



PLAN DE IGUALDAD

2022-2024



TRANSINSA

TRANSPORTES INTEGRALES SANITARIOS
DE ASTURIAS

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	4
LA ORGANIZACIÓN.....	5
METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN	8
1. Compromiso.....	8
2. Diagnóstico	9
3. Diseño.....	10
4. Implantación	10
5. Seguimiento.....	10
6. Ámbito de aplicación y vigencia del plan	11
DIAGNÓSTICO	12
A. DATOS GENERALES DE PLANTILLA	12
1. ANTIGÜEDAD	12
2. NIVELES JERÁRQUICOS	13
3. CONTRATO Y JORNADA	14
4. INCORPORACIONES Y BAJAS.....	16
B. SELECCIÓN DE PERSONAL.....	17
C. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	18
D. FORMACIÓN	19
E. PROMOCIÓN	21
F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	22
G. CONDICIONES DE TRABAJO, RETRIBUCIONES INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL.....	23
H. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	24
I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	25
J. VIOLENCIA DE GÉNERO	27
COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	28
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ANTERIOR	29
CONCLUSIONES.....	32
PLAN DE IGUALDAD	34



INTRODUCCIÓN

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial implica que las compañías abran sus puertas a cualquier persona, con independencia de su género, orientación sexual, religión, origen étnico o estado de salud. Este requisito es obligatorio desde la publicación de la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un hito de gran importancia en la historia española. Desde entonces, la igualdad entre hombres y mujeres ha vivido un importante impulso en el plano normativo, avances que, a pesar del esfuerzo, no han impedido que las mujeres sigan sin estar debidamente representadas en muchos ámbitos sociales, laborales y políticos.

Con el presente plan de Igualdad, Transinsa busca dar cuenta de esa situación actual y de los principales desafíos pendientes, buscando eliminar posibles desigualdades y trabajando en mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar a través del análisis exhaustivo de la situación en la empresa y la implantación de planes de acción que mejoren la situación. Para el diagnóstico y la elaboración de las acciones a llevar a cabo, Transinsa cuenta con un comité de igualdad formado por representantes de las principales áreas de la compañía, así como de sus diferentes niveles jerárquicos, tanto por representantes de la organización como de los trabajadores, y mayoritariamente constituido por mujeres.

Este comité se fundó ya en el año 2008 y no sólo trabaja en la negociación de los acuerdos de planes de igualdad sino también en el diagnóstico previo, seguimiento y control continuo de la correcta implantación y ejecución de los mismos.



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de TRANSINSA S.L. reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades entre todas las personas empleadas sin distinción de sexos. Por este motivo se compromete a la implantación de medidas oportunas para el logro de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Para alcanzar este objetivo se incorporan en nuestra empresa las medidas necesarias para garantizar la efectividad del trato igualitario en todas las actividades de la empresa, asegurando:

- La igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y clasificación profesional.
- La formación y promoción profesional igualitaria.
- La ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de vida laboral, personal y familiar, siempre dentro de las posibilidades de la empresa y las exigencias de cada puesto de trabajo.
- La prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Una política de comunicación externa e interna no sexista.
- Una retribución y condiciones de trabajo no discriminatorias entre mujeres y hombres

Para la implantación de las acciones necesarias que aseguren el cumplimiento de estos objetivos, TRANSINSA S.L. elabora, implementa y mantiene un Plan de Igualdad acorde a las deficiencias detectadas en este ámbito.

Esta política es difundida y comunicada a todos los niveles de la empresa, llamando a que todos/as sus integrantes cumplan los principios aquí descritos.



LA ORGANIZACIÓN

TRANSINSA, S.L. es la empresa concesionaria del transporte sanitario en el Principado De Asturias desde su fundación en el 2005. Nace como una entidad aglutinadora de las tradicionales empresas del sector del transporte sanitario en Asturias que ha querido mantener los valores compartidos de todas esas empresas y adaptarlas al futuro de este sector tan dinámico.

Actualmente centra su actividad en la región del Principado de Asturias con una única sede sita en el Polígono del Espíritu Santo, en Oviedo; muy próxima al nuevo Hospital Universitario Central de Asturias (HUCA)

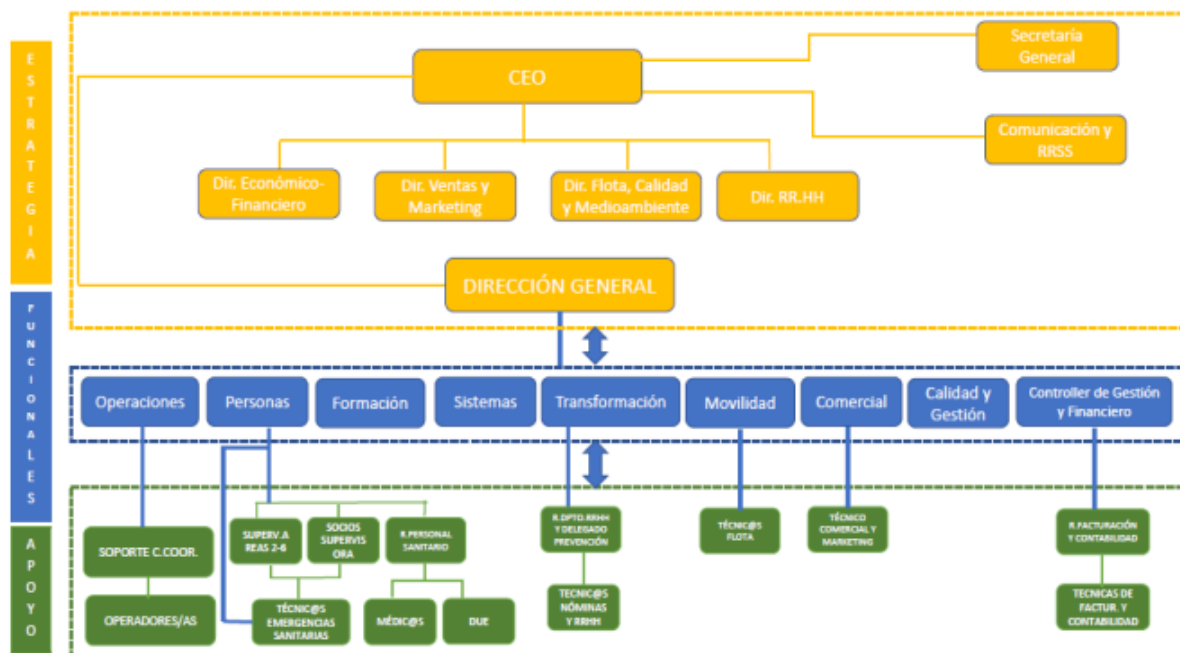
Los servicios que presta TRANSINSA, S.L. abarcan todas las modalidades del transporte sanitario terrestre, tanto urgente como convencional; y no se centran únicamente en el contrato con el Servicio de Salud del Principado de Asturias, sino que también se realizan servicios privados como la asistencia en pruebas deportivas, eventos, centros sanitarios privados y servicios para particulares.

