



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa Transinsa, S.L., en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad de la empresa Transinsa, S.L. presentada por la Comisión de Igualdad de la empresa Transinsa, S.L. (expediente API-2020/003, código 33100152112020), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 10 de febrero de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 5 de septiembre de 2019, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

En Oviedo, a 27 de febrero de 2020.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P.D. autorizada en Resolución de 05-09-2019, publicada en el BOPA núm. 174, de 10-IX-2019, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2020-02507.

ÍNDICE DE CONTENIDO

- Introducción.
- Compromiso de la dirección.
- La organización.
- Metodología para la elaboración del plan.
- Diagnóstico.
- Plan de igualdad.

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, pero, a pesar de los avances logrados, no se han logrado los frutos esperados. Aún existen cuestiones como la brecha salarial o el porcentaje de ocupación en los que no se han producido grandes avances.

Uno de los principales problemas es que la Igualdad aún es concebida como un tema menor dentro de las organizaciones a pesar de las ventajas que pueden aportar los planes de igualdad:

- Una mejora de la competitividad y la imagen de la empresa.
- Una mejora del compromiso de los trabajadores beneficiados por las medidas de conciliación adoptadas, incrementando la satisfacción y el orgullo de pertenencia.
- Detección preventiva de situaciones de discriminación que permite actuar para evitar la conflictividad laboral
- Atraer talento a la organización.
- Retener a los mejores profesionales.
- Reducir la rotación de profesionales y directivos.
- Aportar coherencia, sensibilidad y compromiso con la sociedad.

Los beneficios de la implantación de estos planes aún no son suficientemente reconocidos y es el freno que hace que aún existan desigualdades importantes como:



- Un aumento de la diferencia entre la tasa de paro de mujeres y hombres que afecta en mayor medida a las mujeres.
- Una segregación ocupacional. Existen ciertos sectores masculinizados en los que la presencia de mujeres no ha aumentado notablemente o incluso ha disminuido.
- Casi el 73% de contratos a tiempo parcial son destinados a mujeres.
- Uno de los motivos principales de que las mujeres se encuentren en este tipo de contratos a tiempo parcial se debe a la necesidad de conciliación con su vida personal, teniendo que responsabilizarse de tareas y cuidados domésticos.
- Aumenta el número de excedencias para el cuidado de familiares en los últimos años pero siguen siendo mayoritariamente las mujeres (84%) las que solicitan este permiso.
- La brecha salarial continúa presente y los hombres superan en salario a las mujeres incluso en sectores feminizados.
- El porcentaje de mujeres directivas ha caído.

Para Transinsa la necesidad de trabajar en la mejora continua de la igualdad de oportunidades, diversidad e integración de todas las personas ha sido una realidad desde el 2008 cuando se diseñó e implantó el primer plan de Igualdad de la empresa. Desde entonces Transinsa continúa trabajando por garantizar que todas las personas sean tratadas con igualdad, dignidad y respeto buscando crear un espacio de trabajo motivador y productivo, que facilite la conciliación de la vida profesional, personal y familiar. De este modo, Transinsa basa en estos ejes sus objetivos de desarrollo para la definición de mejoras dentro de sus planes de igualdad.

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.

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.

Transinsa, S. L. es una empresa asturiana especializada en el Transporte Sanitario, con un ámbito de actuación a nivel nacional que fue constituida en el 2004.

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 para lo que contamos con más de 400 personas trabajando con nosotros y 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 reciben las llamadas que demandan transporte sanitario, y que organiza la atención en función de la zona geográfica y los medios de transporte.

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 continuó 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:

- Distintivo de Igualdad "Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad" concedido por el Gobierno de Asturias en 2016
- Inclusión en el directorio de empresas de Gijón comprometidas con la Igualdad, en año 2015
- 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. Entonces, además no existían tampoco 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.

La incorporación de mujeres al puesto de TES-conductora es un proceso en el que seguimos trabajando a día de hoy a través de estudios internos y encuestas a 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.

El año 2011 fue definitivo para la incorporación de mujeres a ámbitos de decisión, 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)

Ya existía un plan previsto para el período 2019-2021 pero debido a varios cambios significativos en la empresa incluyendo una nueva persona como Directora General, se tomó la decisión de realizar un nuevo diagnóstico para preparar nuevas acciones para el período 2020-2021.

Para la elaboración de los planes de igualdad se siguen una serie de etapas:

1. Compromiso.

Se nombra a una persona responsable del Plan de Igualdad en este caso la Directora de Recursos Humanos.

Se forma un Comité de Igualdad integrado por representantes de las principales áreas de la compañía, así como de sus diferentes niveles jerárquicos:

- Directora General.
- Director Flota, Calidad y Medio Ambiente.
- Responsable departamento Flota, Calidad y Medio Ambiente.
- Directora de RR.HH.
- Responsable del Departamento de Operaciones.
- Secretaria General.
- Responsable del Departamento de Formación.
- Representante del Comité de Empresa.
- Representante del Comité de Empresa y del personal de movimiento.

