribuida de hasta 4 semanas con o sin solución de continuidad tras la licencia de maternidad o paternidad.

■ Licencia por cuidado de hijos menores

Incremento de la licencia de hasta cinco (5) días hábiles anuales a (10), ya sean consecutivos o alternos con el 50% de las retribuciones para el cuidado, en caso de enfermedad de hijos/as menores de 16 años, siempre que las circunstancias familiares lo hagan preciso.

■ Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos

Incremento de las posibilidades de reducción de jornada de un tercio o en la mitad de la jornada laboral con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios, a un octavo, un quinto y un cuarto para aquel



trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 16 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida.

■ Excedencia por cuidado de hijos menores

Incremento de la edad de máxima para la concesión de esta licencia de tres años a doce años, quedando la redacción de la siguiente manera:

- *“Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 12 años, para atender el cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento o adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin al anterior periodo de excedencia que venía disfrutando.”*

■ Flexibilidad horaria de entrada y salida

Las trabajadoras o trabajadores que tengan a su cargo algún menor de 12

años y siempre y cuando las necesidades organizativas de la empresa lo permitan, podrán solicitar hacer uso de esta medida que consistirá en retrasar o adelantar la hora de entrada hasta un máximo de 60 minutos y hacerlo en igual medida con la hora de salida.

■ Ayuda por cuidado directo con discapacitados psíquicos y/o físicos

Aquellos trabajadoras y trabajadores de **Aparkabisa**, que tengan a su cuidado directo hijos con discapacidad/minusvalía reconocida por el organismo público competente de al menos el 33% sin derecho a prestación de la seguridad social u otro organismo público ni realicen una actividad profesional retribuida, percibirán una ayuda extraordinaria mensual. La cantidad a percibir en este concepto queda pendiente de determinar.

Esta ayuda se aplicará igualmente para el caso de cuidado directo del cónyuge del trabajador o trabajadora con igual grado de discapacidad/minusvalía y en las mismas condiciones establecidas para los hijos, es decir, siempre que sus cónyuges



no perciban prestación alguna de la seguridad social o de cualquier otro organismo público, ni realicen actividad profesional retribuida, circunstancias que deberá acreditar el/la solicitante.

■ Permiso por asuntos propios

Incremento del tiempo máximo de uso de este permiso de tres meses a cuatro meses cada dos, quedando la redacción de la siguiente manera:

- *“Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración será por periodos mínimos de 7 días naturales, que acumulados no podrán, en ningún caso exceder de 4 meses cada dos años.”*

5.6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

La integración de la Prevención de Riesgos Laborales está presente en el día a día de **Aparkabisa**. Se trata de un objetivo común, de la empresa y de la plantilla, un objetivo que en los

últimos tiempos ha recibido un fuerte impulso y que tiene como órgano de máxima responsabilidad al Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el cual están representadas ambas partes.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el responsable de garantizar la inclusión de la perspectiva de género en todo lo relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales.

Pero además, a partir de la aprobación de este Plan de Igualdad, también lo es de garantizar que así ocurra.

Para lo anterior se encomienda a dicho Comité el elaborar, proponer y poner en marcha cuantas medidas sean necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en su ámbito de actuación e influencia.

5.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO.

En diciembre de 2016 se aprueban en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral el Procedimiento de Acoso Moral y Psicológico en el Trabajo y el Procedimiento de Acoso Sexual en el Trabajo. Se trata de dos instrumentos a través de los cuales se regula la forma de actuar en las situaciones a las que están cada uno de ellos destinados.



Con la aprobación de los anteriores se buscó regular una vez ha sucedido un hecho de esa naturaleza, pero el objetivo que **Aparkabisa** se marca en esta materia es poner los medios necesarios para que dichas situaciones no ocurran. Así, entre los objetivos que se persiguen con la aprobación de este Plan de Igualdad, está el de erradicar cualquier tipo de conducta ese tipo.

Dichos procedimientos, que fueron trasladados en su día a toda la plantilla, se incluirán en el Manual Interno de Igualdad de forma que sirva de recordatorio de su existencia y se siga haciendo pedagogía sobre su contenido.

6. COMITÉ DE IGUALDAD. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO (ANEXO)

La LOIEMH, hace referencia al establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el artículo 46.

“Los planes de igualdad fijarán los concretos 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.”

Por otra parte, el artículo 47 dice que se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Además, el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los derechos de información y consulta y competencias, otorga el derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa



del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Por lo tanto, en base a lo anterior y bajo el convencimiento de la necesidad de establecer los mecanismos oportunos para el adecuado desarrollo de las medidas acordadas, con la aprobación del I Plan de Igualdad de **Aparkabisa** se designará un de Responsable de Igualdad que en dependencia directa de la Dirección General será el máximo responsable del cumplimiento del Plan de Igualdad de **Aparkabisa**.