Nuestro campo de actuación abarca la atención sanitaria y traslado urgente y no urgente de pacientes en todas sus modalidades (urgencias, altas, soporte vital avanzado, etc.). Nuestros servicios son tanto públicos, para el Servicio de Salud del Principado de Asturias, como privados con una flota de más de 200 ambulancias

TRANSINSA, S. L cuenta también con un centro de control o centro coordinador de tráfico, donde se receptionan las llamadas que demandan transporte sanitario, y que organiza la atención en función de la zona geográfica y los medios de transporte.

TRANSINSA, S.L. cuenta ya con más de 400 personas que trabajan día a día en hacer posible el servicio. Tanto Técnicos/as en Emergencias Sanitarias, médicos/as y DUE que trabajan en todo el territorio del Principado de Asturias, como operadores y operadoras del Centro Coordinador y personal de gestión que actúan desde la sede de la empresa en Oviedo.

El organigrama de TRANSINSA S.L. en 2020 refleja la distribución de las personas dentro de la organización:



La apuesta de TRANSINSA S.L. por la igualdad está presente casi desde sus inicios, creando su primer plan de igualdad en el 2008.

El trabajo continuo realizado con los sucesivos planes de igualdad implantados, ha sido reconocido a través de diferentes premios y distintivos, además de colaborar en varios proyectos relacionados con la igualdad:

- Inclusión en el directorio de empresas de Gijón comprometidas con la Igualdad, en año 2015
- Distintivo de Igualdad “Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad” concedido por el Gobierno de Asturias en 2016
- En el año 2017 nos adherimos al pacto social contra la violencia sobre las mujeres del Principado de Asturias
- Diploma Menina 2019 reconociendo nuestro compromiso con la lucha contra la violencia de género, por la formación específica a todo el personal técnico de



emergencias, implantación y diseño de protocolos de actuación ante posibles casos de violencia de género.

La situación inicial en la que se encontraba TRANSINSA en particular y el sector del transporte sanitario en general, era un ámbito tradicionalmente muy masculinizado en los puestos conocidos como de “movimiento” Conductores, Camilleros y Ayudantes de camilleros. Es un problema que ya se detectó en el primer diagnóstico realizado previo al primer plan de igualdad del 2008.

En los inicios de los planes de igualdad de Transinsa, además, no existían mujeres en puestos de mandos intermedios y en el ámbito directivo.

Desde entonces, los planes de igualdad han impulsado el cambio en esta situación difícil. Por desgracia sigue siendo uno de los principales problemas detectados. No abundan las mujeres con la titulación de Técnica en Emergencias Sanitarias (T.E.S.), y de estas no hay muchas que deseen acceder a puestos de “conductora”, y menos si se trata de servicios de urgencias. Una situación difícil de modificar ya que depende de las aspiraciones o deseos de las mujeres T.E.S.

Por este motivo, la incorporación de mujeres al puesto de TES-conductora es un proceso en el que seguimos trabajando a través de análisis y recogida de información de las trabajadoras para detectar sus necesidades y dificultades, ofreciéndoles apoyo a través de la formación y capacitación; además de la captación externa de candidaturas femeninas con la realización de un certificado de profesionalidad de Transporte Sanitario. Lo que sí se ha logrado modificar con creces es la presencia femenina en mandos intermedios y puestos de dirección. El año 2011 fue definitivo para la incorporación de mujeres a ámbitos de decisión, ya que se contrata la primera directiva y paulatinamente comienzan a incorporarse mujeres en los puestos de mando intermedios, en 2018 se incorpora en la compañía una directora general, pasando su consejo de dirección a estar compuesto por un 40% de mujeres: esta rápida evolución tiene lugar en un período de 8 años (2011-2018)



METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

Ya existía un plan previsto para el periodo 2020-2022 pero debido a las últimas modificaciones legales con la publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ha sido necesario realizar un nuevo diagnóstico para recoger los nuevos requisitos y preparar nuevas acciones para el periodo 2022-2024.

Para la elaboración de los planes de igualdad se sigue una metodología definida, con una comisión de negociación implantada dentro de la empresa que aprueba los procedimientos y herramientas utilizadas además de los propios resultados, acciones de mejora planificadas y realiza el seguimiento de las mismas.

1. Compromiso

La organización ha decidido destinar un área de dirección de la empresa a asuntos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para garantizar la correcta implantación y desarrollo de los planes de igualdad. Se nombra así como persona responsable del Plan de Igualdad a la Directora de RRHH

Para llevar a cabo la negociación del plan, su seguimiento y control, se forma un Comité de Igualdad integrado por representantes de los/las trabajadores/as y de la empresa en partes iguales. En el 2020, el comité contaba con una mayoría de mujeres (indicado en morado) tal como se muestra en la relación a continuación. Si bien se desea promover la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada parte de la comisión negociadora, por lo que hay una persona aún en proceso de formación para incorporarse y buscar una composición más paritaria.

- Responsable del área de gestión de Calidad
- Directora de RRHH



- Directora general médica y de innovación
- Secretaria General
- Presidente del comité de empresa
- Secretario del comité de empresa
- Representante del Comité de Empresa
- Representante del Comité de Empresa y del personal de movimiento

Con esta comisión negociadora se garantiza la participación paritaria de empresa y personas trabajadoras, habiendo cuatro personas de cada parte.

Los resultados, compromisos y acuerdos a los que llega esta comisión se recogen en el presente documento, resumen del diagnóstico realizado, junto con la revisión del registro y auditoría retributiva. Tanto este documento como las actas de reunión son firmados por todos los integrantes como muestra de su acuerdo con el mismo. Además, es labor de los integrantes de este comité la adecuada comunicación y difusión del presente plan de igualdad, así como la sensibilización a la plantilla.

2. Diagnóstico

Se elabora un exhaustivo diagnóstico de la situación de la plantilla como instrumento básico a la hora de trabajar el Plan. Para este diagnóstico se realiza un análisis cualitativo y cuantitativo de los siguientes aspectos:

Datos generales de plantilla: antigüedad, contrato y jornada, niveles jerárquicos, incorporaciones y bajas
Selección de personal
Clasificación profesional
Formación
Promoción
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Condiciones de trabajo, retribuciones incluida la auditoría salarial
Infrarrepresentación femenina
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Violencia de género



Una vez analizados los aspectos anteriores, se identifican las medidas prioritarias, a la luz de los datos obtenidos.

