

Planes de Igualdad



# Ambuibérica

I PLAN DE IGUALDAD

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES AMBUIBERICA S.L.U.

**ÍNDICE**

1. INTRODUCCIÓN .....3

2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD .....6

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....7

4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO .....9

5. OBJETIVOS GENERALES .....45

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS .....45

- Perspectiva de género
- Acceso y selección
- Contratación
- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial
- Retribuciones
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Violencia de género.
- Comunicación y sensibilización

7. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....145

8. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....146

ANEXO I. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....148

ANEXO II. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....148

## 1. INTRODUCCIÓN

### GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de nuestra Constitución que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva. Sin embargo, la mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres resulta claramente insuficiente en orden a garantizar que la igualdad sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad AMBUIBERICA S.L.U. asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

Principio de 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, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en todos los ámbitos, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

Discriminación directa e indirecta. Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la 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. Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

*Acoso sexual y acoso por razón de sexo. El artículo 7 de la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres indica:*

- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de 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.
- Constituye 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 u ofensivo.
- Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

*Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores indica:*

- El empresario está obligado a pagar por 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 en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.”

*Acciones positivas. El artículo 11 de la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, manifiesta que: “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.*

#### COMISIÓN DE IGUALDAD:

Tal y como establece la Ley de Igualdad, el 28/05/2021 se aprobó el Acuerdo de Constitución y Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (Anexo II)

La Comisión de Igualdad la integran:

#### POR PARTE DE LA EMPRESA:

- Silvia Magdaleno
- Ascensión Martín
- Marta Frigola (en sustitución de Sergio Puertas)
- Abel García
- Raúl Perez
- Jose Luis Gravalosa (en sustitución de Jaime Rodriguez)
- Tomás Gómez
- Javier Magdaleno
- Carlos Magdaleno Jr
- Enrique Blanco
- Alberto Puertas (en sustitución de Cristina León)
- Fernando García
- Carlos Alfonso Nieto

POR PARTE DE LA PARTE SOCIAL:

- UGT Beatriz Arenal Fernández
- UGT Lucio Conde García
- UGT Patricia Donis Pérez (en sustitución de Alexandra Hernández)
- CGT Emiliano García Arévalo
- CGT Laura González Pérez
- CGT Gonzalo Matesanz Heredero
- CCOO Miguel Angel Exposito (en sustitución de Jesús Horna)
- CCOO Eva Martín Lucas
- USO Amaia Gómez García
- USO Juan Jesús Hernández Moyano
- CSIF Sandra Barcia Fernández
- ELA Ana Cermeño
- CIG Beatriz Fernández González

La parte social cuenta con cuatro asesoras:

- ASESORÍA CSIF LOURDES HERREZUELO
- ASESORÍA USO JUAN JOSE LAGARTO
- ASESORÍA CCOO JORDI VENANCI GARCÍA Y JUAN JOSÉ DEL CAMPO
- ASESORÍA UGT LUZ MARTÍNEZ TEN

**CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN**

Las características que de este Plan de Igualdad son:

- **TRANSVERSAL.** Integra el principio de igualdad en la Empresa de forma transversal.
- **ACTIVO Y PREVENTIVO.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **COLECTIVO E INTEGRADOR.** Dirigido no sólo a las mujeres, sino al conjunto de la plantilla: mujeres y hombres.
- **NEGOCIADO.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la Empresa, parte social y conjunto de la plantilla.
- **DINÁMICO.** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **SISTEMÁTICO-COHERENTE.** El objetivo final, la igualdad real, se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **FLEXIBLE.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **TEMPORAL.** Finaliza cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

## 2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de AMBUIBERICA S.L.U. se estructura en los siguientes apartados:

- I. **DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la Empresa sobre los siguientes aspectos: características generales de la plantilla; formas de acceso a la Empresa; contratación y condiciones de trabajo; sistema de promoción; política salarial; medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral; sistemas y métodos de comunicación interna y externa y sensibilización en igualdad y negociado con la Representación legal de la plantilla
- II. **PROGRAMA DE ACTUACIÓN.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones concretas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o departamentos responsables e indicadores de seguimiento y evaluación.
- III. **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la Empresa tienen integrado el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Para ello se utiliza una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad, señalada en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Son dos tipos líneas paralelas de acción:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

El programa de actuación del Plan de Igualdad de AMBUIBERICA S.L.U. se estructura en las siguientes áreas:

- INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.
- ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN.
- CONTRATACIÓN.
- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.
- FORMACIÓN.
- PROMOCIÓN PROFESIONAL.
- CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
- RETRIBUCIONES.
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
- VIOLENCIA DE GÉNERO.



**AMBUIBÉRICA, S.L.U.**  
B47484530  
Calle Tamborila, S/N · 47610 · Zaratán (Valladolid)

UNE 179002 TRANSPORTE SANITARIO

- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

En cada una de las anteriores áreas de intervención se han establecido:

- OBJETIVO/S.
- MEDIDA/S.
- DPTO. / PERSONA RESPONSABLE.
- CALENDARIO.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### ÁMBITO TERRITORIAL

Este Plan de Igualdad se aplica en todo el territorio español para AMBUIBERICA S.L.U. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que AMBUIBERICA S.L.U pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

En la actualidad tiene presencia en la CCAA de Castilla y León, Cantabria, País Vasco, Madrid, Murcia, Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha, Cataluña, Galicia, Islas Baleares.

#### ÁMBITO PERSONAL

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de AMBUIBERICA S.L.U.

#### ÁMBITO TEMPORAL

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma.

#### DATOS AMBUIBERICA S.L.U.

Nombre mercantil: AMBUIBERICA S.L.U.

CIF: B47484530

Códigos cuenta de cotización: 0111/47103092993; 0111/49102020594; 0111/11119573071; 0111/36118021637; 0111/07114794493; 0111/50110277091; 0111/34101857439; 0111/15115042174; 0111/28188709753; 0111/39108065431; 0111/13109459262; 0111/30128570923; 0111/43113486027; 0111/48114740147; 0111/09106781241

CNAE: 8690

Domicilio: C/TAMBORILA S/N 47610 ZARATÁN VALLADOLID

Compañías:  
HTGROUP



**AMBUIBÉRICA, S.L.U.**

B47484530

Calle Tamborila, S/N · 47610 · Zaratán (Valladolid)

UNE 179002 TRANSPORTE SANITARIO

Teléfono: 902180059

Fax: 983344623

Correo electrónico: AGENTE.IGUALDAD@HTGROUP.ES

Página web: <https://htgroup.es/>

Persona de contacto: Silvia Magdaleno Fernández- Manager de Igualdad y LISMI

### CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA:

Ambuiberica S.L.U. en una de las empresas que forma HTGROUP.

Health Transportation Group es el operador de transporte sanitario líder en España y segundo de Europa. Fue creado tras la fusión de Ambuibérica y Emeru en el año 2017. Es el resultado del crecimiento de ambas compañías, basadas en la consolidación de pequeñas empresas locales de ambulancias hasta el nacimiento del actual Grupo.

Grupo Ambuibérica, Valladolid, 2001: Fue creada como empresa de transporte sanitario ofreciendo servicio en Valladolid y Zamora, provincias a las que posteriormente se añadió Palencia.

A continuación, se concursó en Aragón y fue adjudicataria del transporte sanitario programado y urgente para continuar en otras comunidades (Castilla-La Mancha, Galicia, etc.), incorporar otras compañías (Ambulancias Rodrigo, en Burgos; Ambulancias Gredos, en Ávila; Emergencias Sanitarias, en Salamanca), adquirir participaciones mayoritarias (Ambulancias Quevedo, en Almería) y transformarse en el primer grupo de transporte sanitario en España. Además de prestar servicios en Portugal

Grupo Emeru, Barcelona, 2013

Aglutinaban desde 2013 un grupo de empresas dedicadas al transporte sanitario terrestre en todas sus vertientes. Grupo Emeru prestaba servicios principalmente en Cataluña (TSC), Aragón, Canarias (TASISA), Baleares e Inglaterra.

Con sede en Lincolnshire y presencia en Northamptonshire, Leicestershire, Sussex, Essex, Middlesex, Hull, North Eaunst Lincolnshire, South Yorkshire y Basildon & Brentwood, HTG es en el mercado británico todo referente por la calidad del servicio y por su implantación.

## 4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

### A. OBJETIVO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre el personal que compone la plantilla de AMBUIBERICA S.L.U, la cual permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del nuevo Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la empresa.

### B. METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico en relación con la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa ha combinado varios tipos distintos de fuentes metodológicas:

En primer lugar, se ha recogido la información cuantitativa recopilada a través datos estadísticos de plantilla desagregados por sexo provenientes del programa de nóminas (categorías, tipos de contrato, salarios, antigüedad, jornadas laborales, etc).

Además, se han mantenido reuniones con la gerencia de la empresa y con el personal representado en la comisión de Igualdad y se ha recogido información cualitativa a través de la información de carácter cualitativo solicitada.

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad.

Es preciso tener en cuenta que se ha realizado el análisis con fecha de diciembre de 2020.

Asimismo, hay que tener en cuenta que la plantilla de la empresa se rige por el Convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores/as de enfermos y accidentados en las distintas CCAA y en última instancia, en el Convenio Estatal.

### C. PRINCIPIO DE IGUALDAD

La dirección de la empresa afirma que las personas trabajadoras son la base del buen funcionamiento de la empresa, por eso buscan promover su desarrollo profesional, en el desempeño de sus tareas a la vez que promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de todas las personas trabajadoras del grupo. Para AMBUIBERICA S.L.U, la Responsabilidad Social Corporativa es uno de los principios de gestión empresarial, integrado de forma transversal en todas las áreas de la empresa, también es un principio organizador de los recursos humanos.

## INFORME DIAGNÓSTICO

### DIAGNÓSTICO PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AMBUIBERICA SL

#### 1. Características de la plantilla.

Este diagnóstico se ha realizado a fecha 01-01-2021, con los datos del periodo comprendido entre el 01-01-2020 y el 01-01-2021 (excepto en aquellas áreas en las que expresamente la norma obliga a recoger datos referidos a un periodo superior).

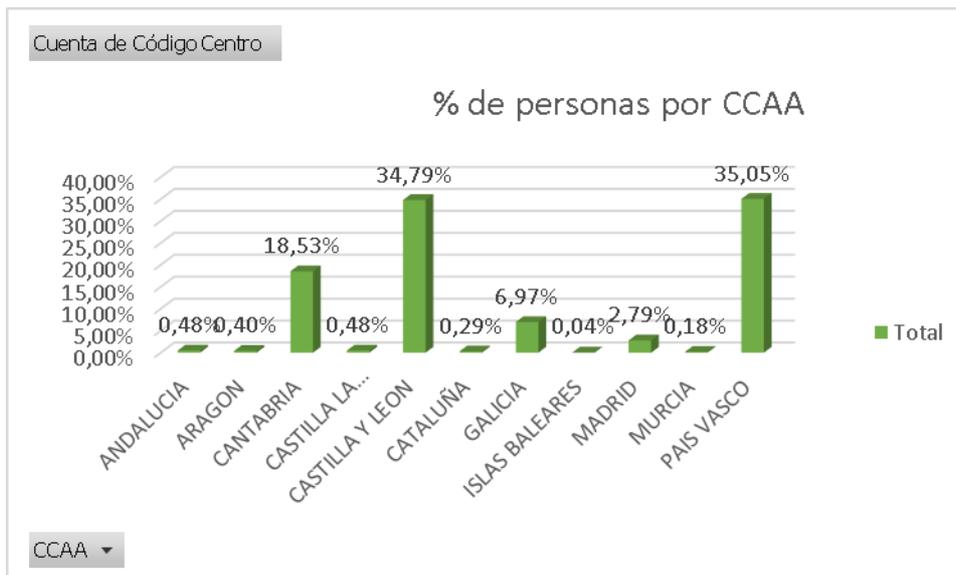
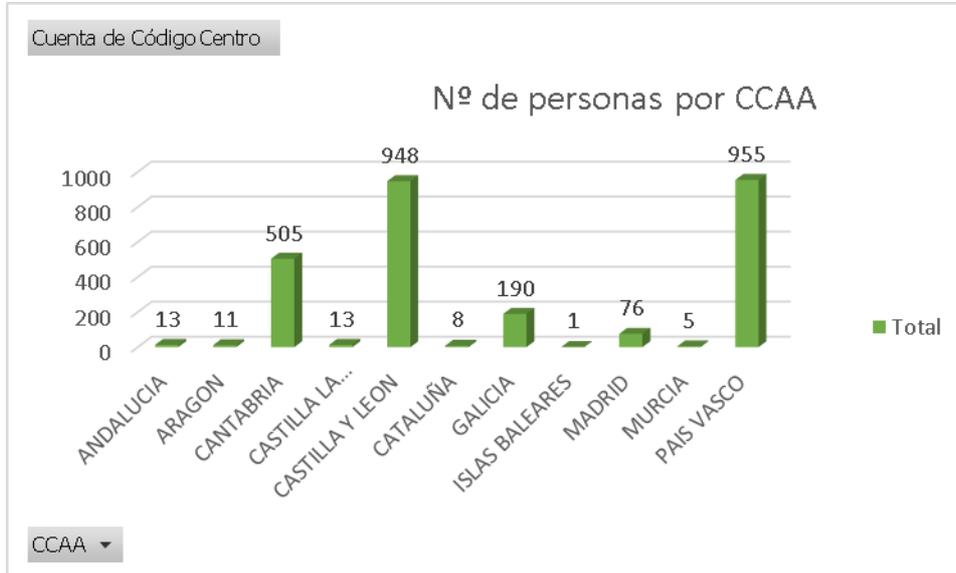
La plantilla de Ambuiberica es de 2725 personas y está distribuida en un 26.9% (733) mujeres y un 73.1% de hombres (1992) por lo que no llega al equilibrio requerido; siendo mayoritariamente, como muestran los datos, una plantilla eminentemente masculinizada.





**ambuibérica**

Una compañía  
HTGROUP



La empresa se estructura en tres áreas diferenciadas (que a su vez se encuentran mezcladas dentro de los grupos de clasificación del Convenio Colectivo): Personal de oficina, Personal de Transporte Sanitario No Urgente (TSNU) y personal de Transporte Sanitario Urgente (TSU).