Además se da continuidad al Comité de Igualdad como órgano de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados y se le atribuye la labor de ser garante de la igualdad de trato y de oportunidades y de la ausencia de todo tipo de discriminación por motivo de género en **Aparkabisa**.



ANEXO: REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE IGUALDAD

1. Concepto

Los firmantes del presente Plan de Igualdad, dada la importancia del mismo, acuerdan la continuidad del Comité de Igualdad con el objeto de llevar a cabo el oportuno seguimiento de las medidas incluidas y de tratar, cuando sea necesario, todos aquellos aspectos relacionados con la Igualdad de trato y de oportunidades que se puedan suscitar en Aparkabisa.

2. De la composición del comité de igualdad

1. El Comité de Igualdad de **Aparkabisa**, será paritario y estará compuesto por los siguientes miembros, cada uno de los cuales dispondrá de voz y voto:

- Dos miembros en representación de la Empresa, designados por la misma.
- Dos miembros en representación de los trabajadores, que serán designados por los representantes de los trabajadores.

2. La figura de Secretario será ocupada por el Responsable de Igualdad de **Aparkabisa**, que será el encargado de levantar acta de cada reunión y de su posterior traslado a todos los miembros del Comité.

3. Ambas partes tendrán la capacidad de sustituir a las personas propuestas previa comunicación por escrito dirigida al Comité de Igualdad.

4. Tanto la empresa como la representación social nombraran un suplente, los cuales únicamente serán convocados en ausencia de los miembros permanentes.

5. Todos los componentes del Comité de Igualdad respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en las reuniones y serán responsables de la custodia de los documentos que se presenten y se aporten por cualquiera de los miembros en el Comité.

3. De las reuniones del comité de igualdad.

1. Las reuniones se celebraran con carácter ordinario con periodicidad semestral o por solicitud debidamente fundada de cualquiera de los miembros del Comité de Igualdad, levantándose acta de los asuntos tratados y estableciéndose la fecha prevista para la siguiente convocatoria.



2. El Secretario/a será el encargado de realizar la convocatoria a todos los miembros del Comité, haciendo constar en la misma el orden del día de la reunión.

3. La convocatoria se realizará al menos con 15 días de antelación, se hará por escrito y a la misma se adjuntará toda la documentación relativa al contenido del orden del día.

4. Las reuniones del Comité de Igualdad, para tener validez, deberán contar con al menos la presencia del cincuenta por ciento de cada una de las partes.

5. Las decisiones del Comité de Igualdad serán válidas cuando la mayoría de los miembros presentes en la reunión exprese su voto favorable, debiéndose tomar acta de dichas decisiones.

De la misma manera, en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada una de las partes.

6. En caso de falta de acuerdo en la adopción de nuevas medidas, supresión o necesidad de modificación de alguna de las existentes, la Dirección de Aparkabisa tendrá la capacidad e adoptar, suprimir o modificar las medidas necesarias, debiendo informar a los miembros del Comité de su proceder, motivación y objetivos.

7. En las reuniones ordinarias se hará seguimiento del desarrollo de las medidas contenidas en el Plan

de Igualdad. Así mismo, se evaluará su idoneidad y validez, proponiendo según sea el caso, su modificación, eliminación o profundización.

8. El Comité de Igualdad recibirá por parte de la empresa los datos, información, etc..., que sea pertinente para llevar a cabo su labor de seguimiento y revisión.

4. De las competencias del comité de igualdad

Las competencias del Comité de Igualdad, además de las que en su propio seno se acuerden serán:

- Velar por que la Igualdad de trato y oportunidades sea real en todas aquellas materias sensibles, contenidas o no en el Plan de Igualdad.
- Vigilar el desarrollo de lo acordado en el Plan de Igualdad.
- Realizar seguimiento de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.
- Evaluar la idoneidad de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.
- Proponer la eliminación o modificación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.



- Proponer e impulsar nuevas medidas o acciones de mejora.
 - Trasladar toda la información relativa al desarrollo del Plan de Igualdad a la plantilla de **Aparkabisa**, así como de todas aquellas informaciones que para el logro de los objetivos se estime oportuno comunicar.
 - Ser concedores de todos los procesos de acoso tramitados, del resultado de la resolución de los mismos y de las decisiones adoptadas para su resolución.
 - Actuar como órgano de consulta de cara a la interpretación del Plan de Igualdad.
-