3. Diseño

Para el diseño del Plan, se toman en cuenta las áreas identificadas durante la fase de análisis del diagnóstico. Se plantean una serie de posibles acciones que posteriormente se priorizan en base al impacto de las mismas, los recursos y el tiempo necesarios para llevar a cabo cada una de ellas. Con esta priorización se busca escoger y desarrollar aquellas opciones que tengan una mayor viabilidad, con el fin de garantizar su consecución, pero también que tengan el mayor impacto positivo posible en la igualdad en la organización. También se definen el ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios, así como las personas responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

Quedan detallados, además, los métodos de control y seguimiento necesarios para realizar la evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan implantadas.

4. Implantación

La fase de Implantación comenzará una vez que este Plan sea ratificado por todos los integrantes del comité de igualdad y se comunique a la dirección de la organización.

5. Seguimiento

El comité de Igualdad de la empresa es el grupo de trabajo encargado de realizar un seguimiento de las acciones planificadas para garantizar el correcto cumplimiento y realizar modificaciones si es necesario para lograr los objetivos planteados.

Los seguimientos se realizan con una periodicidad mínimo anual, si bien pueden definirse plazos de seguimiento más cortos en el mismo plan de acciones, quedando constancia de los mismos en las actas de reunión del comité y en el registro “plan de igualdad”



6. Ámbito de aplicación y vigencia del plan

En el ámbito personal, el alcance de los planes de igualdad de Transinsa S.L. son de aplicación general para toda la plantilla independientemente del tipo de relación contractual, nivel jerárquico o del lugar donde desarrollen su trabajo.

Transinsa, S.L. tiene su sede única en el principado de Asturias. Los servicios de transporte sanitario pueden prestarse en toda la comunidad autónoma y en ocasiones en otros lugares de España o el extranjero, si los traslados solicitados o los servicios contratados puntualmente así lo requieren.

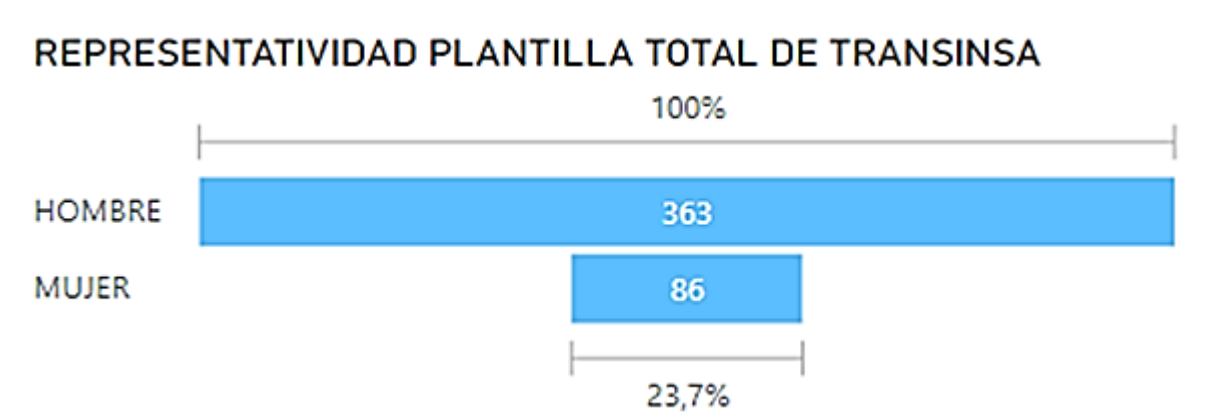
La vigencia de los planes se realiza con una periodicidad trianual, teniendo siempre en cuenta los periodos de años naturales, con revisiones anuales que pueden dar lugar a modificaciones.



DIAGNÓSTICO

A. DATOS GENERALES DE PLANTILLA

En la distribución general de la plantilla siguen existiendo grandes diferencias entre el número de hombres y mujeres debido a la masculinización del sector y que la incorporación de mujeres a los puestos técnicos es relativamente reciente. Aunque la situación actual sigue mostrando esta gran diferencia, la evolución en los últimos años muestra como es un hecho que está disminuyendo gracias a los esfuerzos de TRANSINSA por aumentar el personal femenino en estas áreas y por un creciente número de mujeres que optan en formarse en esta disciplina.



Para dar una idea más clara de la distribución de las mujeres entre toda la plantilla de TRANSINSA a continuación se muestran la relación entre hombres y mujeres atendiendo a la antigüedad en la empresa, niveles jerárquicos y tipos de contratos

1. ANTIGÜEDAD

Debido a la evolución histórica del sector, los hombres presentan mayor antigüedad, especialmente en puestos de Técnico en Emergencias Sanitarias, debido a que la incorporación de mujeres a este sector es relativamente reciente. Hay que destacar que en las franjas de menor antigüedad la diferencia entre hombres y mujeres es mucho más



pequeña, un hecho que refleja como a medida que hay más mujeres con la titulación de Técnico/a en Emergencias Sanitarias, también hay más contrataciones, igualando así la diferencia histórica en el sector. Esta trayectoria se observa ya desde hace varios años.

Los datos comparados entre mujeres y hombres en el 2020 son los siguientes

ANTIGÜEDAD	HOMBRE	MUJER	Total
< 6 MESES	6,68%	2,23%	8,91%
> 10 AÑOS	55,23%	9,13%	64,37%
3-10 AÑOS	4,23%	1,78%	6,01%
6 MESES- 3 AÑOS	14,70%	6,01%	20,71%
Total	80,85%	19,15%	100,00%

EDAD	HOMBRE	MUJER	Total
<20	0,00%	0,00%	0,00%
>45	40,09%	5,12%	45,21%
20-29	5,57%	2,00%	7,57%
30-45	35,19%	12,03%	47,22%
Total	80,85%	19,15%	100,00%

2. NIVELES JERÁRQUICOS

En la empresa se definen cinco niveles jerárquicos principales que van desde el CEO en el nivel superior hasta el personal técnico en el inferior, mientras que la clasificación profesional viene definida por el Convenio Colectivo regional de trabajo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en el Principado de Asturias.

La distribución de la plantilla por estas categorías se muestra en la siguiente tabla comparando el porcentaje de hombres y mujeres en cada categoría:



CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER
ADMINISTRATIVO/A	0,00%	100,00%
AYT. CAMILLERO/A	70,27%	29,73%
CAMILLERO/A	60,71%	39,29%
CONDUCTOR/A	91,33%	8,67%
DIRECTOR AREA	50,00%	50,00%
DUE	29,41%	70,59%
GERENTE	100,00%	0,00%
MANDOS INTERMEDIOS	73,33%	26,67%
MEDICO	60,00%	40,00%
TELEFONISTA	16,67%	83,33%
Total	80,85%	19,15%

Destaca que en los puestos de toma de decisiones el número de mujeres es menor. En los últimos años se ha aumentado significativamente el número de mujeres en puestos de mando, incluyendo la Dirección General de la empresa y el Consejo de Administración, puestos que se mantienen y en los que ya puede verse una paridad, aunque en mandos intermedios siguen siendo menos mujeres.