Compañías:  
**HTGROUP**

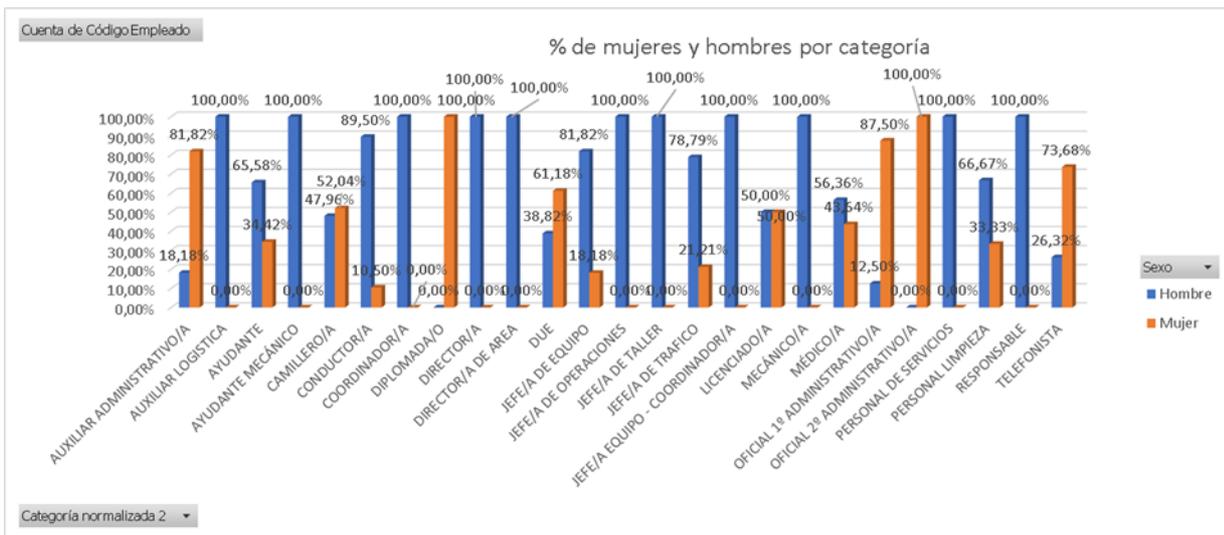
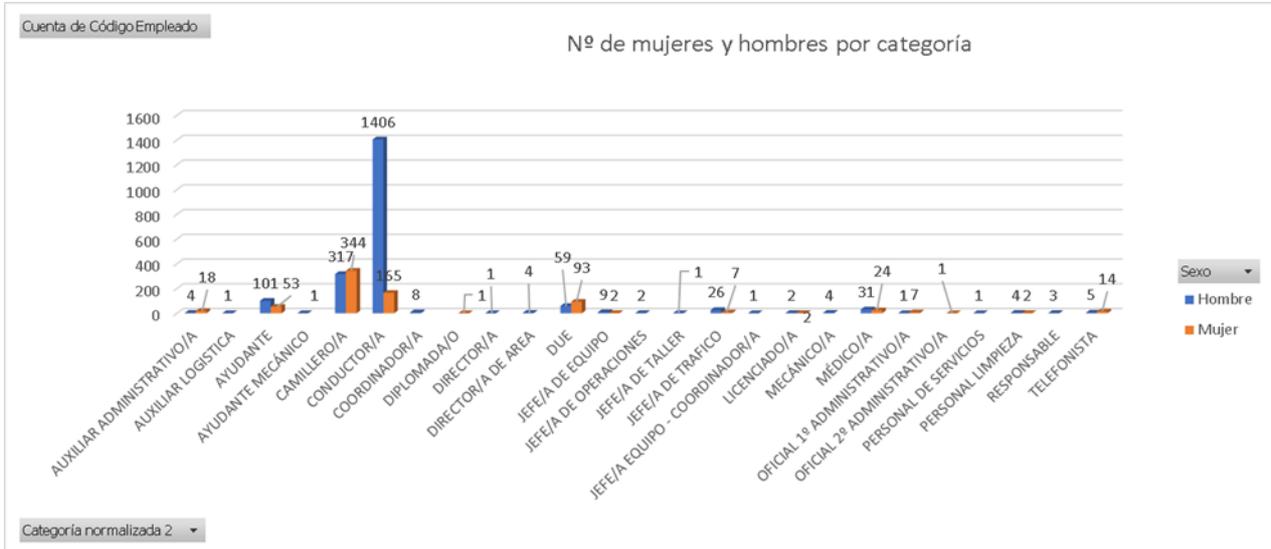


**AMBUIBÉRICA, S.L.U.**

B47484530

Calle Tamborila, S/N · 47610 · Zaratán (Valladolid)

UNE 179002 TRANSPORTE SANITARIO

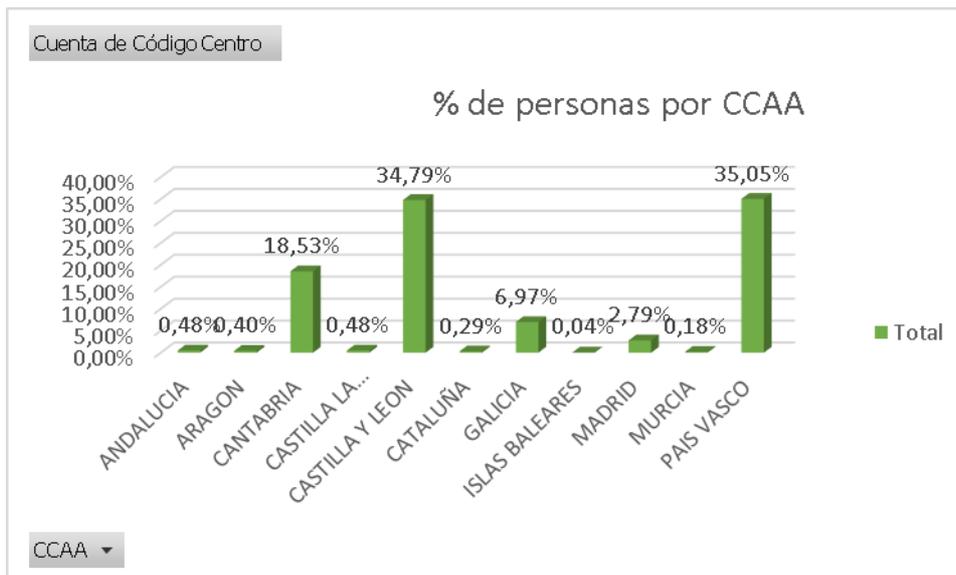
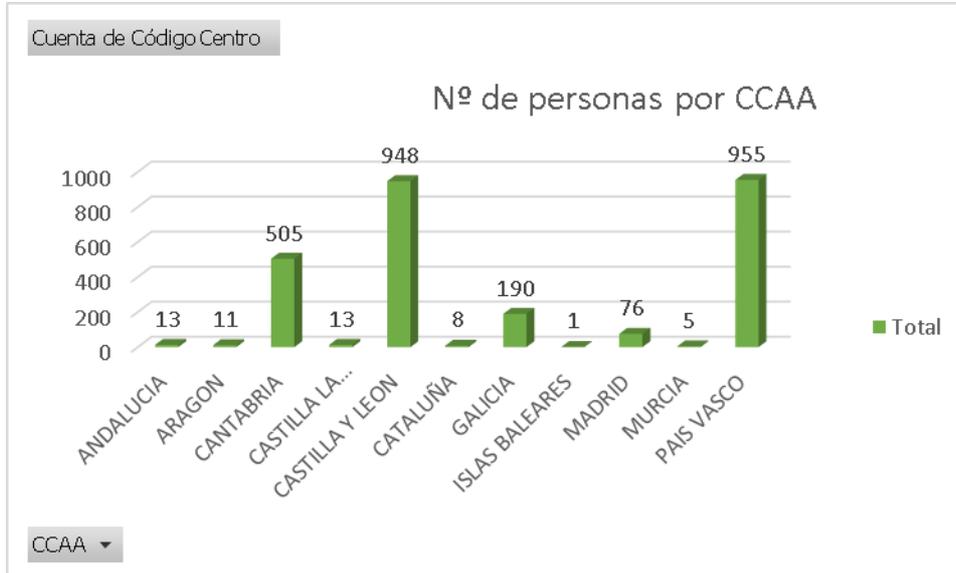


La plantilla mayoritariamente está localizada al 35.05% en País Vasco, 34.79% en Castilla y León y el 18.53% en Cantabria.



**ambuibérica**

Una compañía  
HTGROUP



Sólo el 50,38% de la plantilla tiene una antigüedad de más de 10 años. Los hombres el 55,17% (1099) más de 10 años y el 37,38%, 274 mujeres. La antigüedad de los hombres es superior en 18 puntos porcentuales a la antigüedad de las mujeres.

Entre un 10% y 12% de los hombres (entre 210 y 250) se encuentran en los intervalos en orden de mayor a menor: 1-3 años; 6-10 años y menos de 6 meses. No superan el 7% los intervalos entre 4-5 años y de 6 meses a 1 año.

Compañías:  
**HTGROUP**



**AMBUIBÉRICA, S.L.U.**

B47484530

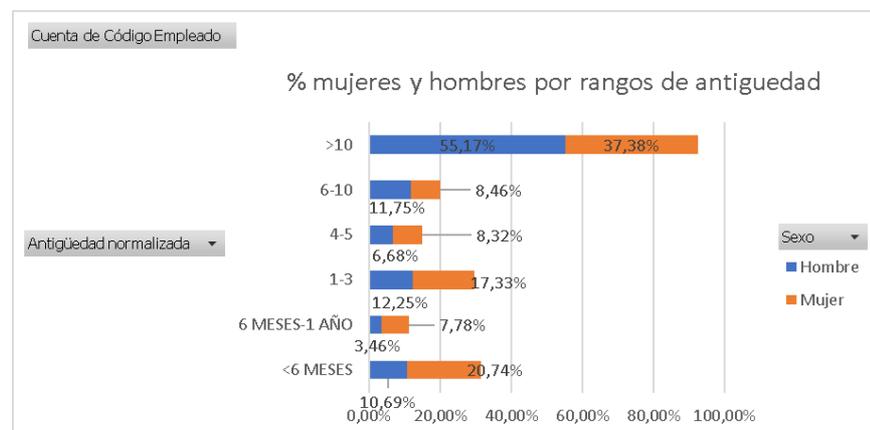
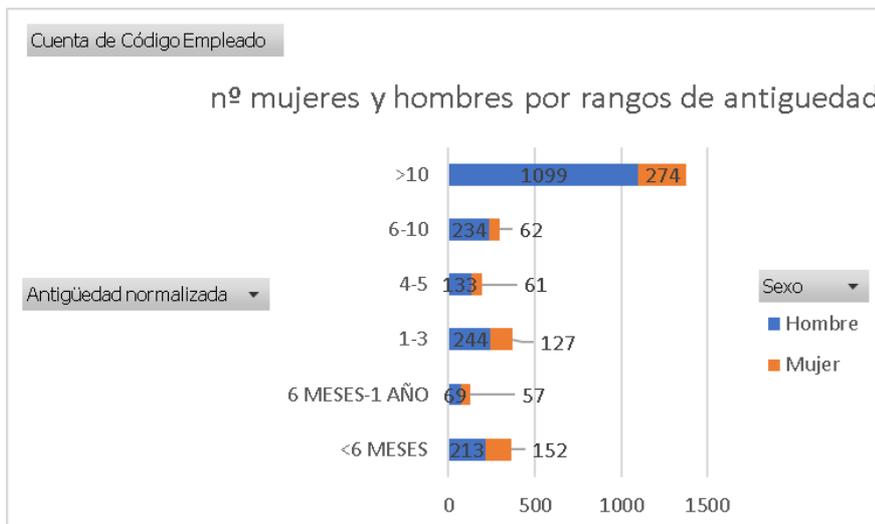
Calle Tamborila, S/N · 47610 · Zaratán (Valladolid)

Las mujeres entre un 17% y 21% (entre 127 y 152 mujeres) se encuentran en los intervalos menos de 6 meses y de 1-3 años. Entre un 7 y 8,5% de mujeres tienen una antigüedad de 6 a 10 años 62 mujeres; de 4 a 5 años, 61 mujeres y de 6 meses a 1 año, 57 mujeres.

Mientras que el 67% de los hombres (1.333) tienen una antigüedad de mas de 6 años, sólo tienen esa antigüedad el 46% de mujeres (336); La antigüedad de los hombres en este intervalo suponen 19 puntos porcentuales de diferencia, en relación con las mujeres. La plantilla masculina tiene mayor antigüedad en la empresa.

Es destacable que 209 mujeres, el 28,5% del total no supera el año de trabajo en la empresa, mientras que en esta situación se encuentran el 14,15% de los hombres (282).

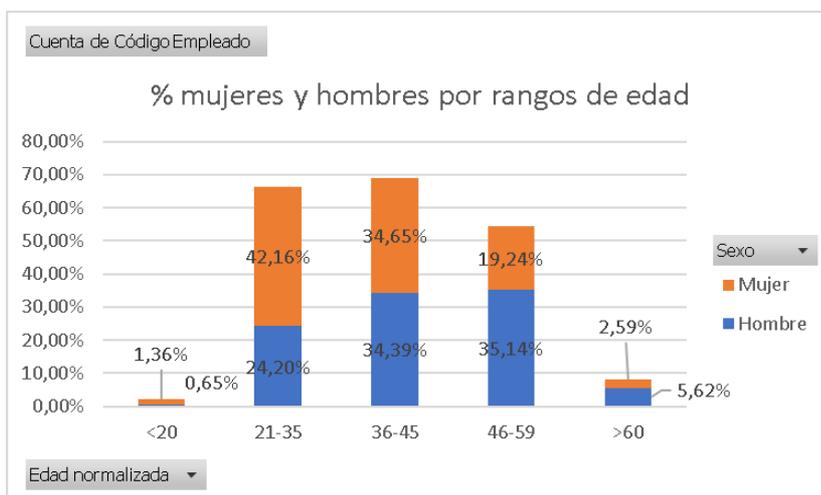
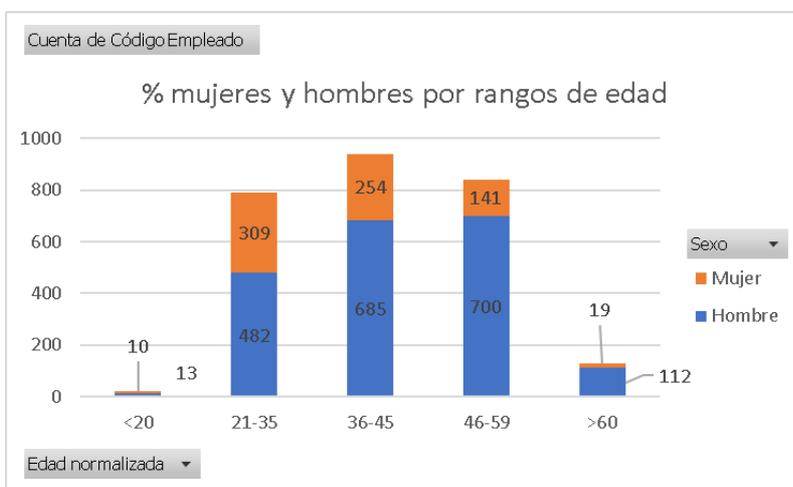
Otra conclusión relevante es que el 46% del total de mujeres (336) no superan los 3 años en la empresa.





El 42,16% de las mujeres (309) se encuentran en el intervalo entre 21-35 años, seguidas del 34,65% (254) en el intervalo entre 36-45; por último, el 19,24% (141) están en el intervalo entre 46-59 años. Los hombres se sitúan en los intervalos citados en sentido inverso a las mujeres: el 35,14% (700) están en el intervalo entre 46-59 años, el 34,39% (685) en el intervalo entre 36-45 años y el 24,20% (482) en el intervalo entre 21-35 años. La diferencia entre el número de mujeres y de hombres en este último intervalo es de 18 puntos porcentuales, a favor de las mujeres.

Mientras que el 78,58% de las mujeres (576) son menores de 45 años, sólo son menores de esta edad el 59,08% de ellos (1.177). La plantilla de mujeres es más joven que la de hombres.



## 2. Acceso al empleo

En los datos cuantitativos se observa que el factor determinante para el inicio de un proceso de selección y contratación es la de cubrir puestos estables tras la jubilación, incapacidad (no se concreta la duración de la



misma), cese voluntario, sustitución temporal de un puesto de trabajo derivado de una incapacidad temporal, periodo vacacional o cualquier otro permiso con reserva de puesto de trabajo.

Según la empresa, el sistema de reclutamiento de candidaturas utilizado es a través de los portales web de empleo y los Centros de Formación que impartan el Grado Medio de Técnico de Emergencias Sanitarias, Certificados de Profesionalidad, Centros Especiales de Empleo, etc.

La solicitud de incorporación de un puesto nuevo de trabajo la realizan los responsables territoriales que gestionan los cuadrantes, observan la necesidad y la transmiten a sus superiores jerárquicos. Las contrataciones se deben aprobar por los responsables regionales.

Los perfiles requeridos para cada puesto lo establecen el departamento de personas y los responsables territoriales. Actualmente se está elaborando la valoración de puestos de trabajo que establece la ley.

A la pregunta de si se informa a la plantilla acerca de las ofertas de empleo vacantes, la empresa responde que actualmente no se hacen publicaciones internas oficiales con las ofertas de selección, aunque si se comunica de forma verbal a la plantilla, sin especificar cómo.

En los criterios de selección para la cobertura de vacantes en el personal de transporte sanitario urgente y transporte sanitario no urgente, lo que prima es la titulación necesaria en "Personal técnico en emergencias sanitarias", que actualmente es obligatoria para desempeñar el puesto de trabajo. Los factores que le siguen en importancia son la valoración de las horas de prácticas y la experiencia en otras actividades relacionadas con su puesto.

En el personal de estructura se valora la formación relacionada con el puesto a ocupar, así como otros factores que puedan ser positivos.

No existe un procedimiento expreso de actuación ante la necesidad de cubrir una nueva vacante.

No se establece la obligatoriedad de formación en igualdad de género ni de la presencia de mujeres en los procesos de selección de personal.