El Plan además cuenta con el compromiso y acuerdo del Comité de Dirección y es apoyado por el Comité de empresa.

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:

Análisis cualitativo	Análisis cuantitativo
Selección de personal	Datos generales de plantilla
Formación	Antigüedad
Promoción	Niveles Jerárquicos
Política Retributiva	Contrato y jornada
Conciliación	Incorporaciones y bajas
Comunicación	
Prevención del acoso sexual	

Una vez analizados los aspectos anteriores, se determina que las líneas generales en las que se debe trabajar para mejorar y a raíz de estas áreas se detallan y planifican acciones concretas de mejora.

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.

4. Implantación.

La fase de Implantación comenzará una vez que este Plan sea ratificado por el Comité de Dirección y por el Comité de empresa. Posteriormente se comienza con la fase de comunicación y sensibilización a todas las áreas de la compañía.

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 semestral quedando constancia de los mismos en las actas de reunión del comité y en el registro "plan de igualdad".

6. Ámbito de aplicación.

Este plan de Igualdad aplica a toda la actividad y todas las personas que trabajan en Transinsa sin excepción.



7. Vigencia del Plan.

Los planes de igualdad se planifican normalmente a tres años. Cada tres años se realiza un nuevo diagnóstico y se plantean nuevas acciones. Si bien es cierto que durante los seguimientos realizados puede plantearse por diversas cuestiones la necesidad de renovar los planes de igualdad con mayor frecuencia.

A continuación, se presenta un resumen de los resultados del diagnóstico realizado:

Análisis cuantitativo.

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.

B. 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@ en Emergencias Sanitarias, también hay más contrataciones, igualando así la diferencia histórica en el sector.

C. Niveles jerárquicos.

Destaca que en los puestos de toma de decisiones el número de mujeres es menor. Pero de nuevo debe analizarse la evolución en los últimos años y no sólo la foto fija del año anterior. 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.

D. Contrato y jornada.

No se puede decir que haya grandes diferencias en este punto entre hombres y mujeres. Sólo cabe destacar que se observan pocas mujeres que se encuentren contratadas como conductoras y en servicios de urgencia. Este hecho ya se detectó en anteriores diagnósticos y se plantearon acciones como los cursos de conducción para dar más confianza a mujeres en puestos de camillera de manera que se animasen a optar a puestos de conductor.

En el caso del servicio de urgencia se desconocen los motivos por los que las mujeres no solicitan estos puestos. Sería positivo realizar encuestas de clima que ayuden a detectar el origen de este problema para establecer acciones que mejoren esta situación.

E. Incorporaciones y bajas.

No se observan grandes diferencias entre hombres y mujeres. Siempre se encuentra que el número de hombres es superior tanto en incorporaciones como en bajas pero es un hecho que se deriva de la situación en el sector con un bajo número de mujeres formadas como Técnicas en Emergencias Sanitarias.

Análisis cualitativo.

F. Selección de personal.

Existe un procedimiento documentado para la selección de personal que detalla la metodología para garantizar que no exista discriminación, si bien es cierto que no se actualiza desde hace tiempo y sería positivo modificar la forma de recogida de datos de cada proceso de selección con el objeto de realizar análisis y controlar mejor estos procesos.

G. Formación.

También se dispone de un procedimiento documentado de formación. Existe un responsable de formación que recoge las necesidades de formación 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.

En la empresa ya se han llevado a cabo acciones formativas en materia de igualdad para todo el personal, pero sería positivo sistematizarlo, estableciendo una periodicidad.

H. 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. Esta práctica continua adelante con este nuevo diagnóstico. Al detectarse que existe una resistencia de las mujeres a optar por puestos en servicios de urgencia se propone establecer una sistemática para consultar a las mujeres que podrían acceder a estos puestos y determinar cuáles son las circunstancias que evitan que opten por ellos y establecer acciones para subsanar este problema.

I. Política retributiva.

No existen diferencias salariales por razón de sexo. Esta es la principal base de la política retributiva de Transinsa. Las únicas diferencias salariales que puedan encontrarse se deben a tipos de contrato, jornadas, responsabilidades u otras cuestiones que no están relacionadas con el sexo.

J. Conciliación de la vida familiar y laboral.

También 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.

K. Comunicación.

Existen numerosos medios de comunicación interna: jornadas de excelencia, boletines, manuales, trípticos informativos, etc. Pero se ve la necesidad de mejorar en la comunicación ascendente y en la distribución de información general sobre igualdad.

L. Prevención del acoso sexual.

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 atacarlas lo antes posible y que la víctima se encuentre en todo momento apoyada. Este procedimiento se actualizó el año pasado.