Sin embargo, destaca una mayoría de mujeres en puestos como DUE, telefonista y administrativo/a

3. CONTRATO Y JORNADA

No se puede decir que haya grandes diferencias en este punto entre hombres y mujeres. En los datos puede observarse que la mayoría de las mujeres se encuentra con contratos indefinidos a tiempo completo, al igual que ocurre con los hombres. Es lo más frecuente en la plantilla de TRANSINSA.



Hay un mayor porcentaje de mujeres con contratos en prácticas a tiempo completo debido a que cada vez hay más mujeres que se forman en la profesión de Técnico en Emergencias Sanitarias, permitiendo a TRANSINSA, S.L. realizar más contrataciones de mujeres en periodo de prácticas. Se espera que con el paso del tiempo esta mayoría de mujeres en prácticas pueda llegar a traducirse en un aumento de la presencia femenina en el resto de contratos.

También destacan en los datos un mayor porcentaje de mujeres con contratos temporales a tiempo completo. Este dato se debe a la realización de una acción formativa para la incorporación de mujeres del ámbito rural al sector, que incluía un compromiso de contratación.

En todos los casos, tanto en los contratos de hombres como de mujeres la jornada es con mayor frecuencia a tiempo completo, son pocos los contratos a tiempo parcial.

TIPO DE CONTRATO	HOMBRE	MUJER	Total
TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL	1,10%	3,49%	1,56%
TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	9,64%	11,63%	10,02%
PRÁCTICAS A TIEMPO COMPLETO	7,16%	17,44%	9,13%
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	82,09%	67,44%	79,29%
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	0,00%	0,00%	0,00%

En resumen, los porcentajes de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada son bastante similares, mostrando que se aplica una política de empresa y no existe discriminación. Si bien entre las mujeres aún no se ha alcanzado los mismos porcentajes en contratos indefinidos a tiempo completo que en los hombres, es una situación que viene de una tradicional masculinización del sector que parece estar cambiando con las nuevas generaciones, como denotan los contratos en prácticas de mujeres.



4. INCORPORACIONES Y BAJAS

Las incorporaciones se centran en puestos de T.E.S. y personal sanitario que es donde existe una mayor rotación en función de las variaciones de los servicios.

Como puede verse las incorporaciones y bajas de hombres y mujeres guardan aproximadamente la misma proporción. Sí se observan ligeramente menos bajas femeninas. En general, estos datos demuestran que no existe discriminación en este punto, y la diferencia existente guarda relación con el número general de mujeres y hombres que existen entre los puestos de T.E.S., ya que sigue siendo un sector masculinizado donde en general hay menos mujeres.

BAJAS E INCORPORACIONES		HOMBRE	MUJER
BAJAS		68,85%	31,15%
INCORPORACIONES		67,50%	32,50%

Del total de bajas definitivas que se producen, tanto en hombres como en mujeres los números se centran en la finalización del contrato. En el caso de las mujeres sólo hay otras dos causas más: despido y muerte, incapacidad, etc., mientras que en los hombres existen ceses voluntarios, excedencias y jubilaciones.

BAJAS DEFINITIVAS	HOMBRE	MUJER
CESE VOLUNTARIO	11,90%	0,00%
DESPIDO	2,38%	16,67%
EXCEDENCIA	4,76%	0,00%
FINALIZACIÓN DE CONTRATO	69,05%	77,78%
JUBILACIÓN	9,52%	0,00%
MODIFICACIÓN CONDICIONES TRABAJO	0,00%	0,00%
NO SUPERACIÓN PERIODO PRUEBA	0,00%	0,00%
OTROS (MUERTE, INCAPACIDAD, ETC.)	2,38%	5,56%



En cuanto a las bajas temporales no hay grandes diferencias entre hombres y mujeres. Destacan un mayor porcentaje de hombres en las bajas por accidente, COVID19 e incapacidad temporal, pero se debe también a la diferencia general en la plantilla entre hombres y mujeres. Las bajas temporales de las mujeres se centran

BAJAS TEMPORALES	HOMBRE	MUJER
ACCIDENTE DE TRABAJO	84,00%	16,00%
COVID19	71,60%	28,40%
INCAPACIDAD TEMPORAL	73,58%	26,42%
MATERNIDAD	0,00%	100,00%
PATERNIDAD	100,00%	0,00%
PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE, FALLECIMIENTO, ETC.	48,00%	52,00%
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO/A	0,00%	100,00%
REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA	0,00%	100,00%
RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	0,00%	100,00%

en embarazo, lactancia, maternidad y cuidado de hijos.

Este año 2020 destaca la adición de una nueva causa de baja temporal: COVID-19, debido a las cuarentenas necesarias por contactos estrechos y contagios ocurridos entre la plantilla.

B. SELECCIÓN DE PERSONAL

Existe un procedimiento documentado para la selección de personal que detalla la metodología para garantizar que es un sistema objetivo y no da lugar a discriminación. Con un proceso bien definido que garantiza la no discriminación. La responsable de coordinar y supervisar este proceso es la Directora de RRHH, que se encuentra siempre en la comisión para la elección de personal, junto con personal del área relacionada con el puesto a cubrir.

Si se analizan las nuevas incorporaciones en el año 2020 por puesto, destaca que el número de mujeres contratadas coincide con el de hombres en el puesto de



camillero/a, y está por encima de los hombres en puestos de DUE, médico y dirección de área. Es decir, se mantiene una igualdad o superioridad en la contratación de mujeres en más de la mitad de los puestos para los que ha sido necesaria contratación. Del resto, no se han contratado mujeres para puestos administrativos, pero es un área en la que las mujeres ya son amplia mayoría en la empresa.

INCORPORACIONES	HOMBRE	MUJER
ADMINISTRATIVO/A	100,00%	0,00%
AYT. CAMILLERO/A	72,73%	27,27%
CAMILLERO/A	50,00%	50,00%
CONDUCTOR/A	86,96%	13,04%
DIRECTOR AREA	0,00%	100,00%
DUE	21,43%	78,57%
MÉDICO	33,33%	66,67%

En los puestos de conductor/a y ayudante de camillero/a sigue siendo superior la contratación de hombres frente a mujeres, si bien son puestos para los que suele haber menos candidatas femeninas.

En general, estos datos demuestran que no existe discriminación en la selección de personal y el sistema es adecuado.