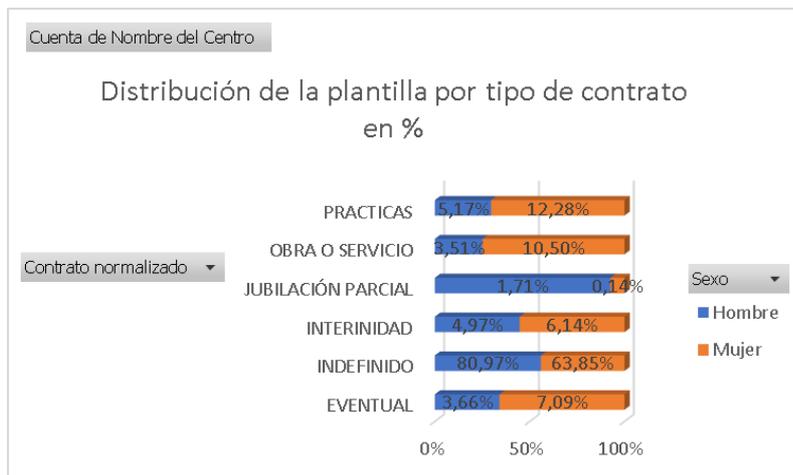
La RLPT no participa en los procesos de acceso y selección de personal.

### 3. Contratación

Según los datos aportados, de las 2725 personas en plantilla, 733 son mujeres y 1992 son hombres.

Tienen contrato indefinido el 76,42% del personal (2.081), bien sea contrato a tiempo completo o parcial; pero hay una gran diferencia entre hombres y mujeres; del conjunto de mujeres tienen contrato indefinido el 64% (468), mientras que tienen este contrato el 81% (1.613) hombres del total, de la plantilla. La contratación indefinida de los hombres supera en 17,12 puntos porcentuales, la de las mujeres.

- La contratación en prácticas o por obra o servicio aglutina al 23% de las mujeres (167), pero sólo al 7% de los hombres (173). Esta contratación en el caso de las mujeres supera en 16 puntos porcentuales a la de los hombres.
- La interinidad de hombres y mujeres tiene un porcentaje similar.
- La contratación temporal de las mujeres a través de prácticas, por obra o servicio o eventual, es del 36,2%, mientras que la de los hombres es el 19%; la temporalidad de las mujeres supera en 17,2 puntos porcentuales la de los hombres.
- Los contratos de jubilación parcial son de hombres excepto 1 mujer y es debido a que las mujeres se han incorporado más tarde al sector y por lo tanto no cumplen los requisitos.



En el puesto que más contrataciones indefinidas existen es en el de conductor. Podemos observar que el 86,27% de los hombres tienen este tipo de contratación, mientras que en las mujeres se da en el 67,88% de los casos en este puesto.

En estructura también existen diferencias notables, situándose en 13,25% puntos.

En Ambuibérica SL se observa que la gran mayoría de la plantilla es indefinida (76.36%); la contratación temporal se da en ambos sexos, pero al tratarse de una plantilla fuertemente masculinizada tiene mayor impacto en las mujeres.

### Incorporaciones por año, categoría y sexo en número

El total de incorporaciones fue de 1.534 personas, 461 mujeres (30%) y 1073 hombres (70%).

- En 2018 fueron 466; mujeres 75 (16,1%) y 391 hombres (83,9%)
- En 2019 fueron 217; mujeres 68 (31,33%) y 149 hombres (68,66%)
- En 2020 fueron 851; mujeres 318 (37,36%) y 533 hombres (62,63%)

La incorporación de mujeres se incrementó porcentualmente a lo largo de los 3 años pasando del 16,1% al 37,36% en 2020. Como media las mujeres suponen el 30% de las contrataciones en los 3 últimos años.

Las categorías donde aparecen mayor número de personas contratadas en este periodo son:

- Conductor/a: 829 personas, 107 mujeres (13%) y 722 hombres (87%).

A lo largo de los 3 años analizados la contratación de mujeres, respecto a los hombres fue creciendo porcentualmente del 8,6% en el 2018 al 17,7% en 2020. Este último año se dio la mayor contratación, 68 mujeres (suponen el 63% de mujeres contratadas en los 3 años). En ese mismo año la contratación de hombres fue de 327.

- Camillero/a: 327 personas, 179 mujeres (54,74%) y 148 hombres (45,25%)

En 2020 se contrató a 12 mujeres, el 67% del total de mujeres contratadas en los 3 años.

- Ayudante: 111 personas contratadas, 33 mujeres (30%) y 78 hombres (70%).

La contratación de mujeres fue aumentando paulatinamente a lo largo de los 3 años, no así la de los hombres, con 53 contrataciones en 2020, el 68% de los contratados en los tres años.

- DUE: 133 personas, 82 mujeres (62%) y 51 hombres (38%).

La contratación de hombres y mujeres DUEs, en los años 2018 y 2019 es irrelevante; las contrataciones más numerosas se dieron en 2020 con 75 mujeres y 46 hombres.

Conclusiones. Hay un gran desequilibrio en la contratación de mujeres conductoras y personal ayudante, en perjuicio de las mujeres.

En el primer caso, a pesar de haber sido contratadas 68 mujeres en 2020, significaron el 17,7% de los conductores y conductoras contratadas ese año.

En el caso del personal ayudante la contratación de hombres en 2020 rompió el relativo equilibrio entre hombres y mujeres de los años 2018 y 2019, se contrató a 53 hombres y a 19 mujeres.

Es significativo el aumento de contratación de mujeres camilleras en 2020. Se contrató a 120 mujeres, el 67% del total de mujeres camilleras de los 3 años. Las mujeres superaron al número de hombres camilleros.

En los 3 últimos años se contrató a 24 hombres en dirección y jefaturas: a 1 director, 2 directores de Área, 9 jefes de equipo, 2 jefes de operaciones, 1 jefe de taller y 9 jefes de tráfico. En el mismo periodo en estas categorías se contrató a 2 mujeres: 1 jefa de tráfico y 1 jefa de equipo.



**ambuiberica**

Una compañía:  
HTGROUP

Categoría normalizada 2	Año incorporación	Hombre	Mujer
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2018	3	7
	2019	1	1
	2020		6
AYUDANTE	2018	12	4
	2019	12	10
	2020	53	19
AYUDANTE MECÁNICO	2020	1	
CAMILLERO/A	2018	46	25
	2019	26	34
	2020	76	120
CONDUCTOR/A	2018	297	28
	2019	98	11
	2020	327	68
COORDINADOR/A	2018	8	
DIPLOMADO/O	2018		1
DIRECTOR/A	2019	1	
DIRECTOR/A DE AREA	2018	1	
DUE	2018	2	3
	2019	3	4
	2020	46	75
JEFE/A DE EQUIPO	2018	8	
	2020	1	1
JEFE/A DE OPERACIONES	2018	2	
JEFE/A DE TALLER	2018	1	
JEFE/A DE TRAFICO	2018	6	
	2019	1	1
	2020	3	
JEFE/A EQUIPO - COORDINADOR/A	2020	1	
LICENCIADO/A	2018	1	2
	2020	1	
MECÁNICO/A	2020	2	
MÉDICO/A	2018	2	
	2019		4
	2020	21	19
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO/A	2018		3
	2020		2
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO/A	2018		1
PERSONAL DE SERVICIOS	2018	1	
PERSONAL LIMPIEZA	2020	1	2
RESPONSABLE	2019	2	
	2020	1	
TELEFONISTA	2018	1	1
	2019	2	3
	2020	1	5

Compañías:  
**HTGROUP**



**AMBUIBÉRICA, S.L.U.**

B47484530

Calle Tamborila, S/N · 47610 · Zaratán (Valladolid)

UNE 179002 TRANSPORTE SANITARIO

### Incorporaciones por año, categoría y sexo en %

Categoría normalizada 2	Año incorporación	Hombre	Mujer
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2018	30,00%	70,00%
	2019	50,00%	50,00%
	2020	0,00%	100,00%
AYUDANTE	2018	75,00%	25,00%
	2019	54,55%	45,45%
	2020	73,61%	26,39%
AYUDANTE MECÁNICO	2020	100,00%	0,00%
CAMILLERO/A	2018	64,79%	35,21%
	2019	43,33%	56,67%
	2020	38,78%	61,22%
CONDUCTOR/A	2018	91,38%	8,62%
	2019	89,91%	10,09%
	2020	82,78%	17,22%
COORDINADOR/A	2018	100,00%	0,00%
DIPLOMADA/O	2018	0,00%	100,00%
DIRECTOR/A	2019	100,00%	0,00%
DIRECTOR/A DE AREA	2018	100,00%	0,00%
DUE	2018	40,00%	60,00%
	2019	42,86%	57,14%
	2020	38,02%	61,98%
JEFE/A DE EQUIPO	2018	100,00%	0,00%
	2020	50,00%	50,00%
JEFE/A DE OPERACIONES	2018	100,00%	0,00%
JEFE/A DE TALLER	2018	100,00%	0,00%
JEFE/A DE TRAFICO	2018	100,00%	0,00%
	2019	50,00%	50,00%
	2020	100,00%	0,00%
JEFE/A EQUIPO - COORDINADOR/A	2020	100,00%	0,00%
LICENCIADO/A	2018	33,33%	66,67%
	2020	100,00%	0,00%
MECÁNICO/A	2020	100,00%	0,00%
MÉDICO/A	2018	100,00%	0,00%
	2019	0,00%	100,00%
	2020	52,50%	47,50%
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO/A	2018	0,00%	100,00%
	2020	0,00%	100,00%
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO/A	2018	0,00%	100,00%
PERSONAL DE SERVICIOS	2018	100,00%	0,00%
PERSONAL LIMPIEZA	2020	33,33%	66,67%
RESPONSABLE	2019	100,00%	0,00%
	2020	100,00%	0,00%
TELEFONISTA	2018	50,00%	50,00%
	2019	40,00%	60,00%
	2020	16,67%	83,33%

Respecto a la evolución en la contratación de los últimos tres años, observamos que se incorporan a la empresa más hombres que mujeres, siendo el total de incorporaciones de los tres años de 1532 personas, de las cuales son 1072 hombres (69.97% del total) y 460 mujeres (30.03%).

Bajas por año, categoría y sexo en número

El total de bajas fue de 2.012 personas, 760 mujeres (37,77%) y 1252 hombres (62,22%).

- En 2018 fueron 532; mujeres 219 (41,2%) y 313 hombres (58,8%)
- En 2019 fueron 569; mujeres 211 (37,1%) y 358 hombres (62,9%)
- En 2020 fueron 911; mujeres 330 (36,2%) y 581 hombres (63,8%)

El 45,27% de las bajas se dio en 2020.

A lo largo de estos años el número de bajas de las mujeres han sido en porcentaje menores, al número de bajas de los hombres. La media de bajas de las mujeres fue del 37,77%, 760 mujeres, no obstante, el número de bajas es mayor que el porcentaje de incorporaciones, que fue del 30% (461). En conclusión, la diferencia entre las mujeres que ingresaron y la que causaron baja da un saldo negativo de 299 mujeres, mientras que el saldo negativo de los hombres es de 179 pues ingresaron 1073 y causaron baja 1252.

El mayor número de bajas en el periodo analizado de 2018, 2019 y 2020 se dan en los siguientes puestos de trabajo:

- Conductor/a: las bajas fueron de 868 personas, 123 mujeres (14,17%) y 745 hombres

(85,82%).

En el año 2020 se dio el mayor número de bajos tanto de hombres como de mujeres, supusieron el 50% de las bajas de los 3 años.

- Camillero/a: las bajas fueron de 384 personas, 207 mujeres (54%) y 177 hombres

(46%)

Como sucedió en el caso del personal conductor, el mayor número de bajas se dio en 2020; en el caso de las mujeres 148, el 71% de las bajas del periodo y en el caso de los hombres 116, el 65,53%.

- DUE: las bajas fueron 303; 207 de mujeres (68,31%) y 96 de hombres (31,48%).

Es significativo que el número de mujeres que ingresaron en los 3 años fue de 82 mujeres, mientras que el número de bajas en el periodo fue de 207 mujeres, duplicándose el número de bajas respecto al número de altas.

- Ayudante: hubo 200 bajas; 106 de mujeres (53%) y 94 de hombres (47%)

El 66% de las bajas de mujeres, en los 3 años se dio en 2019, fueron 70.

- Médico/a: el número de bajas ascendió a 166; 76 de mujeres (46%) y 90 de hombres (54%).

El descenso más acusado para las mujeres fue en el año 2018, 41 mujeres. Para hombres y mujeres el número de bajas en este periodo duplicó al número de ingresos.

En los últimos 3 años causaron baja 18 hombres en los puestos de dirección y jefaturas: 2 directores, 8 jefes de área, 2 jefes de equipo, 1 jefe de taller y 5 jefes de tráfico. Las bajas de mujeres fueron 5: 2 jefas de equipo, 1 jefa de operaciones y 2 jefas de tráfico.

En el periodo analizado ingresaron 2 mujeres en estos puestos y causaron baja 5.

Si extrapolamos los datos y tenemos en cuenta el personal existente en 2021, 2725 personas, podemos considerar que la plantilla en 2018 se renovó con un 17% de ingresos, 466 personas

y causaron baja 532 (19,5%); en 2019 los ingresos fueron el 8% de la plantilla, 217 personas, mientras las bajas el 21%, 569 personas. En 2020 ingresaron un 34,24% de la plantilla 851 personas y causaron baja el 31,24%, 911 personas.

La rotación de personal en la empresa es del 31,24%. La temporalidad es elevada. Hay una escasa fidelización de los trabajadores y las trabajadoras.

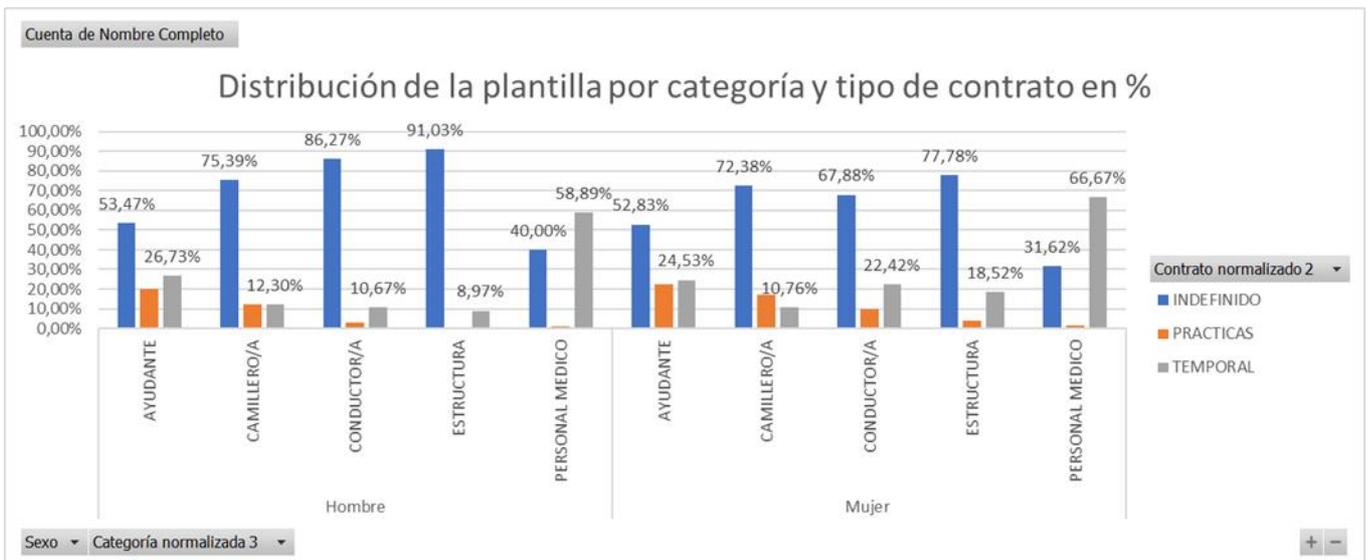
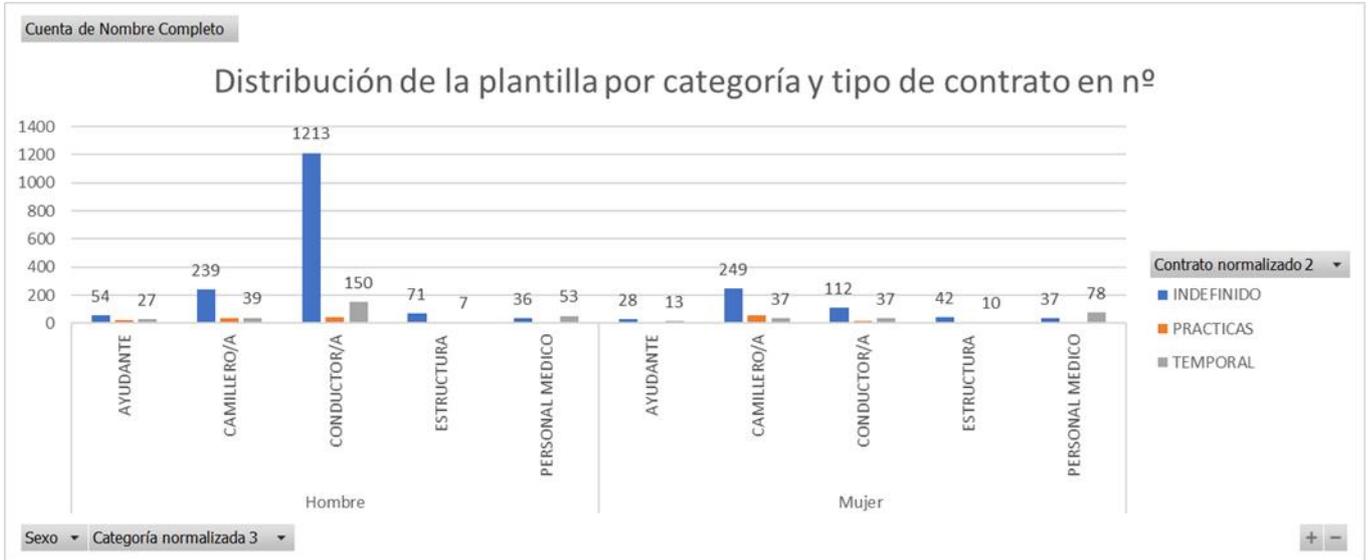
Cuenta de Nombre Completo		Sexo		
Categoría normalizada	Año baja	Hombre	Mujer	Total general
AUX ADMINISTRATIVO/A	2018	2	9	11
	2019	1	6	7
	2020	2	3	5
AUXILIAR LOGISTICA	2018	1		1
AYUDANTE	2018	7	8	15
	2019	55	70	125
	2020	32	28	60
AYUDANTE MECÁNICO	2018	1		1
	2019	3		3
CAMILLERO/A	2018	43	39	82
	2019	18	20	38
	2020	116	148	264
CONDUCTOR/A	2018	172	26	198
	2019	211	35	246
	2020	362	62	424
DIRECTOR/A	2018	1		1
	2019	1		1
DIRECTOR/A DE AREA	2020	4		4
DUE	2018	27	84	111
	2019	25	57	82
	2020	44	66	110
JEFE/A DE EQUIPO	2018	1	1	2
	2020	1	1	2
JEFE/A DE SERVICIO	2018		1	1
JEFE/A DE TALLER	2020	1		1
JEFE/A DE TRÁFICO	2018	3	1	4
	2019	2	1	3
MECANICO/A	2018	1		1
	2019	2		2
	2020	1		1
MÉDICO/A	2018	40	41	81
	2019	33	20	53
	2020	17	15	32
MOZO DE ALMACEN	2019	1		1
OFICIAL 1A ADMINISTRATIVO/A	2018	1	1	2
	2020		2	2
RESPONSABLE	2020	1		1
TECNICO/A PREVENCION	2018	1		1
TELEFONISTA	2018	5	15	20
	2019	2	2	4
	2020		5	5
<b>Total general</b>		<b>1241</b>	<b>767</b>	<b>2008</b>



