

Política de igualdad de Dabne

Introducción

A través de la presente Política, Dabne se compromete a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo en la cooperativa.

La igualdad efectiva de oportunidades es una prioridad, especialmente teniendo en cuenta que algunas de nuestras líneas de trabajo se desempeñan en un entorno masculinizado.

La voluntad de Dabne es erradicar cualquier obstáculo que contravenga el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación por razón de sexo, género o cualquier otra.

El crecimiento personal y profesional debe ser valorado por las competencias, habilidades y conocimientos de las personas, tanto socias como trabajadoras, sin importar el sexo, el género o cualquier otra condición de estas (nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, diversidad física, condición social, opinión política, estado serológico y de salud, género, sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género, etc.).

Conceptos clave

A efectos de desarrollar un plan de igualdad se tienen en cuenta estos conceptos clave:

- Plan de igualdad: Es un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de género o sexo. Fija los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y

prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento de los objetivos fijados.

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género o sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, de de obligaciones familiares y del estado civil.

- Principio de igualdad de oportunidades: Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas profesionales.

- Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la participación en los órganos de gestión cooperativos.

- Acción positiva: Acción específica dirigida a superar situaciones de discriminación directa o indirecta y a promover condiciones de igualdad.

- Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de intencionalidad o naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Acoso por razón de género o sexo: Cualquier comportamiento que tiene el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, por razón de su género o sexo. El acoso por razón de género o sexo no se circunscribe únicamente a comportamientos con intencionalidad o naturaleza sexual e incluye otras situaciones que vulneran el principio de igualdad de trato y no discriminación.

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son los que se facilitan a las

personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- **Discriminación directa e indirecta:** Se considera discriminación directa por razón de género o sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su género o sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de género o sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un género o 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. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de género o sexo.
- **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.
- **Indemnidad frente a represalias:** También se considerará discriminación por razón de género o 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.

Ámbito de aplicación

La presente Política de Igualdad es de ámbito global y de aplicación en todas los espacios de trabajo físicos y virtuales de la cooperativa.

Compromisos

Mediante la presente Política de Igualdad Dabne se compromete a ejecutar las siguientes actuaciones:

Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación y promoción profesional

Dabne implementa políticas y desarrolla prácticas de selección, contratación, clasificación profesional, formación y promoción, que atienden a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo, aplicando una discriminación positiva hacia las mujeres por dos motivos:

- El primero es que el sector de las tecnologías es un sector masculinizado, por lo cual hay que discriminar positivamente el acceso de las mujeres a las profesiones tecnológicas.
- El segundo es que los servicios que ofrece la cooperativa en el ámbito de la atención a mujeres (desarrollo profesional, etc.) requieren que estos sean ofrecidos por otras mujeres.

Dabne se compromete a que todas las personas, socias o trabajadoras, sin importar su género o sexo, tengan acceso a toda la promoción profesional posible y a todos los procesos de formación, asegurando la igualdad de oportunidades para la mejora profesional y vital.

Condiciones de trabajo, derechos laborales y participación cooperativa

Dabne garantiza que todas las personas trabajadoras vean respetados sus derechos laborales, sin perjuicio de su género o sexo, no tolerando en ningún caso el trabajo forzado, las amenazas, la coacción, el abuso, la discriminación, la violencia o intimidación o el trabajo infantil en su entorno laboral.

En cumplimiento de la legislación aplicable a las cooperativas, asegura el derecho de las personas socias a participar en los órganos de representación de la cooperativa, sin ningún tipo de discriminación.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Dabne considera que la modificación de los valores de la sociedad y el cambio de roles en el ámbito familiar es perfectamente compatible con el acceso femenino al mercado laboral. El ejercicio de la profesión no deben dificultar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Para ello, Dabne facilita el teletrabajo, el horario flexible y la elección de los periodos vacacionales, a fin de compatibilizar las necesidades de trabajo de la cooperativa con las necesidades de conciliación de las personas, y reconoce el derecho a la desconexión digital.

La remuneración de las personas socias y trabajadoras atiende a criterios de igualdad

Dabne se compromete a eliminar absolutamente las brechas retributivas. Asume como un objetivo prioritario el desarrollo profesional y personal de la totalidad de las personas socias y trabajadoras. Este objetivo tiene como pilar la igualdad de oportunidades de promoción profesional para todos las personas, socias o trabajadoras, de la cooperativa, con la consiguiente retribución económica adecuada al puesto y función asignados.

Prevención del acoso sexual y por razón de género o sexo

Dabne se compromete a mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y libertad de las personas social y trabajadoras y se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual y/o por razón de género o sexo.

La cooperativa manifiesta su firme intención de actuar con la debida diligencia para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual o por razón de género o sexo que puedan producirse, como medio imprescindible para garantizar la dignidad, integridad y la igualdad de trato y oportunidades.

Lenguaje y comunicación no sexista

Dabne promueve la utilización de un lenguaje no discriminatorio tanto en las comunicaciones internas como externas, evitando cualquier tipo de agresión verbal hacia las personas por su género, sexo, identidad y expresión de género, así como textos o imágenes estereotipadas.

Entrada en vigor, actualización y seguimiento

Estas políticas de igualdad han sido consensuadas entre todas las personas socias y trabajadoras de la cooperativa.

Entran en vigor el 1 de octubre de 2024 y será revisadas cada dos años.

Por consenso, se acuerda que la persona de referencia para asegurar el seguimiento sea María Sacristán, quien recibirá las alertas sobre el incumplimiento de este plan y, cuando se reciban, convocará una reunión de todas las personas socias o trabajadoras para evaluar esa alerta y, caso de que sea necesario, tomar las medidas oportunas.

Las decisiones al respecto se tomarán por consenso.