De todas formas, el procedimiento documentado de contratación y selección de personal es antiguo y mejorable.

C. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El principal objetivo de TRANSINSA, desde sus primeros planes de igualdad es llegar a tener una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa. Ya que el sector del transporte sanitario era históricamente un sector masculinizado, este objetivo era de los más importantes a abordar. En los



últimos años se han llevado a cabo con éxito acciones en este sentido aumentando notablemente la presencia de mujeres en puestos de dirección, mando y gestión. En la categoría de Técnicos/as en Emergencias Sanitarias también ha aumentado considerablemente el número de mujeres, pero aún hay una diferencia importante. En este punto influye en gran medida el número de mujeres con la titulación necesaria que puedan solicitar estos puestos, que sigue siendo escaso.

Dentro de las categorías de T.E.S., también destaca que hay menos mujeres conductoras, y ninguna en servicio urgente. Esto ya se detectó en planes anteriores y se trató en reuniones del comité de igualdad, llegando a la conclusión que la formación en conducción con los vehículos de urgencia podría ayudar a animar a las mujeres a optar por estos puestos. Se realizó una acción formativa pero no tuvo mucho éxito.

Sí que en puestos administrativos y de operador/a, el número de mujeres tradicionalmente siempre ha sido superior al de hombres. En este caso, también se han tomado medidas para incorporar hombres.

Para continuar luchando por tener un sistema de clasificación profesional neutro, se ha aplicado la herramienta del Ministerio de Igualdad para la valoración de los puestos de trabajo.

En el comité de igualdad se ha negociado la implantación de este sistema que permite además la evaluación periódica del encuadramiento profesional, llegando a un total acuerdo, al ser esta una metodología objetiva que aporta transparencia y permite un análisis detallado de la situación.

D. FORMACIÓN

También se dispone de un procedimiento documentado de formación. Existe un responsable de formación que recoge las necesidades en base a requisitos



técnicos, planificación estratégica y plan de igualdad, creando así un plan de acciones formativas cada año que es aprobado por el Consejo de Dirección. Toda persona que trabaje en TRANSINSA tiene acceso a esta formación sin distinción de ningún tipo. Y los datos demuestran que las horas de formación son similares para todas las personas independientemente de su sexo.

Se dispone de un indicador de formación segregado por sexos para asegurar que nadie es discriminado y todos tienen acceso a la misma formación.

HORAS DE FORMACIÓN POR PERSONA

AÑO	HOMBRE	MUJER
2019	10,36	10,64
2020	24,44	34,80

En la empresa ya se han llevado a cabo acciones formativas en materia de igualdad para todo el personal, aunque no se ha establecido una periodicidad, refuerzos o buscar otras actividades que ayuden a la concienciación, sensibilización y difusión de la igualdad de oportunidades, los procesos internos definidos en esta materia, etc. Estas acciones podrían incluirse dentro del procedimiento de formación.

También se han llevado a cabo acciones formativas específicas para mujeres con objeto de animarlas a optar por puestos de conducción en servicios de urgencias. Si bien no se ha repetido, ni se continúa analizando otras posibles acciones formativas similares que pudieran llevarse a cabo.

Los datos muestran así que, no sólo no existe discriminación en cuanto a la formación recibida, sino que las mujeres suelen formarse más que los hombres.



Durante el 2020, la formación en materia de prevención frente a COVID-19, uso de EPIS, protocolos de actuación, etc. tuvo un peso enorme frente a otras actividades formativas y aun así, se realizó en diciembre del 2020 una acción formativa en materia de igualdad de 25 horas de duración. Esta formación era de “Especialista en elaboración e implantación de planes de igualdad en la empresa” y asistieron 14 personas, tanto hombres como mujeres.

Los contenidos de esta acción formativa incluían:

- Conceptos fundamentales y cuestiones básicas sobre planes de igualdad
- Situaciones de desigualdad y discriminación
- Cómo realizar un Plan de Igualdad. Fases y metodología
- El diagnóstico y diseño de medidas
- Implementación de medidas
- Realizar el seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad
- Revisión de Caso práctico.

En resumen, como posibles acciones de mejora en este campo se plantean, por ejemplo, nuevos indicadores relacionados con la materia de las acciones formativas impartidas, ya que esto daría una idea de la cantidad de formación técnica, en prevención, en igualdad, etc. que se realiza en la empresa y por género, así como la implantación de formación obligatoria mínima y periódica en igualdad.

E. PROMOCIÓN

Existe un procedimiento documentado para la promoción interna que asegura que no exista discriminación de ningún tipo. De hecho, se han tomado acciones para animar a las mujeres a promocionar de puestos de camillera a conductora, al



detectar que no había mujeres conductoras en servicios de urgencia, y pocas mujeres conductoras en general.

Dentro de los esfuerzos realizados también está el empeño de promocionar mujeres a puestos de mando y gestión, como se evidencia con las promociones de los últimos años que han aumentado el número de mujeres en estos puestos. Destaca especialmente que los únicos puestos de dirección abiertos a selección de personal (los demás son ocupados por socios de la empresa) han sido ocupados por mujeres.

En el 2020 se realizaron 3 promociones de mujeres frente a 8 de hombres, si bien es una proporción que se repite dada la diferencia general del número de mujeres y hombres de la plantilla, no es síntoma de ningún tipo de discriminación.

Para el nuevo plan de igualdad se mantienen los objetivos de continuar promocionando mujeres a puestos de mandos intermedios, ya que en puestos de dirección no hay más puestos que puedan ocupar otras personas distintas a los socios de la empresa.

F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

En lo que se refiere a facilitar la conciliación de la vida laboral, en TRANSINSA, S.L. existe un procedimiento documentado que establece la metodología para que todas las personas puedan solicitar medidas de conciliación. Se ha actualizado el año pasado y funciona correctamente. Dentro de este procedimiento se han tomado a lo largo de los años diferentes medidas según las necesidades de las personas que los solicitan. Los ejemplos de las acciones tomadas van desde el teletrabajo, si el puesto lo permite, a cambios de turnos de trabajo de 12 a 8 horas o adaptabilidad de los horarios variando entre jornadas continuas y partidas.



Además, se implantan medidas de forma continua según la necesidad del personal en aquellos puestos de trabajo que lo permiten, como por ejemplo la adaptabilidad de los horarios en entradas y salidas, horas de comida, etc. para facilitar el cuidado de hijos menores, por los mismos motivos, flexibilidad horaria en entradas y salidas del personal de oficinas y jornadas continuas en días alternos para facilitar la conciliación.

Si bien no se han incluido un plan de medidas que garanticen el derecho a la desconexión digital. Es una posible acción de mejora a abordar en el plan de igualdad.