### Bajas por año, categoría y sexo en porcentaje

Cuenta de Nombre Completo	Sexo		
Categoría normalizada	Año baja	Hombre	Mujer
AUX ADMINISTRATIVO/A	2018	18,18%	81,82%
	2019	14,29%	85,71%
	2020	40,00%	60,00%
AUXILIAR LOGISTICA	2018	100,00%	0,00%
AYUDANTE	2018	46,67%	53,33%
	2019	44,00%	56,00%
	2020	53,33%	46,67%
AYUDANTE MECÁNICO	2018	100,00%	0,00%
	2019	100,00%	0,00%
CAMILLERO/A	2018	52,44%	47,56%
	2019	47,37%	52,63%
	2020	43,94%	56,06%
CONDUCTOR/A	2018	86,87%	13,13%
	2019	85,77%	14,23%
	2020	85,38%	14,62%
DIRECTOR/A	2018	100,00%	0,00%
	2019	100,00%	0,00%
DIRECTOR/A DE AREA	2020	100,00%	0,00%
DUE	2018	24,32%	75,68%
	2019	30,49%	69,51%
	2020	40,00%	60,00%
JEFE/A DE EQUIPO	2018	50,00%	50,00%
	2020	50,00%	50,00%
JEFE/A DE SERVICIO	2018	0,00%	100,00%
JEFE/A DE TALLER	2020	100,00%	0,00%
JEFE/A DE TRÁFICO	2018	75,00%	25,00%
	2019	66,67%	33,33%
MECANICO/A	2018	100,00%	0,00%
	2019	100,00%	0,00%
	2020	100,00%	0,00%
MÉDICO/A	2018	49,38%	50,62%
	2019	62,26%	37,74%
	2020	53,13%	46,88%
MOZO DE ALMACEN	2019	100,00%	0,00%
OFICIAL 1A ADMINISTRATIVO/A	2018	50,00%	50,00%
	2020	0,00%	100,00%
RESPONSABLE	2020	100,00%	0,00%
TECNICO/A PREVENCIÓN	2018	100,00%	0,00%
TELEFONISTA	2018	25,00%	75,00%
	2019	50,00%	50,00%
	2020	0,00%	100,00%
<b>Total general</b>		<b>61,80%</b>	<b>38,20%</b>





Las 733 mujeres de la plantilla se distribuyen en 14 categorías profesionales (el total es 26 categorías). Son camilleras el 47%, 344; conductoras el 22,5%, 165; DUEs el 12,7%, 93; ayudantes el 7,2%, 53; médicas el 3,3%, 33; auxiliares de administración 2,5%, 18. El resto de las profesiones no superan el 1,9, 14 personas.

La plantilla masculina es de 1992 personas y ocupan 22 categorías profesionales. Son conductores el 71%, 1.406; camilleros el 16%, 317; ayudantes el 5,1% 101; DUEs el 3% 59; médicos el 1,6% 31. El resto de las profesiones tiene escaso número de trabajadores.

Hay exclusivamente mujeres como personal diplomado y oficial de 1ª y 2ª administrativo. Hay exclusivamente hombres en 11 puestos de trabajo: coordinadores: 8; mecánicos 4; directores de área 4;

responsables 3; el resto de los puestos donde sólo hay hombres, los ocupan 1 ó 2 personas: auxiliares de logística, ayudantes mecánicos, directores, jefes de operaciones, jefes de taller, jefe de equipo y personal de servicio.

Los puestos de trabajo que alcanzan presencia equilibrada entre hombres y mujeres (entre 40-60 de porcentaje) son:

- Camillero/a, 52% mujeres (344) y 48% hombres (317)
- Licenciados/as, 50% hombres y mujeres ( 2 hombres y 2 mujeres)
- Médicos/as, 44% mujeres (24) y 56% hombres (31)

Los puestos de trabajo feminizados pues presentan más del 60% de mujeres (además de los citados que tenían el 100% de mujeres) son:

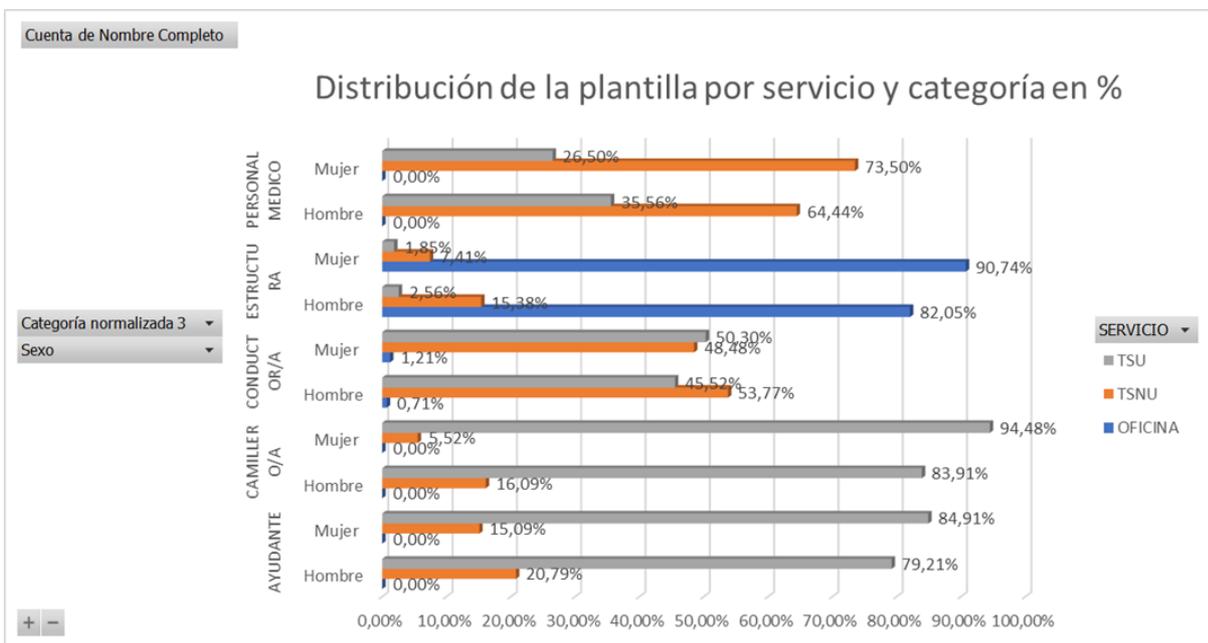
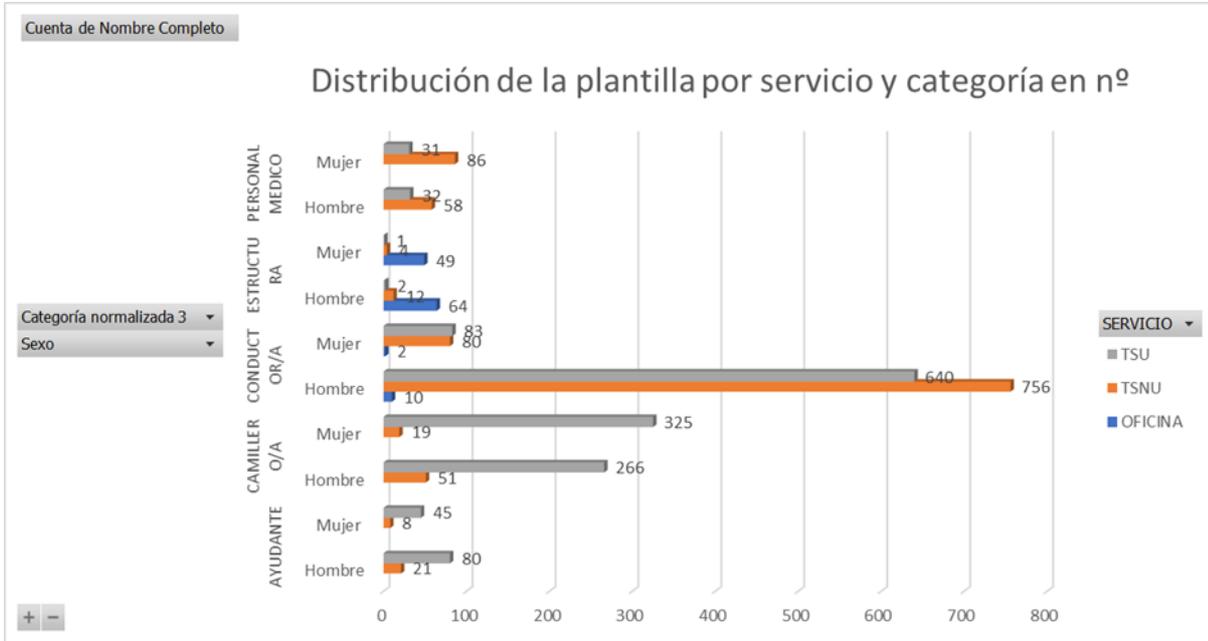
- Auxiliar administrativo, 82% mujeres, 18.
- Telefonista, 74% mujeres, 14.
- DUEs, 61,2% mujeres, 93.

Los puestos de trabajo masculinizados que superan el 60%, (además de los citados que tenían el 100% de hombres) son:

- Conductores, 89.5% hombres, 1.406.
- Jefes de equipo, 82% hombres, 9
- Jefe de tráfico, 79% hombres, 26.
- Personal de limpieza, 67% hombres, 4.
- Ayudantes, 66% hombres, 101.

Los puestos de trabajo donde se encuentran las mujeres de mayor número a menor número son: camilleras, conductoras, DUEs y ayudantes. En el caso de los hombres: conductores, camilleros, ayudantes DUEs y médicos.

Es significativa la diferencia ente el volumen de hombres conductores y el volumen de mujeres (10,5% del total), así como en jefaturas de equipo, las mujeres son el 18,2% y jefaturas de tráfico donde son el 21%

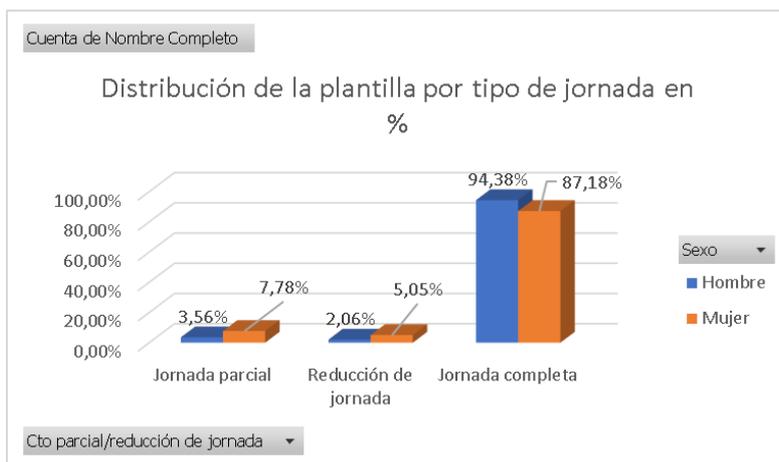


La plantilla del servicio Transporte Sanitario Urgente (TSU) es de 1.485 personas, el 54,49% del total. Son mujeres el 63,43%, 465 del total de mujeres en plantilla y el 51,20%, 1020, del total de hombres en plantilla.

El personal que trabaja en el servicio de Transporte Sanitario No Urgente (TSNU) es de 1.095 personas, el 40,18% del total. Son mujeres el 27%, 197 del total de mujeres en plantilla y el 45%, 898, del total de hombres en plantilla.

Son personal del servicio de oficina 125 personas, el 14,58% de todo el personal. Son mujeres el 6,59%, 51 del total de mujeres en plantilla y el 4%, 74, del total de hombres en plantilla.

La diferencia porcentual entre las mujeres y los hombres que trabajan en el TSNU es de 18 puntos menos, en el caso de las mujeres; contrasta con la mayor presencia de mujeres respecto a los hombres en el TSU, un 12,23 punto porcentuales más de mujeres.



En cuanto a los tipos de jornada que se realizan, los datos son similares entre sí, así, 128 personas realizan una jornada a tiempo parcial, de las cuales 57 son mujeres los que supone (44.53%) y 71 son hombres (55.47%).

Respecto a las reducciones de jornada, 78 personas realizan una jornada reducida de los cuales 41 son hombres (52.56%) y 37 mujeres (47.44%).

Tienen jornada completa el 87,18% de las mujeres, 639; mientras que los hombres un 94,38%, 1.880.

La parcialidad de las mujeres alcanza el 7,78%, 53 mujeres, mientras que la de los hombres es del 3,56% y afecta a 71 hombres.

Tienen reducción de jornada el 5,05% de las mujeres, 37, mientras que hombres en esta situación son el 2,06%, 41.

#### 4. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.

Esta clasificación profesional corresponde a la establecida en el Convenio Colectivo vigente que se dividen entre a) Personal Superior y Técnico, b) Personal Administrativo e Informático y c) Personal de Explotación. Se van a analizar siguiendo este criterio para que puedan ser interrelacionadas con las retribuciones, que son las que estipula el Convenio Colectivo.