Conclusiones

A raíz de los datos revisados en el diagnóstico de la plantilla, se observa que los principales puntos a mejorar son las áreas de:

1. Comunicación.
2. Contratación y promoción.
3. Formación.

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

PLAN DE IGUALDAD

Área		
Comunicación		
Objetivo 1		
Mejorar la comunicación de los principios generales más importantes en materia de igualdad		
Acciones	Responsables	Plazos
Crear un grupo de trabajo	Directora RRHH	1.º trim. 2020
Diseñar manuales, trípticos y documentación específica	Grupo de trabajo	3.º trim. 2020
Presentarlo al comité de igualdad y a la dirección	Secretaría General	4.º trim. 2020
Distribuir y comunicar	Directora RRHH	
Recursos		
Se requieren horas de trabajo por parte de los miembros del grupo de trabajo.		
Los documentos creados serán digitales por lo que no conllevan inversión económica para su impresión y maquetación.		
Indicadores		
Valoración media de la comunicación en materia de igualdad en las encuestas de clima		
Objetivo 2		
Implantar una metodología sistemática de evaluación de clima laboral		
Acciones	Responsables	Plazos
Crear un grupo de trabajo	Directora RRHH	1.º trim. 2020
Crear encuestas para las diferentes áreas y metodología	Grupo de trabajo	3.º trim. 2020
Establecer periodicidad y documentar todo el proceso	Responsable de Calidad	3.º trim. 2020
Realizar las encuestas de clima y sacar conclusiones en especial en cuanto a mejoras para el acceso de mujeres a promociones	Directora RRHH	4.º trim. 2020
Recursos		
Se requieren horas de trabajo por parte de los miembros del grupo de trabajo.		
Los documentos creados serán digitales por lo que no conllevan inversión económica para su impresión y maquetación.		
Indicadores		
Encuestas de clima realizadas por año		
Objetivo 3		
Realizar acciones para aumentar la visibilidad de las mujeres en la profesión de T.E.S.		
Acciones	Responsables	Plazos
Fomentar acciones sociales en centros educativos en los que mujeres TES hablen de la profesión	Responsable de acciones sociales	1.º trim. 2020
• Diseñar el contenido	Responsable de acciones sociales	3.º trim. 2020
• Buscar voluntarias	Responsable de acciones sociales	3.º trim. 2020
• Realizar las acciones	Responsable de acciones sociales	4.º trim. 2020
Recursos		
Costes de vehículos ambulancia utilizados para las acciones sociales: combustible e inmovilización de vehículos		

Área		
Contratación y promoción		
Objetivo 1		
Actualización y mejora del actual procedimiento para la contratación y promoción		
Acciones	Responsables	Plazos
• Crear un grupo de trabajo para la revisión	Directora RRHH	1.º trim. 2020
• Modificar el procedimiento	Grupo de trabajo	3.º trim. 2020
• Presentar al comité de igualdad y de empresa	Secretaría general	4.º trim. 2020
• Presentar al consejo de dirección	Secretaría general	4.º trim. 2020
• Comunicación y difusión del procedimiento	Directora RRHH	4.º trim. 2020
Recursos		
Se requieren horas de trabajo por parte de los miembros del grupo de trabajo		
Indicadores		
Datos referentes a la contratación y promoción del diagnóstico de igualdad. Comparación con el diagnóstico anterior		

Área		
Formación		
Objetivo 1		
Crear indicadores específicos de formación en materia de igualdad		
Acciones	Responsables	Plazos
Diseñar los indicadores	Responsable de calidad	1.º trim. 2020
Planificar y ejecutar acciones formativas en igualdad	Responsable de formación	1.º trim. 2020
Registrar los datos necesarios	Responsable de formación	4.º trim. 2020
Medición de resultados	Responsable de calidad	4.º trim. 2020
Recursos		
Se requieren horas de trabajo por parte de los responsables		
Indicadores		
Los indicadores diseñados		

El desarrollo plan de igualdad se recoge con más detalle en el documento "Plan de Igualdad" donde también se recogen datos 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.

Lugar de Celebración: TRANSINSA, S.L.
Hora de inicio: 10:00 H.

Asistentes

José A. Ordás Álvarez-Director Flota, Calidad y Medio Ambiente
Aurora Gutiérrez Álvarez-Responsable Dpto. Flota, Calidad y Medio Ambiente
Fernando Benavides San Juan-Responsable Operaciones
Miryam Serna Alonso-Secretaría General
Belén Bernabéu Oliveira-Representante Comité Empresa
Estibaliz García Fernández-Representante personal movimiento y Comité Empresa
Juan L. González Cambor-Responsable de Formación
Begoña Martínez Argüelles-Directora General

Orden del Día

1.- Revisión y firma Plan de Igualdad 2020-2022

1.- Se revisa el documento Plan de Igualdad 2020-2022, y se aprueban las acciones acordes a las deficiencias detectadas en los datos revisados en el diagnóstico de la plantilla.

Área Comunicación:

- Mejorar la comunicación de los principios generales más importantes en materia de igualdad.**
- Implantar una metodología sistemática de evaluación de clima laboral.**
- Realizar acciones para aumentar la visibilidad de las mujeres en la profesión de TES.**

Área Contratación y Promoción:

- Actualización y mejora del actual procedimiento para la contratación y promoción**

Área Formación:

- Crear indicadores específicos de formación en materia de igualdad.**

Se aprueba el documento Plan de Igualdad de Oportunidades de Transinsa 2020-2022.