G. CONDICIONES DE TRABAJO, RETRIBUCIONES INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL

Con el fin de evaluar correctamente las condiciones de trabajo, se realizó en primer lugar una valoración objetiva de los puestos de trabajo que se utilizó en la correspondiente auditoría retributiva con el fin de analizar en detalle, las características de los puestos, las condiciones de los mismos, la representación femenina y las retribuciones percibidas, para detectar posibles brechas salariales y poder actuar sobre ellas si las hubiera.

Para todo esto se han utilizado las herramientas puestas a disposición por el Ministerio de Igualdad para garantizar que se utilizan métodos de análisis y evaluación, suficientemente completos y objetivos. Las herramientas utilizadas se aplicaron tanto para la valoración de puestos como para el registro retributivo y el análisis de posibles brechas salariales.

Los detalles de estas metodologías utilizadas y sus resultados se documentan ampliamente en la auditoría salarial realizada por TRANSINSA con apoyo en estas herramientas.



En esta auditoría no se han detectado incidencias, ni brechas salariales que requieran plantear acciones correctivas. Todas las diferencias tienen explicaciones lógicas y razonables. Las retribuciones en TRANSINSA se basan en el Convenio Colectivo regional de trabajo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia en el Principado de Asturias, lo que hace que el sistema sea objetivo, justo y no discriminatorio, por lo que tampoco son necesarias medidas de acción positiva contra la brecha salarial de género.

H. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Para analizar la representación femenina en todos los niveles jerárquicos de la organización, se revisan en primer lugar el número de mujeres en los distintos grupos profesionales que resumen la principal jerarquía dentro de la empresa. Para realizar esta comparación se ha tomado una “fotografía” de un día concreto del año, 7 de marzo, dado que a lo largo del año existe mucha rotación en los puestos del grupo de explotación.

Los datos obtenidos son los siguientes:

	HOMBRES	MUJERES
GPGD	15	7
GPAI	2	15
GPA	8	14
GPE	338	50

La mayor representación femenina se encuentra en los grupos de personal administrativo e informático (GPAI) y personal asistencial (GPA). En los otros dos grupos el número de mujeres está por debajo. En los puestos de gestión y dirección (GPGD) en los últimos años se han ido incorporando más mujeres hasta llegar a ocupar más de la mitad de los cargos. Es importante resaltar que en este grupo los



puestos de dirección a excepción de la Dirección General, y la de Personas e Igualdad, están ocupados por socios de la empresa. Es decir, son puestos que no están sujetos al acceso por personal contratado a través del proceso de selección y contratación habitual. Estos suponen tres de los puestos de dirección, además del CEO. Si se eliminan estos cuatro puestos los números en este grupo quedan 11 hombres y 7 mujeres. El aumento de la representación de las mujeres en puestos de mando y dirección debe seguir apoyándose todo lo posible y se tendrá en cuenta en las acciones propuestas. En cuanto a la representación femenina entre el personal de explotación, T.E.S., la otra área de la empresa donde hay menos mujeres, depende en gran medida de la cantidad de profesionales que se formen en los próximos años. Tradicionalmente el sector estaba muy masculinizado y no había muchas mujeres formadas como T.E.S. que pudieran optar a estos puestos. Como suele ocurrir en este tipo de sectores, no es fácil aumentar el número de mujeres, depende en gran medida del interés de las mujeres por acceder a la formación necesaria y a estos puestos de trabajo.

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Existe un procedimiento documentado que incluye personas de contacto a las que pueden acudir las personas que puedan sufrir algún tipo de acoso, para garantizar que se detectan a tiempo estas situaciones, para atajarlas lo antes posible y que la víctima se encuentre en todo momento apoyada. El procedimiento garantiza la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas aunque no está previsto el asesoramiento psicológico y/o médico a las víctimas, algo que podría añadirse fácilmente, ya que TRANSINSA cuenta con un acuerdo de colaboración con ASINPEC, la asociación para la intervención psicológica en urgencias, emergencias, crisis y desastres, con los que podría llegarse a algún acuerdo en este aspecto, no sólo para estos casos sino también para situaciones de violencia de género por



ejemplo. Esta es una posible acción de mejora a tener en cuenta en este plan o en futuros planes.



J. VIOLENCIA DE GÉNERO

TRANSINSA ha firmado con el gobierno del Principado de Asturias un pacto contra la violencia de género en 2017. Para contribuir a este pacto, los técnicos en emergencias sanitarias (TES) de la empresa informan en sus partes de asistencia de forma confidencial de situaciones de violencia machista que puedan detectar al asistir a las víctimas. Para llevarlo a cabo se formó a los TES en la detección de posibles casos, y la forma a proceder para informar de los mismos. Esta formación sirvió también como método de concienciación y sensibilización acerca de este problema.

Además, TRANSINSA apoya al Principado de Asturias y la Fundación del Transporte Sanitario de Asturias dentro del marco de un convenio de colaboración para el Centro de Crisis para Víctimas de Agresiones Sexuales que la Dirección General de Igualdad puso en marcha en Oviedo para facilitar la movilidad de empleados y víctimas durante todos los días del año. TRANSINSA pone a disposición del centro de crisis un vehículo acondicionado para los desplazamientos con el personal necesario para llevarlos a cabo: técnicos sanitarios en emergencias, preparados para realizar traslados que exigen confidencialidad y empatía, que se encargan de acoger y trasladar a las víctimas de agresiones sexuales en cualquier punto de Asturias.

Para llevar a cabo estos traslados, la plantilla de TRANSINSA se formó a través de la dirección General de Igualdad en materia de violencia sexual, igualdad y maltrato machista.

A pesar de estas acciones, aún puede mejorarse incluyendo en los procedimientos establecidos los protocolos de actuación ante casos de violencia de género entre el personal de TRANSINSA, para garantizar que se les da todo el apoyo necesario, además podría incluirse en el plan de formación, formación específica en este campo para el personal de RRHH.



COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Existe un díptico de buenas prácticas en cuanto a comunicación no sexista e inclusiva que ya se creó en el año 2008 distribuyéndolo al personal y publicándolo en el tablón de anuncios de la sede central.

En las acciones formativas impartidas a toda la plantilla se ha incluido información y sensibilización en cuanto al uso de un lenguaje inclusivo no sexista.

En cuanto a la comunicación de los planes de igualdad en sí mismos se traslada a la plantilla de la mano de los representantes de los trabajadores que son miembros del comité de igualdad.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ANTERIOR

Las acciones de mejora que se obtienen de los diagnósticos realizados y constituyen los planes de igualdad de TRANSINSA son desarrolladas según el siguiente formato, para garantizar que quedan correctamente planificadas para garantizar su ejecución.