Respecto a las categorías profesionales, en los datos proporcionados por la empresa se observa que hay grupos en los que en la empresa no hay personas trabajadoras (personal administrativo e informático) por lo que:

##### A. Personal Superior y Técnico:

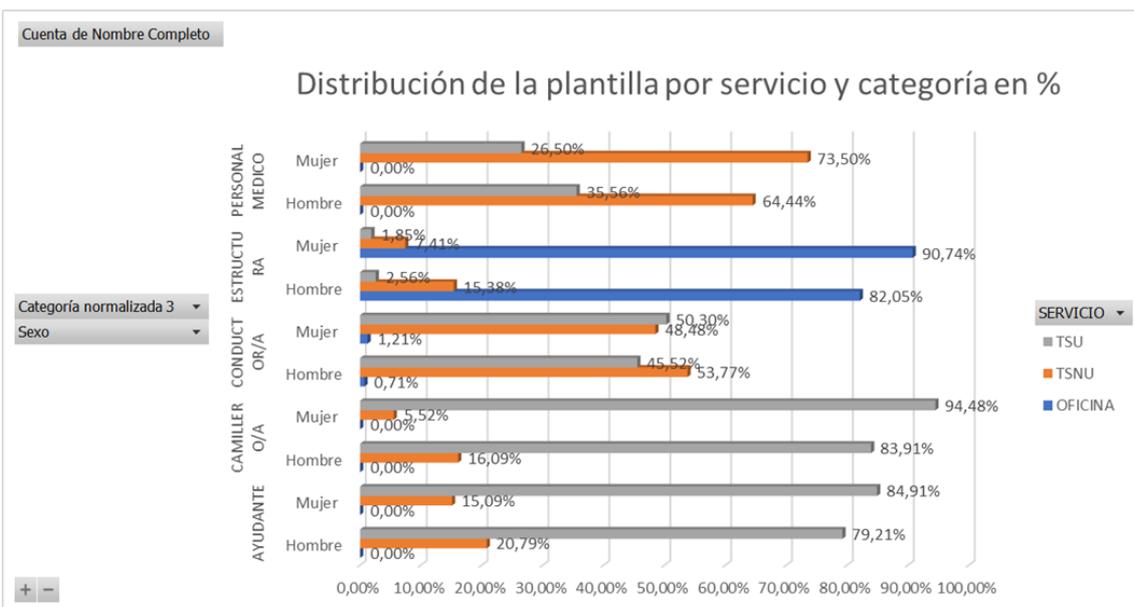
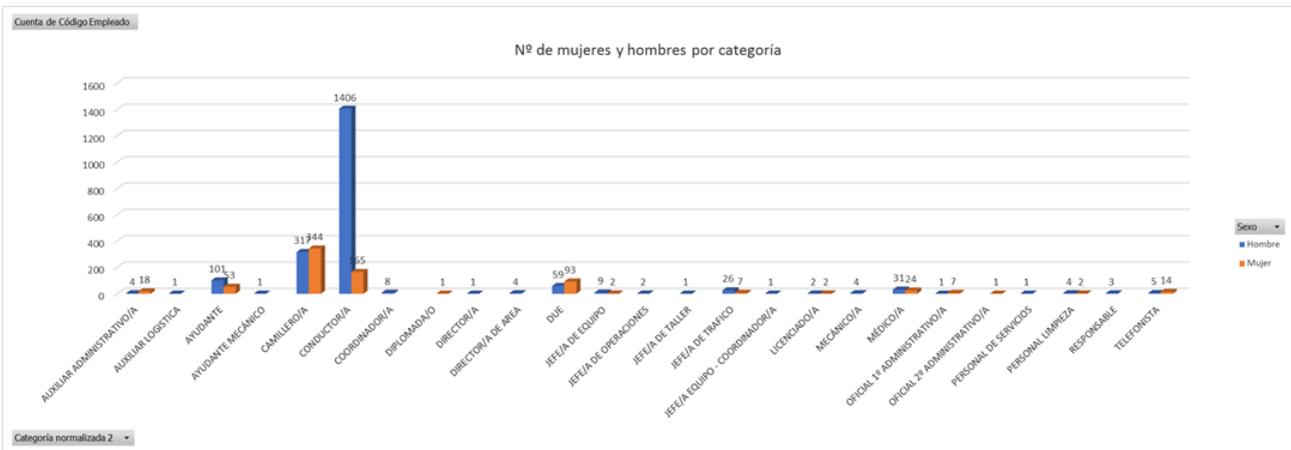
- En las categorías de mayor rango director de área (personal de oficina) y Director/a, encontramos que hay 5 personas, los 5 hombres, lo que supone el 100% de la categoría.
- Médico/a (Transporte Sanitario Urgente): Dentro de esta categoría hay 55 personas, de las que 24 son mujeres (43.63%) y 31 son hombres (56.37%).
- DUE (Transporte Sanitario Urgente): Dentro de esta categoría hay 152 personas, de las cuales 93 son mujeres (61.18%) y 59 son hombres (38.82%).

##### B. Personal de explotación:

- La categoría de mayor rango dentro del personal de Transporte Sanitario No Urgente y Transporte Sanitario Urgente que encontramos en la empresa, la de Conductor/a, está casi completamente masculinizada: hay 1571 personas de las cuales 165 son mujeres (10.51%) y 1406 hombres (89.49%).
- En la categoría de Ayudante conductor- camillero (Transporte Sanitario Urgente y Transporte Sanitario No Urgente) hay 154 personas, de las que 53 son mujeres (34.41%) y 101 son hombres (65.59%).
- En la categoría de Camillero/a (Transporte Sanitario Urgente) hay 661 personas, de las que 344 son mujeres (52.04%) y 317 son hombres (47.96%).
- En la categoría de personal de telecomunicaciones (telefonista) (personal de oficina) encontramos a 19 personas, las cuales son 14 mujeres (73.68%) y 5 hombres (26.32%)
- En la categoría de mecánico/a (personal de oficina) hay 4 personas, los cuales son hombre.

La infrarrepresentación de mujeres es grande, mientras que hay 39 hombres en jefaturas, 1 director y 4 directores de áreas, solo hay 9 mujeres en puestos de dirección y jefaturas, las mujeres desempeñan el 17% del total de puestos de mando.

Siguiendo los datos facilitados que relacionan la categoría profesional con el nivel de estudios, se observa que en las categorías de mayor cualificación académica necesaria (medico/a, DUE) el número de mujeres es o superior o parecido. En el personal de explotación, tanto en el transporte sanitario urgente como transporte sanitario no urgente, se exige la formación profesional de Técnico en emergencias sanitarias para todas las categorías profesionales, independientemente de las funciones que sean propias del puesto de trabajo.



### 5. Formación

De los datos cualitativos se extrae que en la empresa la formación se establece en el Plan de formación anual, el cual se elabora por el Departamento de formación de HTG siguiendo las indicaciones de los responsables de zona y los cuestionarios que se realizan anualmente para conocer los intereses y gustos de la plantilla en lo que a formación se refiere. La RLPT no participa en el proceso.

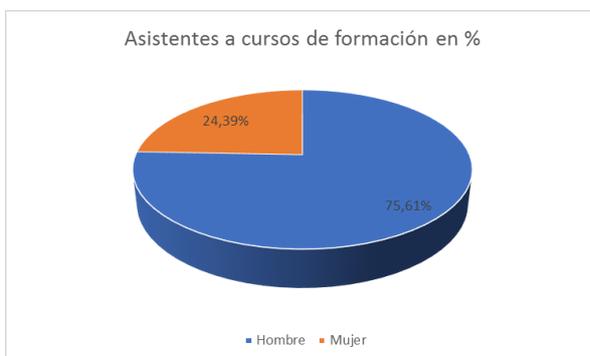
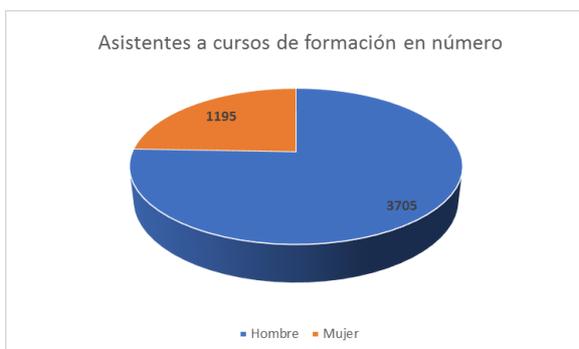
Según la información facilitada por la empresa en cuanto a lo que otra formación se refiere, cualquier departamento comunica la intención de formar por ejemplo en igualdad de oportunidades, PRL o lo que en cada momento se considere.

La tipología de la formación que normalmente se imparte es formación de carácter técnico y/o de reciclaje como puede ser el DESA.

La difusión de las ofertas de formación se hace a través de HTG Contigo y correo electrónico.

En cuanto al carácter obligatorio o voluntario de la formación, la mayoría de la formación es obligatoria y se hace fuera del lugar de trabajo, si bien también se da formación voluntaria cuando se detecta una necesidad en las encuestas a la plantilla. Por lo que se desprende de la información facilitada por la empresa, el horario en el que se imparte la formación no siempre es en horario laboral.

Los asistentes en AMBUIBERICA SL durante el 2020 son los siguientes:



De los datos sobre formación bonificada que facilita la empresa se extrae que en el último año las mujeres (24.39% del total) tienen una presencia inferior a la de los hombres (75.61%).

Actualmente no se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo (relacionado con la capacitación o reciclaje profesional), donde no se ha hecho formación específica para la plantilla.

No se ha impartido formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla en su totalidad ni para las personas encargadas de la selección de personal.

## 6. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

En AMBUIBERICA SL, el horario de trabajo se diferencia entre personal de oficina, personal de transporte sanitario urgente y personal sanitario no urgente.

País Vasco:

- El personal de transporte sanitario urgente trabaja en guardias de 24 horas mayoritariamente, aunque hay alguna ambulancia de 12 horas. En las de 24 horas se trabaja un día sí, 4 no. En las de 12 horas se trabaja 2 días de día, 2 días de noche y 6 de descanso. El horario suele ser de 9.00am a 9.00am del día siguiente, aunque hay alguna ambulancia de 08:00am a 08.00am del día siguiente.
- El personal de transporte sanitario no urgente trabaja a turnos de trabajo de 8 horas que pueden ser en horario de mañana, tarde o noche.
- El personal de oficina tiene un horario de trabajo de 8 horas de lunes a viernes en horario partido.

Cantabria:

- El personal de transporte sanitario urgente trabaja en guardias de 8 horas mayoritariamente, aunque hay alguna ambulancia de 12 horas, de 14 horas y de 24 horas. En las de 8 horas se trabaja 6 días de 06:00 a 14:00; 3 de descanso; 6 días de 14:00 a 22:00; 3 días de descanso; 6 días de 22:00 a 06:00; 3 días de descanso.
- El personal de transporte sanitario no urgente trabaja a turnos de trabajo de 8 horas que pueden ser en horario de mañana y tarde. Hay alguna persona en turno partido y otros de noche
- El personal de oficina tiene un horario de trabajo de 8 horas de lunes a viernes en horario partido

Castilla y León:

- El personal de transporte sanitario urgente trabaja en guardias de 24 horas mayoritariamente, aunque hay alguna ambulancia de 12 horas y alguna de 14 horas. En las de 24 horas se trabaja un día sí, 3 no. En las de 12 horas y en las de 14 horas se trabaja 1 día si 1 día no, pudiéndose ajustar por c
- El horario suele ser de 9.00am a 9.00am del día siguiente, aunque hay alguna ambulancia de 08:00am a 08.00am del día siguiente.



**AMBUIBÉRICA, S.L.U.**  
B47484530  
Calle Tamborila, S/N · 47610 · Zaratán (Valladolid)

UNE 179002 TRANSPORTE SANITARIO

- El personal de transporte sanitario no urgente trabaja a turnos de trabajo de 8 horas que pueden ser en horario de mañana y tarde. Hay alguna persona en turno de noche.
- El personal de oficina tiene un horario de trabajo de 8 horas de lunes a viernes en horario partido.

El sistema de remuneración se basa, en casi todos los puestos de trabajo, en lo establecido en los Convenio Colectivos aplicables: salario base, Plus ambulanciero/a, Plus emergencia, Plus disponibilidad, Plus festivos, Plus nocturnidad.

La empresa afirma haber facilitado el teletrabajo al personal de oficina durante el último año teniendo en cuenta la situación sanitaria. No se estipula cómo se hace, ni el sistema de seguimiento de este. Tampoco se precisa cómo se gestiona la desconexión digital.

Actualmente no existe un Plan de movilidad en la empresa, se limita a lo referido en los Convenios Colectivos sobre Movilidad funcional y solicitud voluntaria de cambio de centro de trabajo

En lo relativo a la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género:

- Se realizó una evaluación de riesgos psicosociales en algunas provincias, pero debido a la baja participación respecto de la población en estudio, no resultó una población representativa para poder determinar ningún tipo de acción.
- La empresa afirma que se toman las medidas necesarias para la protección de las mujeres en caso de embarazo, prestación por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia acorde a la normativa vigente.
- En caso de existencia de riesgo durante el embarazo y la lactancia se realiza una evaluación de riesgos del puesto de trabajo de la mujer embarazada, llevándose a cabo la coordinación con la Mutua a la cual la trabajadora está adscrita para su valoración.

En el último año, las suspensiones del contrato de trabajo han sido por excedencias y por permisos de nacimiento y cuidado del menor.

Las extinciones del contrato de trabajo han sido las siguientes, siendo la gran parte de las extinciones por subrogaciones a otras empresas

### Extinciones en número



Motivo de baja de la Compañía	Hombre	Mujer	Total general
01 Despido del trabajador	2	2	4
02 Despido por causas objetivas. Amortización por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.	7		7
06 Cese por declaración de invalidez permanente total del trabajador	2	1	3
07 Cese en periodo de prueba a instancia del empresario	1	3	4
09 Cese en periodo de prueba a instancia del trabajador	6	2	8
11 Fin del contrato temporal a instancia del empresario	87	76	163
12 Fin del contrato temporal a instancia del trabajador		2	2
19 Suspensión voluntaria de la relación laboral. Víctimas de violencia de género.		1	1
21 Baja voluntaria del trabajador	23	15	38
26 Excedencia	5	1	6
29 Subrogación	436	215	651
31 Resolución del trabajador por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.	3	2	5
41 Fallecimiento del trabajador	2		2
42 Pase a la situación de pensionista (jubilación del trabajador)	1	1	2
44 Baja por excedencia maternal/cuidado de hijos	1	6	7
45 Baja por cuidado de familiares	1		1
46 Baja por agotamiento de I.T.	4	3	7
Total general	581	330	911

#### Extinciones en porcentaje

Motivo de baja de la Compañía	Hombre	Mujer	Total general
01 Despido del trabajador	0,34%	0,61%	0,44%
02 Despido por causas objetivas. Amortización por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.	1,20%	0,00%	0,77%
06 Cese por declaración de invalidez permanente total del trabajador	0,34%	0,30%	0,33%
07 Cese en periodo de prueba a instancia del empresario	0,17%	0,91%	0,44%
09 Cese en periodo de prueba a instancia del trabajador	1,03%	0,61%	0,88%
11 Fin del contrato temporal a instancia del empresario	14,97%	23,03%	17,89%
12 Fin del contrato temporal a instancia del trabajador	0,00%	0,61%	0,22%
19 Suspensión voluntaria de la relación laboral. Víctimas de violencia de género.	0,00%	0,30%	0,11%
21 Baja voluntaria del trabajador	3,96%	4,55%	4,17%
26 Excedencia	0,86%	0,30%	0,66%
29 Subrogación	75,04%	65,15%	71,46%
31 Resolución del trabajador por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.	0,52%	0,61%	0,55%
41 Fallecimiento del trabajador	0,34%	0,00%	0,22%
42 Pase a la situación de pensionista (jubilación del trabajador)	0,17%	0,30%	0,22%
44 Baja por excedencia maternal/cuidado de hijos	0,17%	1,82%	0,77%
45 Baja por cuidado de familiares	0,17%	0,00%	0,11%
46 Baja por agotamiento de I.T.	0,69%	0,91%	0,77%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

La empresa afirma que las ausencias injustificadas son minoritarias.

La empresa afirma que ha habido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. en los últimos tres años.