ÁREA		
OBJETIVO 1		
ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS
RECURSOS		
INDICADORES		

Así, queda establecido por cada acción una definición clara del objetivo que debe ser medible, alcanzable y relevante. Dentro de este objetivo a alcanzar se detallan las metas o acciones más específicas que deben llevarse a cabo para su consecución, indicando quienes son los/as responsables de ejecutar cada una de estas acciones y los plazos fijados para su finalización. Además, se describen los recursos necesarios para lograr el objetivo y qué indicador se utilizará para medir su grado de consecución.

De esta forma, no sólo quedan claramente descritos los objetivos de mejora en materia de igualdad, sino que se facilita enormemente su seguimiento.

El seguimiento del plan de igualdad se realiza por el propio comité de igualdad compuesto paritariamente por representantes de la empresa y los trabajadores. Se



realizan reuniones para ejecutar el seguimiento quedando reflejadas en las propias actas de reunión el resultado del mismo.

En el caso del anterior plan de igualdad no se llegaron a finalizar los objetivos. Por un lado, hay que tener en cuenta que el plan anterior estaba previsto en un plazo de tres años que finalizaría en el 2022. La presente revisión del plan se ha realizado con antelación a esta fecha de finalización debido a la necesidad de adaptación a los nuevos requisitos legales, por lo que no se ha dispuesto de todo el tiempo previsto inicialmente para ejecutar las acciones. Por otro lado, en pleno desarrollo del plan de igualdad, en 2020, la pandemia originada por el SARS-CoV-2 modificó por completo la actividad ordinaria de la empresa obligando a centrar los esfuerzos en otras actividades más urgentes, tanto para continuar prestando el servicio como para garantizar la seguridad del personal de TRANSINSA.

Esta situación extraordinaria ha influido negativamente por tanto en el seguimiento habitual del plan, que se solucionará retomando las acciones propuestas en este nuevo plan al que se añadirán nuevas acciones.

A continuación, se hace un seguimiento de las acciones que se habían propuesto y su estado

ÁREA	OBJETIVO	ESTADO	SEGUIMIENTO
COMUNICACIÓN	MEJORAR LA COMUNICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS GENERALES MÁS IMPORTANTES EN MATERIA DE IGUALDAD	INCOMPLETO	Si bien se llegó a crear un grupo de trabajo que comenzó a preparar los documentos establecidos, no pudieron llegar a terminarlos debido al comienzo de la pandemia.
CONDICIONES DE TRABAJO	IMPLANTAR UNA METODOLOGÍA SISTEMÁTICA DE EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL	INCOMPLETO	Este objetivo estaba previsto desarrollarlo a lo largo del 2020, por lo que de nuevo la pandemia imposibilitó el desarrollo normal de esta acción.



ÁREA	OBJETIVO	ESTADO	SEGUIMIENTO
INFRARREPRES ENTACIÓN FEMENINA	REALIZAR ACCIONES PARA AUMENTAR LA VISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN LA PROFESIÓN DE T.E.S.	INCOMPLETO	Una vez más el confinamiento y las restricciones de reunión debidas a la pandemia paralizó por completo esta acción.
SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROMOCIÓN	ACTUALIZACIÓN Y MEJORA DEL ACTUAL PROCEDIMIENTO PARA LA CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN	INCOMPLETO	En este caso no fue solo la pandemia la que dificultó esta acción sino también el hecho de que durante el periodo de 2020 previsto para su ejecución el puesto en Dirección de RRHH, responsable de la acción, estuvo vacante.
FORMACIÓN	CREAR INDICADORES ESPECÍFICOS DE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	COMPLETADO	Esta es la única acción que pudo finalizarse. El indicador creado obtiene las horas de formación impartida en el año segregadas por género, permitiendo comprobar que no existe discriminación en la formación impartida. El indicador ya se ha incluido en el diagnóstico actual.

Actualmente, aunque la situación respecto a la COVID-19 no se ha normalizado por completo ya podemos asegurar que TRANSINSA se encuentra en situación de afrontar de nuevo las acciones pendientes y plantear nuevas acciones si se ve necesario.

Por lo tanto, el nuevo plan de igualdad para el próximo periodo se tienen en cuenta estas acciones junto con las que se hayan detectado en el diagnóstico.



CONCLUSIONES

A raíz de los datos revisados en el diagnóstico que se resume en el presente documento, junto con el registro y la auditoría retributivos, y las acciones que quedaron pendientes por realizar del plan anterior debido a la pandemia del 2020 y que, por la actualización a la nueva legislación, no se completó el periodo previsto para la ejecución del plan, resultan los principales puntos a mejorar:

1. **PROMOCIÓN** - Promocionar a mujeres en puestos de gestión y dirección.
2. **SELECCIÓN DE PERSONAL** – Actualizar y mejorar el actual procedimiento
3. **FORMACIÓN** – Mejorar el procedimiento para la inclusión de formación básica obligatoria, categorizar las materias a impartir y plantear nuevos indicadores
4. **INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA** - Aumentar la presencia de mujeres en puestos de TES.
5. **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.** Añadir en el procedimiento actual el apoyo psicológico a ofrecer a las víctimas
6. **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.** – concienciar acerca de buenas prácticas en desconexión digital
7. **VIOLENCIA DE GÉNERO.** – Crear un procedimiento de actuación específico.
8. **COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.** – Mejorar la comunicación, información y sensibilización respecto al plan de igualdad, lenguaje inclusivo no sexista, etc.

Sobre estas áreas se centran los ejes en los que se basarán los objetivos marcados para este año y las acciones correspondientes.

Para planificar las nuevas acciones a llevar a cabo se ha realizado una priorización de las mejoras propuestas atendiendo al impacto de las mismas y la capacidad para llevarlas a cabo. Cada criterio se valora del 1 al 5 y se multiplican ambos parámetros. Las acciones de mejora con una mayor puntuación son las que se planifican para su ejecución.



El resultado de la priorización es el siguiente:

ÁREA	MEJORA	IMPACTO	CAPACIDAD	TOTAL
PROMOCIÓN	PROMOCIONAR AL MENOS A UNA MUJER AL GRUPO GPGD	5	4	20
SELECCIÓN DE PERSONAL	MODIFICAR Y ACTUALIZAR PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	5	5	25
FORMACIÓN	MODIFICAR EL PROCEDIMIENTO ACTUAL PARA INCORPORAR MATERIAS FORMATIVAS BÁSICA, CATEGORIZAR	4	5	20
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	AUMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES PUESTOS DE TES.	5	2	10
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	MODIFICAR PROCEDIMIENTO	4	5	20
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	ESTABLECER BUENAS PRÁCTICAS CUANTO A DESCONEXIÓN DIGITAL	3	5	15
VIOLENCIA DE GÉNERO	CREAR PROCEDIMIENTO	5	5	25
COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN SENSIBILIZACIÓN	REFORZAR LA SENSIBILIZACIÓN COMUNICACIÓN NO SEXISTA E INCLUSIVA	4	5	20

Se planifican para el próximo periodo las acciones con un valor de priorización igual o superior a 20. El resto de acciones se valorará en los seguimientos si pueden afrontarse, en base a cómo se vaya avanzando con el resto de acciones planificadas.

Finalmente, todas las acciones planificadas que componen el presente plan de igualdad se detallan a continuación.



PLAN DE IGUALDAD

ÁREA		
PROMOCIÓN		
OBJETIVO 1		
PROMOCIONAR AL MENOS A UNA MUJER AL GRUPO PROFESIONAL DE GESTIÓN Y DIRECCIÓN		
ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS
VALORAR PUESTOS A CUBRIR Y POSIBLES CANDIDATOS	DIRECTORA DE PERSONAS E IGUALDAD	1º trim 2022
· ANALIZAR CANDIDATOS	DIRECTORA DE PERSONAS E IGUALDAD	2º trim 2022
REALIZAR LA PROMOCIÓN	DIRECTORA DE PERSONAS E IGUALDAD	2º trim 2022
RECURSOS		
Se requieren horas de trabajo por parte del personal de PERSONAS E IGUALDAD.		
INDICADORES		

NÚMERO DE MUJERES PROMOCIONADAS

ÁREA		
SELECCIÓN DE PERSONAL		
OBJETIVO 2		
ACTUALIZACIÓN Y MEJORA DEL ACTUAL PROCEDIMIENTO PARA LA CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN		
ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS
· CREAR UN GRUPO DE TRABAJO PARA LA REVISIÓN	DIRECTORA PERSONAS E IGUALDAD	3º trim 2023
· MODIFICAR EL PROCEDIMIENTO	Grupo de trabajo	1º trim 2024
· PRESENTAR AL COMITÉ DE IGUALDAD Y DE EMPRESA	Secretaria general	2º trim 2024
· COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO	DIRECTORA PERSONAS E IGUALDAD	2º trim 2024
RECURSOS		
Se requieren horas de trabajo por parte de los miembros del grupo de trabajo.		
INDICADORES		



ÁREA

FORMACIÓN

OBJETIVO 3

MEJORA DEL ACTUAL PROCEDIMIENTO DE FORMACIÓN

ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS
· CREAR UN GRUPO DE TRABAJO PARA LA REVISIÓN	DIRECTORA PERSONAS E IGUALDAD	3º trim 2023
· MODIFICAR EL PROCEDIMIENTO	Grupo de trabajo	1º trim 2024
· PRESENTAR AL COMITÉ DE IGUALDAD Y DE EMPRESA	Secretaria general	2º trim 2024
· COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO	DIRECTORA PERSONAS E IGUALDAD	2ºtrim 2024

RECURSOS

Se requieren horas de trabajo por parte de los miembros del grupo de trabajo

INDICADORES

ÁREA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 4

MEJORA DEL ACTUAL PROCEDIMIENTO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
INCLUYENDO APOYO PSICOLÓGICO A LAS VÍCTIMAS

ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS
· CREAR UN GRUPO DE TRABAJO PARA LA REVISIÓN	DIRECTORA PERSONAS E IGUALDAD	1º trim 2022
· MODIFICAR EL PROCEDIMIENTO	Grupo de trabajo	3º trim 2022
· PRESENTAR AL COMITÉ DE IGUALDAD Y DE EMPRESA	Secretaria general	4º trim 2022
· COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO	DIRECTORA PERSONAS E IGUALDAD	4º trim 2022

RECURSOS

Se requieren horas de trabajo por parte de los miembros del grupo de trabajo

INDICADORES



ÁREA

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 5

CREAR UN PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS
· CREAR UN GRUPO DE TRABAJO PARA LA REVISIÓN	DIRECTORA PERSONAS E IGUALDAD	1º trim 2023
· MODIFICAR EL PROCEDIMIENTO	Grupo de trabajo	3º trim 2023
· PRESENTAR AL COMITÉ DE IGUALDAD Y DE EMPRESA	Secretaria general	4º trim 2023
· COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO	DIRECTORA PERSONAS E IGUALDAD	4º trim 2023

RECURSOS

Se requieren horas de trabajo por parte de los miembros del grupo de trabajo

INDICADORES

ÁREA

COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

OBJETIVO 5

REFORZAR LA COMUNICACIÓN DEL PLAN Y CONCIENCIAR SOBRE LA RELEVANCIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y LA APLICACIÓN DE SUS PRINCIPIOS.

ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZOS
· CREAR CONTENIDO PARA COMUNICACIONES DE IGUALDAD	DIRECTORA PERSONAS E IGUALDAD	1º trim 2022
· COORDINAR REUNIONES EN TODAS LAS ÁREAS	SECRETARIA GENERAL	2º trim 2022
· COMUNICAR LAS FECHAS DE REUNIÓN	SECRETARIA GENERAL	2º trim 2022
· REALIZAR LAS CHARLAS	DIRECTORA PERSONAS E IGUALDAD	4º trim 2022

RECURSOS

Se requieren horas de trabajo por parte de los responsables y otras personas que apoyen en las acciones

INDICADORES



El desarrollo del plan de igualdad se recoge con más detalle en el documento “Plan de Igualdad” donde también se recogen datos concretos de los seguimientos de las acciones y resultados obtenidos. En este documento, no solo se recoge el último plan vigente sino también los planes anteriores lo que facilita el seguimiento de la evolución de las acciones de mejora en igualdad realizados a lo largo de los últimos años.

Además, para facilitar el seguimiento de la cronología de ejecución de las acciones planificadas se muestra el siguiente esquema que permite visualizar la distribución de los trabajos a realizar a lo largo del periodo de vigencia del presente plan de igualdad.

	2022		2023		2024	
	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM
OBJETIVO 1 -PROMOCIÓN		X				
OBJETIVO 2 -SELECCIÓN DE PERSONAS					X	
OBJETIVO 3 -FORMACIÓN					X	
OBJETIVO 4 -PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		X				
OBJETIVO 5 -VIOLENCIA DE GÉNERO				X		
Objetivo 6 – COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN		X				



Como mínimo anualmente se harán reuniones de seguimiento de la evolución de las acciones y se revisará en registro y auditorías retributivas. Si se detectase la necesidad durante estas revisiones se ampliarán las acciones aquí reflejadas, se modificarán los plazos o se acometerán las modificaciones necesarias para garantizar la ejecución de las acciones y la corrección de posibles desviaciones que pudieran detectarse durante la vigencia del presente plan de igualdad.

La reunión del comité de igualdad para la revisión del diagnóstico, registro y auditoría retributiva se realiza en octubre de 2021.