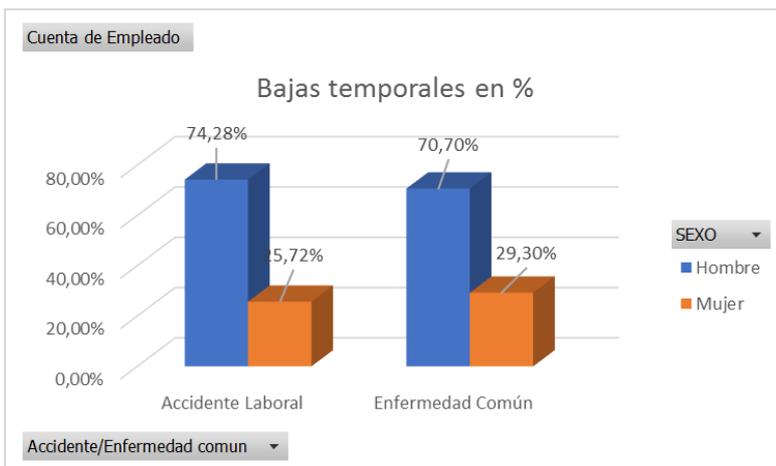
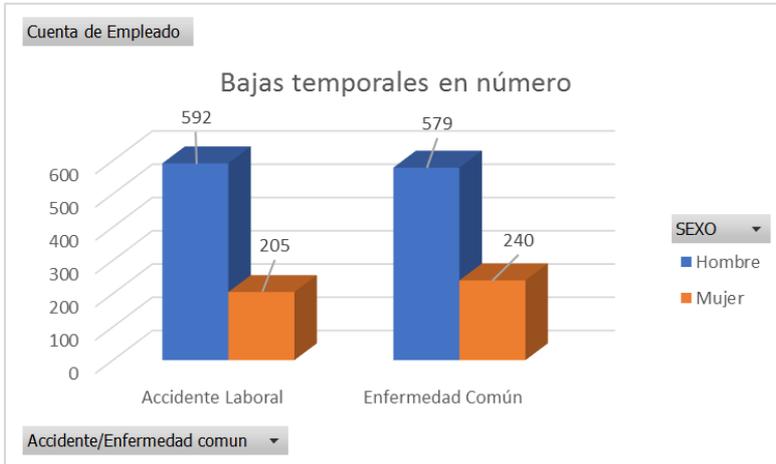
La empresa afirma que no hay personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

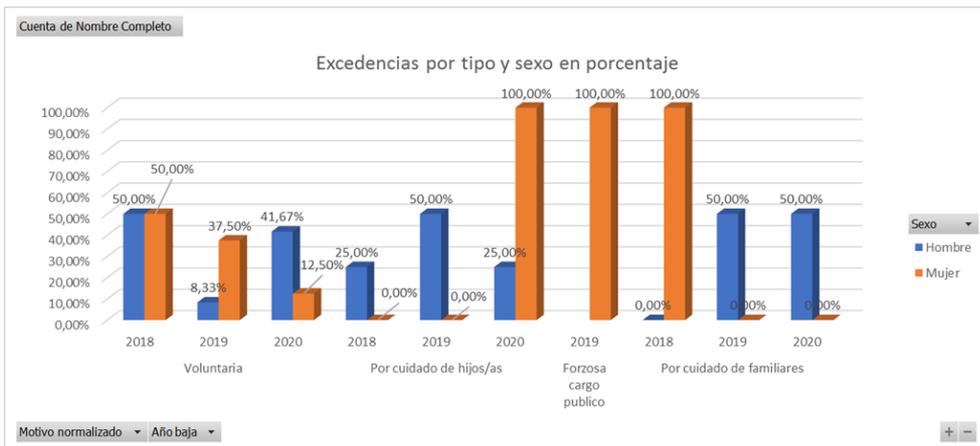
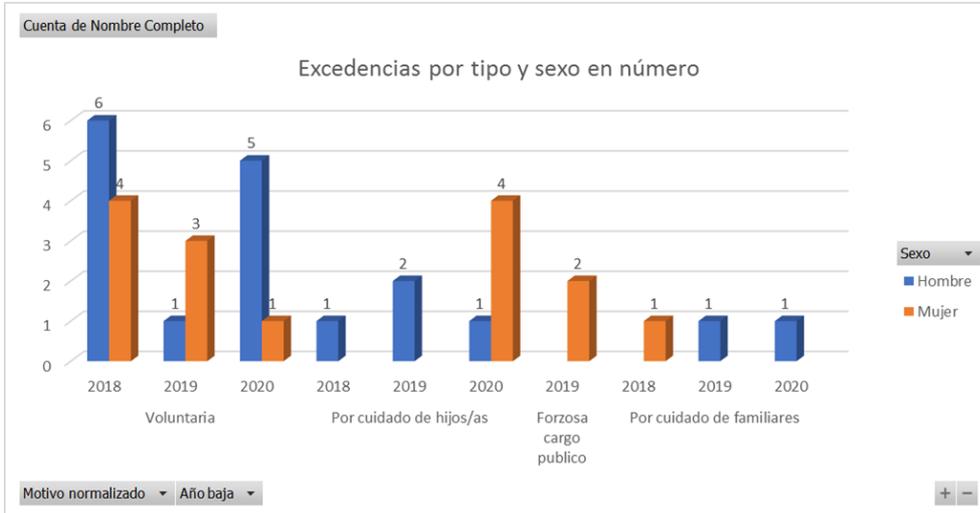
La empresa afirma que no hay inaplicaciones del convenio colectivo.

La empresa afirma que actualmente no hay un sistema de organización y control del trabajo, ni estudios de tiempos en la empresa ni una valoración de puestos de trabajo con impacto de género.

Actualmente se va a comenzar con este análisis, por lo que la empresa se compromete a realizar la valoración de puestos de trabajo completa con perspectiva de género junto con la auditoría retributiva en el plazo de 6

meses. Ambas, se realizarán tal y como recoge el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.





## 7. Retribuciones

El sistema de retribuciones en la empresa obedece en su mayoría a lo que en el “Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad de Castilla y León” estipula.

La media de los salarios brutos anuales de las mujeres (sumando todas las categorías presentes en la empresa y tomando como referencia el número de trabajadoras en diciembre 2020) es de 25.154,12 € brutos anuales; y la de los hombres (sumando todas las categorías presentes en la empresa y tomando como referencia el número de trabajadores en diciembre 2020) es de 26.865,21 € brutos anuales.

Por tanto, hay una brecha salarial de 1.711,09€, un 6%.



El personal de movimiento, que es el 99% de la plantilla, cobra siguiendo las tablas salariales del convenio colectivo aplicable, y por lo tanto no tienen aumentos salariales personales.



**ambuibérica**

Una compañía:  
HTGROUP

MEDIA		
SALARIO BASE	Mujer	Hombre
AYUDANTE	5.859,20	6.542,77
CAMILLERO/A	8.538,33	10.365,57
CONDUCTOR/A	9.425,73	12.380,53
ESTRUCTURA	11.609,02	17.222,86
PERSONAL MEDICO	4.374,55	7.224,98
MEDIA		
PLUS AMBULANCIA	Mujer	Hombre
AYUDANTE	346,21	656,49
CAMILLERO/A	550,67	626,61
CONDUCTOR/A	439,53	659,69
ESTRUCTURA	513,86	699,17
PERSONAL MEDICO	264,03	345,00
MEDIA		
PLUS ASISTENCIA	Mujer	Hombre
AYUDANTE	107,39	179,79
CAMILLERO/A	324,80	421,38
CONDUCTOR/A	292,75	285,21
ESTRUCTURA	203,40	233,85
PERSONAL MEDICO	79,66	169,56
MEDIA		
PLUS EMERGENCIA	Mujer	Hombre
AYUDANTE	180,32	388,23
CAMILLERO/A	478,69	510,97
CONDUCTOR/A	165,63	258,41
ESTRUCTURA	-	25,97
PERSONAL MEDICO	34,20	-
MEDIA		
FESTIVO V	Mujer	Hombre
AYUDANTE	-	0,28
CAMILLERO/A	220,45	264,09
CONDUCTOR/A	183,67	196,17
ESTRUCTURA	61,12	124,24
PERSONAL MEDICO	73,72	161,67
MEDIA		
PLUS DISPONIBILIDAD U	Mujer	Hombre
AYUDANTE	141,83	227,96
CAMILLERO/A	78,04	70,97
CONDUCTOR/A	42,20	78,37
ESTRUCTURA	1,24	0,86
PERSONAL MEDICO	3,23	-
MEDIA		
INCENTIVOS PROG	Mujer	Hombre
AYUDANTE	32,08	28,04
CAMILLERO/A	5,26	5,86
CONDUCTOR/A	17,18	46,57
ESTRUCTURA	4,48	31,53
PERSONAL MEDICO	352,93	551,57
MEDIA		
INCENTIVOS URG	Mujer	Hombre
AYUDANTE	39,24	68,97
CAMILLERO/A	16,07	22,70
CONDUCTOR/A	25,59	34,10
ESTRUCTURA	4,73	24,59
PERSONAL MEDICO	-	-

Compañías:  
**HTGROUP**



**AMBUIBÉRICA, S.L.U.**

B47484530

Calle Tamborila, S/N · 47610 · Zaratán (Valladolid)

UNE 179002 TRANSPORTE SANITARIO



**ambuibérica**

Una compañía:  
HTGROUP

MEDIA		
PLUS JORNADA	Mujer	Hombre
AYUDANTE	-	-
CAMILLERO/A	20,27	106,71
CONDUCTOR/A	117,66	174,50
ESTRUCTURA	323,65	340,38
PERSONAL MEDICO	-	-
MEDIA		
HORAS DE PRESENCIA U	Mujer	Hombre
AYUDANTE	265,06	224,29
CAMILLERO/A	59,54	53,64
CONDUCTOR/A	74,87	60,55
ESTRUCTURA	22,73	63,99
PERSONAL MEDICO	0,57	-
MEDIA		
HORAS DE PRESENCIA P	Mujer	Hombre
AYUDANTE	89,53	75,19
CAMILLERO/A	18,91	23,06
CONDUCTOR/A	82,04	222,47
ESTRUCTURA	6,06	10,85
PERSONAL MEDICO	-	-
MEDIA		
HORAS PRESENCIA MES	Mujer	Hombre
AYUDANTE	437,75	190,20
CAMILLERO/A	12,45	0,51
CONDUCTOR/A	53,11	66,11
ESTRUCTURA	18,22	94,31
PERSONAL MEDICO	4,21	8,35
MEDIA		
PLUS VARIABLE (XCV)	Mujer	Hombre
AYUDANTE	-	-
CAMILLERO/A	156,53	250,26
CONDUCTOR/A	105,46	120,84
ESTRUCTURA	1,93	-
PERSONAL MEDICO	8,92	23,93
MEDIA		
PLUS TRANSPORTE	Mujer	Hombre
AYUDANTE	278,51	124,31
CAMILLERO/A	8,12	-
CONDUCTOR/A	55,59	96,45
ESTRUCTURA	22,18	36,50
PERSONAL MEDICO	1,27	2,22
MEDIA		
ANTIGÜEDAD 2	Mujer	Hombre
AYUDANTE	280,75	255,47
CAMILLERO/A	698,48	843,62
CONDUCTOR/A	771,77	1.508,58
ESTRUCTURA	1.346,78	2.274,08
PERSONAL MEDICO	99,48	441,71

Observamos como hay una mayor brecha en aquellos pluses relacionados con la conducción. Asimismo, la infrarrepresentación femenina en la empresa y específicamente en algunas categorías hace que la brecha sea mayor.

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



**AMBUIBÉRICA, S.L.U.**

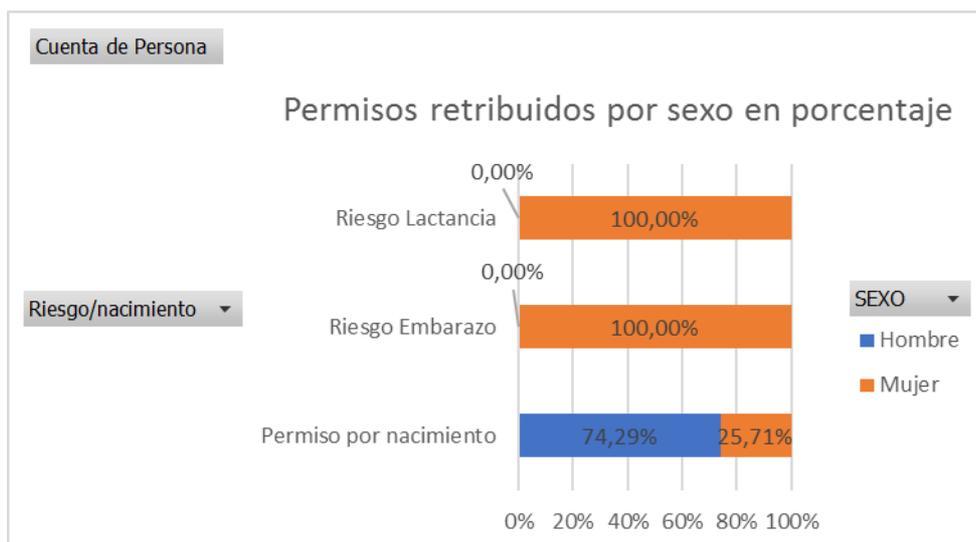
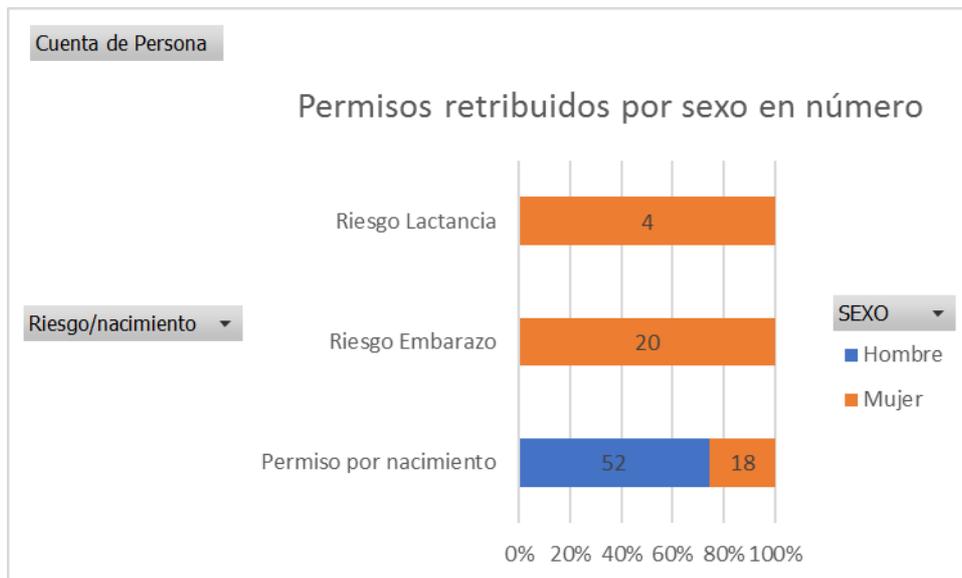
B47484530

Calle Tamborila, S/N · 47610 · Zaratán (Valladolid)

UNE 179002 TRANSPORTE SANITARIO

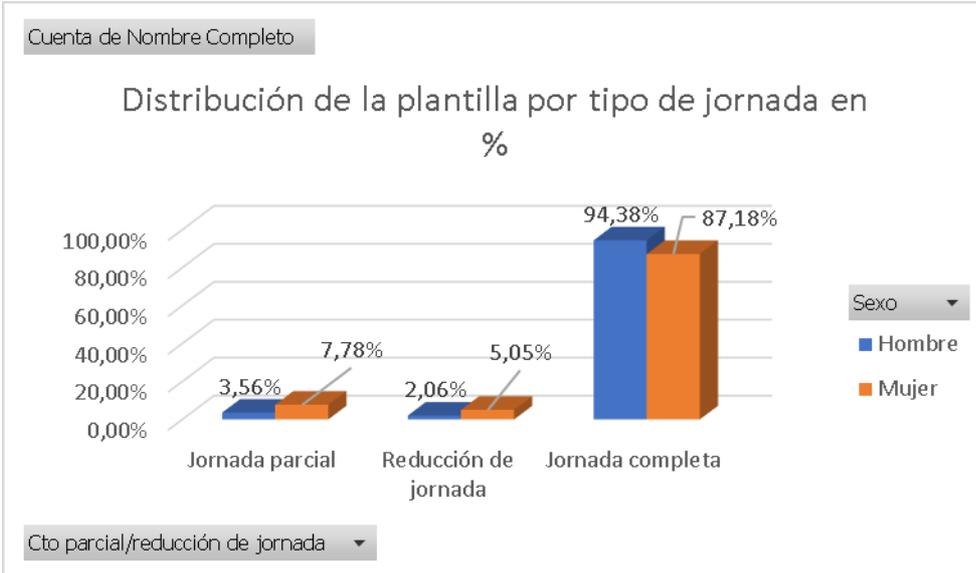
Los permisos retribuidos en la empresa son: prestación por riesgo durante el embarazo, prestación por riesgo durante la lactancia, permiso para asistencia a técnicas de preparación al parto, suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, permiso de lactancia y lactancia acumulada.

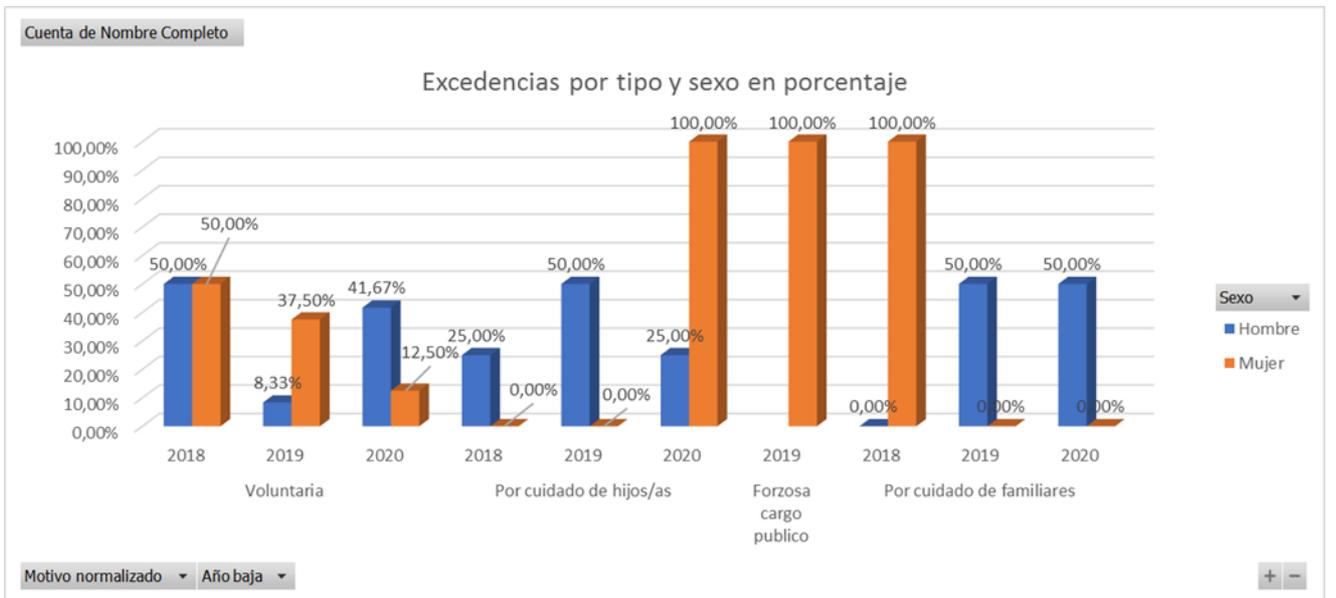
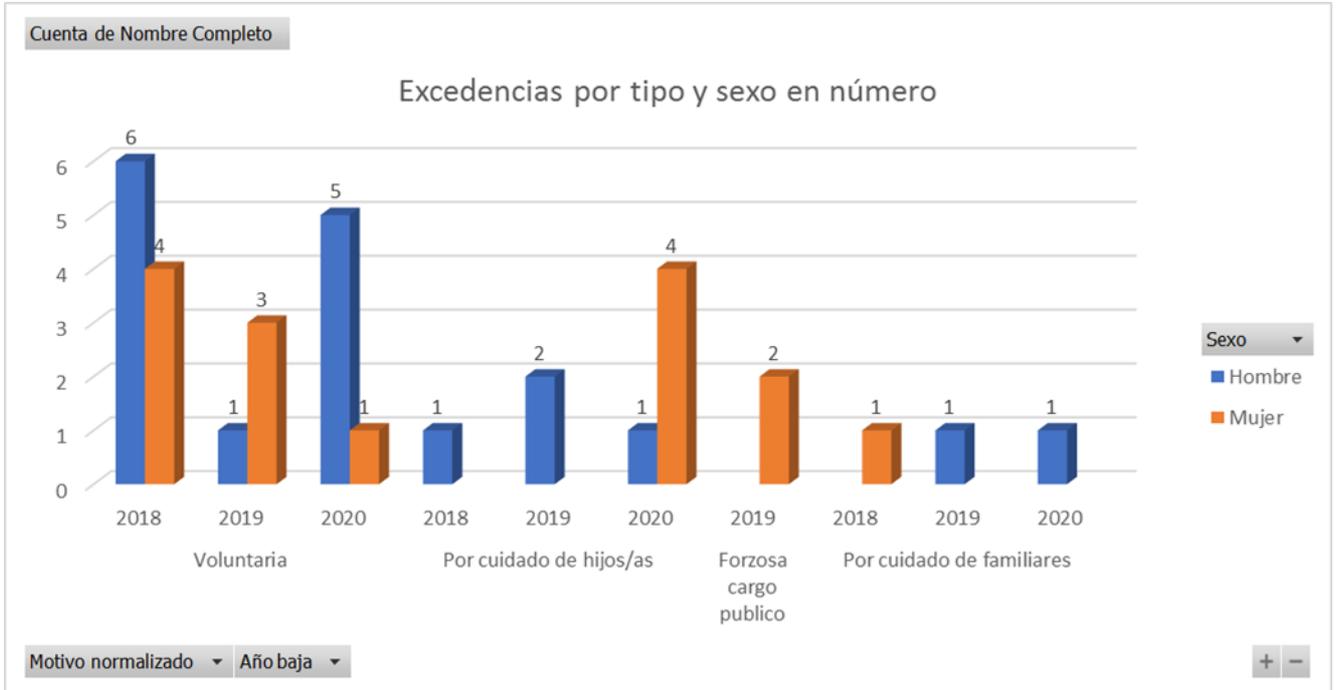
En la empresa, el riesgo de embarazo y lactancia ha sido disfrutado al 100% por mujeres como no puede ser de otra manera. El permiso de nacimiento un 74.29% ha sido disfrutado por hombre y un 25.71% por mujeres, esto está relacionado con la mayor presencia de hombres en la empresa.



En cuanto a los permisos no retribuidos, éstos serían reducción de jornada por cuidado de menores o familiares dependientes y excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes.

No hay permisos en la empresa más allá que los que recoge el convenio colectivo, que no se han disfrutado en el último año.





La empresa afirma que solicitar medidas de conciliación de la vida laboral y personal no afecta de manera negativa a la situación profesional en la compañía.

## 9. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La empresa cuenta con el “Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo de AMBUIBERICA SLU”. Dicho protocolo fue elaborado y negociado en el año 2021 por la actual comisión de igualdad.

Se adjunta el protocolo, tal y como exige la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y Hombres.

Además del Protocolo, los Convenio Colectivo de aplicación mencionan el régimen sancionador en caso de que se dé un caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Dentro del Protocolo se exige una formación específica para las personas que formen parte de la asesoría confidencial del mismo. Dicha formación a fecha actual aún no se ha impartido.

## 10. Violencia de género

En los convenios colectivos de aplicación recoge los derechos laborales de las víctimas de violencia de género sin ninguna mejora.

La plantilla de AMBUIBERICA SL no ha recibido formación en materia de violencia de género.

AMBUIBERICA SL tiene como prioridad a la hora de hacer una contratación la integración laboral de las víctimas de violencia de género para fomentar la empleabilidad de las mismas.

## 11. Sensibilización y comunicación.

La empresa expone que los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente para la comunicación con la plantilla son reuniones, correo electrónico, tabloneros de anuncios y la intranet.

La intranet se llama “HTG Contigo” y es una intranet bidireccional. En ella, la empresa pone a disposición de la plantilla las nóminas, los comunicados internos y cualquier información que la empresa quiera hacer llegar a la plantilla. También a través de la misma se hacen campañas conmemorativas en el día contra la violencia de género o el Día Internacional de la Mujer.

A través de la intranet, la plantilla puede solicitar el cambio de sus datos personales y número de cuenta, así como descargar modelo 145 o certificados de retenciones.

La empresa recoge que dentro del departamento de Personas de HTG se ha creado el Departamento de comunicación interna.

De esta información facilitada por la empresa no se desprende si la información que la empresa facilita a través de estos canales no contiene lenguaje o imágenes de carácter sexista.

## 5. OBJETIVOS GENERALES

- A. Alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles y categorías profesionales de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
- B. Erradicar las desigualdades de género en la empresa y asegurar la ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la empresa, relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución y salud laboral.
- C. Aplicar protocolos de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo.
- D. Informar, difundir y concienciar a toda la plantilla de trabajo de la empresa en materia de Igualdad y sobre el contenido del presente plan de igualdad.

## 6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

### PERSPECTIVA DE GÉNERO

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS ÁREAS DE LA EMPRESA.

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	PERSPECTIVA DE GÉNERO
Medida	Ante condiciones idénticas de contratación, dar prioridad a las empresas proveedoras de servicios o productos que dispongan de un Plan de Igualdad negociado con la RLPT si la tuviera, y en vigencia.
Objetivos que persigue	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS ÁREAS DE LA EMPRESA.
Descripción detallada de la medida	Ante condiciones idénticas de contratación, dar prioridad a las empresas proveedoras de servicios o productos que dispongan de un Plan de Igualdad negociado con la RLPT si la tuviera, y en vigencia.
Personas destinatarias	Empresas proveedoras de servicios o productos

Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de Contrataciones de empresas -Nº de empresas contratadas con un plan de igualdad vigente y negociado con la RLPT si la hubiera

Ficha de Medida 2	
Área de actuación	PERSPECTIVA DE GÉNERO
Medida	Nombramiento de una persona Experta en Igualdad de Oportunidades
Objetivos que persigue	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS ÁREAS DE LA EMPRESA.
Descripción detallada de la medida	Nombramiento de una persona Experta en Igualdad de Oportunidades, que sea la encargada de canalizar las incidencias, sugerencias y/o dudas que puedan generarse desde la empresa y RRHH. Esta figura -accesible a través de un correo electrónico y un número de teléfono- servirá de conexión entre la dirección y los departamentos con responsabilidad de cada área de intervención del plan
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Cronograma de implantación	Primer mes desde la aprobación del plan.
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Nombramiento

## ACCESO Y SELECCIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** REVISAR LAS OFERTAS DE EMPLEO PARA GARANTIZAR SU OBJETIVIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	ACCESO Y SELECCIÓN
Medida	En las convocatorias de empleo, así como en todos los formularios y documentos de la selección de la organización, se utilizará un lenguaje inclusivo y comunicación visual no sexista.
Objetivos que persigue	Revisar las ofertas de empleo para garantizar su objetividad y no discriminación.
Descripción detallada de la medida	En las convocatorias de empleo, así como en todos los formularios y documentos de la selección de la organización, se utilizará un lenguaje inclusivo y comunicación visual no sexista.
Personas destinatarias	Personas externas a la empresa

Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Responsable de RRHH.

Ficha de Medida  
2

Área de actuación	ACCESO Y SELECCIÓN
Medida	<b>Publicitar el compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo</b>
Objetivos que persigue	Revisar las ofertas de empleo para garantizar su objetividad y no discriminación.
Descripción detallada de la medida	<b>Publicitar el compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo</b>
Personas destinatarias	Personas externas a la empresa
Cronograma de implantación	1 año desde la aplicación del PIO
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Responsables de los diferentes departamentos
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Nº de ofertas publicadas con compromiso/nº total de ofertas publicadas

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** REVISAR LAS DISTINTAS FASES EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL PARA EVALUAR SU OBJETIVIDAD EN EL PROCESO.

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	ACCESO Y SELECCIÓN
Medida	Creación de un procedimiento estandarizado para los distintos procesos de selección <b>con perspectiva de género.</b>
Objetivos que persigue	Revisar las distintas fases en la selección de personal para evaluar su objetividad en el proceso.
Descripción detallada de la medida	Creación de <b>un procedimiento estandarizado para los distintos procesos de selección con perspectiva de género</b> en el que se concrete cómo ha de proceder la empresa desde el momento en el que va a hacer una nueva contratación hasta que ésta se realiza, garantizando que todas las fases del proceso sean objetivas.  Este procedimiento se enviará a la comisión para consulta.
Personas destinatarias	Personas externas a la empresa
Cronograma de implantación	12 meses desde la aplicación del PIO
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos - RLPT
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Elaboración del documento.

Ficha de Medida 2	
Área de actuación	ACCESO Y SELECCIÓN
Medida	Incluir en las ofertas de empleo información ajustada a las <b>características objetivas del puesto de trabajo.</b>
Objetivos que persigue	Revisar las distintas fases en la selección de personal para evaluar su objetividad en el proceso.
Descripción detallada de la medida	Incluir en las ofertas de empleo información ajustada a las <b>características objetivas del puesto de trabajo.</b>
Personas destinatarias	Personal externo
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.</li> <li>– Dpto. de Recursos Humanos.</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nº de ofertas de trabajo.</li> <li>– Redacción de las ofertas de trabajo.</li> </ul>

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** FORMAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES A TODAS LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

Ficha de Medida 2	
Área de actuación	ACCESO Y SELECCIÓN

Medida	Formación de al menos 2 horas en igualdad a todas las personas que intervienen en los procesos de selección de la empresa, incluidos los miembros de la comisión de igualdad.
Objetivos que persigue	Formar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a todas las personas que intervienen en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Formación de al menos 2 horas en igualdad a todas las personas que intervienen en los procesos de selección de la empresa, incluidos los miembros de la comisión de igualdad.
Personas destinatarias	Personas que intervienen en procesos de selección.
Cronograma de implantación	12 meses desde la aplicación del PIO
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.</li> <li>– Dpto. de Recursos Humanos.</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nº personas formadas/Dpto. al que pertenecen/cargo o función.</li> <li>– Nº acciones formativas realizadas /horas de formación.</li> </ul>

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4. PROMOVER LA REPRESENTACIÓN PARITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA**

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	ACCESO Y SELECCIÓN
Medida	Creación de una base de datos de candidaturas desagregada por sexo.
Objetivos que persigue	PROMOVER LA REPRESENTACIÓN PARITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA.

Descripción detallada de la medida	Creación de una base de datos de candidaturas desagregada por sexo y elaboración de otras con las fuentes a las que acudir para la captación de candidatos y candidatas, centros de formación, Servicio Público de Empleo, Portales de Empleo, etc.
Personas destinatarias	Personal externo
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de la Igualdad.</li> <li>- Dpto. de Recursos Humanos.</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de la bolsa de empleo desagregada por razón de sexo.</li> <li>- Nº de candidaturas para cada puesto de trabajo desagregada por razón de sexo.</li> <li>- Fases de los procesos de selección /participantes por sexo.</li> <li>- Nº de entidades contactadas solicitando candidaturas de mujeres.</li> </ul>

### Ficha de Medida

2

Área de actuación	ACCESO Y SELECCIÓN
Medida	Elaborar y mantener una <b>descripción de puestos de trabajo actualizada</b> para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
Objetivos que persigue	PROMOVER LA REPRESENTACIÓN PARITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA.

Descripción detallada de la medida	Elaborar y mantener una <b>descripción de puestos de trabajo actualizada</b> para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género. Se enviará a la comisión para su consulta
Personas destinatarias	Personal externo
Cronograma de implantación	6 meses desde la firma del PIO y durante toda la vigencia del plan
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de la Igualdad.</li> <li>- Dpto. de Igualdad de Oportunidades en la Empresa.</li> <li>- Dpto. de Recursos Humanos.</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de ofertas de trabajo.</li> <li>- Redacción de las ofertas de trabajo que contengan esa descripción del puesto de trabajo.</li> </ul>

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 4. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	ACCESO Y SELECCIÓN
Medida	Implementar el uso de contratos de interinidad en casos de maternidades, paternidades o jornadas reducidas, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad

Objetivos que persigue	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Descripción detallada de la medida	Implementar el uso de contratos de interinidad en casos de maternidades, paternidades o jornadas reducidas, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad
Personas destinatarias	Plantilla temporal y posibles candidatos
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de la Igualdad.</li> <li>- Dpto. de Igualdad de Oportunidades en la Empresa.</li> <li>- Dpto. de Recursos Humanos.</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº contratos de interinidad</li> <li>- Nº contratos de interinidad / Nº de casos de maternidad-paternidad y jornadas reducidas</li> </ul>

## Ficha de Medida

2

Área de actuación	ACCESO Y SELECCIÓN
Medida	Publicar las vacantes de la compañía, independientemente del puesto, en los medios habituales de comunicación de la empresa (HTGcontigo) garantizando que la información es accesible a todo el personal
Objetivos que persigue	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Descripción detallada de la medida	Publicar las vacantes de la compañía, independientemente del puesto, en los medios habituales de comunicación de la empresa (HTGcontigo) garantizando que la información es accesible a todo el personal
Personas destinatarias	Plantilla temporal y posibles candidatos
Cronograma de implantación	Primer año de vigencia
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de la Igualdad.</li> <li>- Dpto. de Igualdad de Oportunidades en la Empresa.</li> <li>- Dpto. de Recursos Humanos.</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº vacantes publicadas en la app</li> </ul>

### Ficha de Medida

3

Área de actuación	ACCESO Y SELECCIÓN
Medida	Establecer un mecanismo para que la totalidad de plantilla tenga la posibilidad de manifestar su voluntad de aumentar (o variar) su jornada laboral de forma voluntaria.
Objetivos que persigue	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Descripción detallada de la medida	Establecer un mecanismo para que la totalidad de plantilla tenga la posibilidad de manifestar su voluntad de aumentar (o variar) su jornada laboral de forma voluntaria.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer año de vigencia
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de la Igualdad.</li> <li>- Dpto. de Igualdad de Oportunidades en la Empresa.</li> <li>- Dpto. de Recursos Humanos.</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	- Mecanismo/procedimiento habilitado

## Ficha de Medida

4

Área de actuación	ACCESO Y SELECCIÓN
Medida	En los casos en los que no se haya podido cubrir una vacante de forma interna (por promoción interna) se acudirá a la contratación externa teniendo en cuenta la distribución por sexos de este puesto, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad salvo en situaciones de extrema necesidad. Se informará de las excepciones a la comisión de seguimiento previa solicitud de esta.
Objetivos que persigue	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Descripción detallada de la medida	En los casos en los que no se haya podido cubrir una vacante de forma interna (por promoción interna) se acudirá a la contratación externa teniendo en cuenta la distribución por sexos de este puesto, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad salvo en situaciones de extrema necesidad. Se informará de las excepciones a la comisión de

	seguimiento previa solicitud de esta.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, plantilla temporal y posibles candidatos
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de la Igualdad.</li> <li>- Dpto. de Igualdad de Oportunidades en la Empresa.</li> <li>- Dpto. de Recursos Humanos.</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº personas promocionadas (cambio de categoría) por sexo</li> </ul>

### Ficha de Medida

5

Área de actuación	ACCESO Y SELECCIÓN
Medida	Garantizar que las personas en plantilla con contratos a tiempo parcial conocen las vacantes internas que sean a tiempo completo. Dicha información estará publicada en la HTGcontigo con las diferentes ofertas de la compañía
Objetivos que persigue	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Descripción detallada de la medida	Garantizar que las personas en plantilla con contratos a tiempo parcial conocen las vacantes internas que sean a tiempo completo. Dicha información estará publicada en la HTGcontigo con las diferentes ofertas de la compañía

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer año del plan
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de la Igualdad.</li> <li>- Dpto. de Igualdad de Oportunidades en la Empresa.</li> <li>- Dpto. de Recursos Humanos.</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	- Nº vacantes en la app

Ficha de Medida  
6

Área de actuación	ACCESO Y SELECCIÓN
Medida	Garantizar que las personas en plantilla con contratos a tiempo parcial tienen el derecho preferente a vacantes que sean a tiempo completo, siempre que cumplan los requisitos del puesto. En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se adoptarán medidas de acción positiva favorable a las mujeres
Objetivos que persigue	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Descripción detallada de la medida	Garantizar que las personas en plantilla con contratos a tiempo parcial tienen el derecho preferente a vacantes que sean a tiempo completo, siempre que cumplan los requisitos del puesto. En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se adoptarán medidas de acción positiva favorable a las mujeres
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Cronograma de implantación	Primer año del plan
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de la Igualdad.</li> <li>- Dpto. de Igualdad de Oportunidades en la Empresa.</li> <li>- Dpto. de Recursos Humanos.</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	- Nº actuaciones

Ficha de Medida 6	
Área de actuación	ACCESO Y SELECCIÓN
Medida	Garantizar que las personas con contratos temporales tienen derecho preferente a vacantes que sean de contratos indefinidos, siempre que cumplan los requisitos del puesto. En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia de adoptarán medidas de acción positiva favorable a las mujeres
Objetivos que persigue	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Descripción detallada de la medida	Garantizar que las personas con contratos temporales tienen derecho preferente a vacantes que sean de contratos indefinidos, siempre que cumplan los requisitos del puesto. En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia de adoptarán medidas de acción positiva favorable a las mujeres
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anuales, durante la vigencia del plan

Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de la Igualdad.</li> <li>- Dpto. de Igualdad de Oportunidades en la Empresa.</li> <li>- Dpto. de Recursos Humanos.</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	- Nº actuaciones

## CONTRATACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** CONOCER LA EVOLUCIÓN EN LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA ORGANIZACIÓN.

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	Contratación
Medida	Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la <b>transformación de contratos temporales en indefinidos</b> desagregados por sexo y categoría profesional.
Objetivos que persigue	Conocer la evolución en la contratación de las personas trabajadoras de la organización.
Descripción detallada de la medida	Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la <b>transformación de contratos temporales en indefinidos</b> desagregados por sexo y categoría profesional.
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Cronograma de implantación	Durante todo el periodo de vigencia del plan, siendo como mínimo de carácter anual.
Responsable	-Nº de contratos temporales transformados en indefinidos por sexo. Persona responsable. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de contratos temporales transformados en indefinidos por sexo.

### Ficha de Medida

2

Área de actuación	CONTRATACIÓN
Medida	Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo y categoría profesional.
Objetivos que persigue	Conocer la evolución en la contratación de las personas trabajadoras de la organización.
Descripción detallada de la medida	Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo y categoría profesional
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante todo el periodo de vigencia del plan, siendo como mínimo de carácter anual.

Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de la Igualdad.</li> <li>- Dpto. de Recursos Humanos.</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de contratos a tiempo parcial transformados en jornada completa por sexo

## Ficha de Medida

3

Área de actuación	CONTRATACIÓN
Medida	Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la causa de los contratos de interinidad celebrados para suplir la jornada vacante por maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidados de menores o familiares o excedencias por cuidado de menores o de mayores. Todo ello desagregado por sexo y por categoría profesional.
Objetivos que persigue	Conocer la evolución en la contratación de las personas trabajadoras de la organización.
Descripción detallada de la medida	Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la causa de los contratos de interinidad celebrados para suplir la jornada vacante por maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidados de menores o familiares o excedencias por cuidado de menores o de mayores. Todo ello desagregado por sexo y por categoría profesional.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante todo el periodo de vigencia del plan, siendo como mínimo de carácter anual.

Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de la Igualdad.</li> <li>- Dpto. de Recursos Humanos.</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nº de personas por sexo que han solicitado un derecho /tipo de derecho /duración.</li> <li>-Nº de contratos de interinidad realizados por sexo y causa.</li> </ul>

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA.**

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	CONTRATACIÓN
Medida	En las nuevas contrataciones, establecer la medida de acción positiva de que, en igualdad de condiciones, contratar a mujeres para alcanzar un mayor número de mujeres en la empresa.
Objetivos que persigue	FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA.
Descripción detallada de la medida	En las nuevas contrataciones, establecer la medida de acción positiva de que, en igualdad de condiciones, contratar a mujeres para alcanzar un mayor número de mujeres en la empresa.
Personas destinatarias	Personas que puedan optar a un puesto de trabajo.
Cronograma de implantación	Durante todo el periodo de vigencia del plan.

Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de la Igualdad.</li> <li>- Dpto. de Recursos Humanos.</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-De las contrataciones realizadas, diferenciar el número de contrataciones por sexo

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: FOMENTAR LA CONTRATACIÓN ESTABLE Y DURADERA DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA.**

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	Contratación
Medida	En las contrataciones indefinidas y a tiempo completo, en igualdad de condiciones, priorizar la consolidación del empleo de calidad de las mujeres.
Objetivos que persigue	FOMENTAR LA CONTRATACIÓN ESTABLE Y DURADERA DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA.
Descripción detallada de la medida	En las contrataciones indefinidas y a tiempo completo, en igualdad de condiciones, priorizar la consolidación del empleo de calidad de las mujeres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y personas que puedan optar a un puesto de trabajo.
Cronograma de implantación	Durante todo el periodo de vigencia del plan.

Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-De las contrataciones a tiempo completo e indefinidas realizadas diferenciar el número de contrataciones por sexo.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.** PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN LAS CATEGORÍAS DONDE ESTÁN INFRARREPRESENTADAS.

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.
Medida	Revisión de las categorías profesionales y puestos de trabajo con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Promover la incorporación de mujeres en las categorías donde están infrarrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	Revisión de las categorías profesionales y puestos de trabajo con perspectiva de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Un año a partir de la entrada en vigor del plan.
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos.

Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Descripción de los puestos de trabajo. -Valoración por la Responsable de Igualdad. -Valoración por la RLPT.

Ficha de Medida 2	
Área de actuación	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.
Medida	En aquellas categorías profesionales donde exista infrarrepresentación de mujeres, en igualdad de condiciones, se contratará al sexo femenino.
Objetivos que persigue	Promover la incorporación de mujeres en las categorías donde están infrarrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	En aquellas categorías profesionales donde exista infrarrepresentación de mujeres, en igualdad de condiciones, se contratará al sexo femenino.
Personas destinatarias	Personal externo
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Nº de contrataciones de categorías con infrarrepresentación femenina. Nº de mujeres contratadas.

## FORMACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN PARITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN TODAS LAS ACCIONES FORMATIVAS.

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Difundir todas las acciones formativas
Objetivos que persigue	Garantizar la participación paritaria de mujeres y hombres en todas las acciones formativas.
Descripción detallada de la medida	Difundir todas las acciones formativas de forma que alcancen a todas las personas a través de correo electrónico, HTG Contigo y publicitándolas en los tabloneros de la empresa. Si la acción formativa es necesaria para la promoción interna, se concretará en la oferta formativa que es necesaria para la promoción.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de instrumentos utilizados para la difusión. -Nº de solicitudes / denominación / fuente de información /sexo. -Nº de participantes / acción formativa / sexo.

Ficha de Medida 2	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Publicitar los cursos de formación con <b>imágenes y lenguaje no sexista y que fomente la participación de las mujeres, especialmente</b> en aquellos tipos de formación que las permitan promocionar o acceder a

	las categorías profesionales en las que se encuentran infrarrepresentadas.
Objetivos que persigue	Garantizar la participación paritaria de mujeres y hombres en todas las acciones formativas.
Descripción detallada de la medida	Publicitar los cursos de formación con <b>imágenes y lenguaje no sexista y que fomente la participación de las mujeres, especialmente</b> en aquellos tipos de formación que las permitan promocionar o acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Dpto. de marketing / publicidad / comunicación. -Responsable de Igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de solicitudes / denominación / fuente de información /sexo. -Nº de participantes / acción formativa / sexo. -Publicidad realizada de cada acción formativa aplicando la perspectiva de género.

### Ficha de Medida 3

Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	<b>Reservar un 40% de las plazas de las acciones formativas que se establezcan fuera del plan formativo</b> para las mujeres. En caso de no cubrirse con mujeres se podrán ocupar por hombres.
Objetivos que persigue	Garantizar la participación paritaria de mujeres y hombres en todas las acciones formativas.
Descripción detallada de la medida	<b>Reservar un 40% de las plazas de las acciones formativas que se establezcan fuera del plan formativo</b> para las mujeres. En caso de no cubrirse con mujeres se podrán ocupar por hombres.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de solicitudes / acción formativa / sexo. -Nº de participantes / acción formativa / sexo.

#### Ficha de Medida 4

Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	<p>Replanificar la formación incluida dentro del Plan formativo anual para aquellas personas que se reincorporen al trabajo después de causar baja por nacimiento y cuidado del menor, lactancia, excedencias por cuidado de menores o familiares o cualquier otra derivada de la conciliación y corresponsabilidad, etc.</p> <p>La replanificación se realizará a instancia de la persona trabajadora que envíe un email al correo <a href="mailto:formación@htgroup.es">formación@htgroup.es</a></p> <p>La información sobre el Plan formativo la podrá obtener de la RLPT ya que se le envía antes de ponerlo en marcha</p>
Objetivos que persigue	Garantizar la participación paritaria de mujeres y hombres en todas las acciones formativas.
Descripción detallada de la medida	<p>Replanificar la formación incluida dentro del Plan formativo anual para aquellas personas que se reincorporen al trabajo después de causar baja por nacimiento y cuidado del menor, lactancia, excedencias por cuidado de menores o familiares o cualquier otra derivada de la conciliación y corresponsabilidad, etc. y resulte necesario para la efectiva y óptima reincorporación a su puesto de trabajo.</p> <p>La replanificación se realizará a instancia de la persona trabajadora que envíe un email al correo <a href="mailto:formación@htgroup.es">formación@htgroup.es</a></p>

	La información sobre el Plan formativo la podrá obtener de la RLPT ya que se le envía antes de ponerlo en marcha
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Dpto. de marketing / publicidad / comunicación. -Responsable de Igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de solicitudes / denominación / fuente de información /sexo. -Nº de participantes / acción formativa / sexo. -Publicidad realizada de cada acción formativa aplicando la perspectiva de género.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2** ANALIZAR LAS OFERTAS FORMATIVAS EXISTENTES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO GARANTIZANDO LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	<b>Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos</b> de los diferentes cursos internos desde la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Analizar las ofertas formativas existentes desde la perspectiva de género garantizando la igualdad entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	<b>Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos</b> de los diferentes cursos internos desde la perspectiva de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de textos revisados. -Nº de tipos y correcciones realizadas.

#### Ficha de Medida 2

Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	<b>Formar al profesorado en igualdad de oportunidades</b> o contratar a personas con formación en la materia.
Objetivos que persigue	Analizar las ofertas formativas existentes desde la perspectiva de género garantizando la igualdad entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	<b>Formar al profesorado en igualdad de oportunidades</b> o contratar a personas con formación en la materia
Personas destinatarias	Profesorado
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de profesores/as contratados / curso / formación en igualdad / sexo. -Nº de profesorado formado / curso / horas formación / sexo.

## Ficha de Medida 3

Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Se formará a los gestores de tiempo, responsables de base, jefes territoriales con formación específica de igualdad de oportunidades para realizar su trabajo sin posibles sesgos de género.
Objetivos que persigue	Analizar las ofertas formativas existentes desde la perspectiva de género garantizando la igualdad entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Se formará a los gestores de tiempo, responsables de base, jefes territoriales con formación específica de igualdad de oportunidades para realizar su trabajo sin posibles sesgos de género. La duración será de 1 hora.
Personas destinatarias	Personal de oficina.
Cronograma de implantación	1 año desde la aprobación del PIO
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de personas formadas -Nº de tipos y correcciones realizadas.

## Ficha de Medida 4

Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Formación obligatoria a toda la plantilla en igualdad de género, corresponsabilidad y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Analizar las ofertas formativas existentes desde la perspectiva de género garantizando la igualdad entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Formación obligatoria a toda la plantilla en igualdad de género, corresponsabilidad y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo con una duración de 2 horas en horario laboral.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Una vez en la vigencia del plan
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. - RLPT
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Realización del estudio. -Necesidades detectadas / sexo.

#### Ficha de Medida 5

Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Formar a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento (CS) en materia de igualdad de oportunidades, sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Analizar las ofertas formativas existentes desde la perspectiva de género garantizando la igualdad entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Formar a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento (CS) en materia de igualdad de oportunidades, sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Integrantes de la comisión de seguimiento
Cronograma de implantación	Una vez en la vigencia del plan
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	

Indicadores de seguimiento	-Nº de personas formadas / informe de satisfacción de la formación / número de horas de la formación -Nº de personas formadas / Nº componentes CS = 1 (siempre y cuando acudan a la reunión de la CS)
----------------------------	--

## Ficha de Medida 6

Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Fomentar la puesta en marcha de acciones formativas en el plan de formación anual que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos de responsabilidad en el marco del desarrollo de planes de carrera
Objetivos que persigue	Analizar las ofertas formativas existentes desde la perspectiva de género garantizando la igualdad entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Fomentar la puesta en marcha de acciones formativas en el plan de formación anual que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos de responsabilidad en el marco del desarrollo de planes de carrera
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anualmente, durante la vigencia del plan
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de acciones formativas que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad

## Ficha de Medida 7

Área de actuación	FORMACIÓN
-------------------	-----------

Medida	Fomentar la formación para de las personas trabajadoras, para conseguir el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los puestos de trabajo
Objetivos que persigue	Analizar las ofertas formativas existentes desde la perspectiva de género garantizando la igualdad entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Fomentar la formación para de las personas trabajadoras, para conseguir el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los puestos de trabajo
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anualmente, durante la vigencia del plan
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de acciones formativas que impulsen y faciliten la promoción en los puestos de trabajo

#### Ficha de Medida 8

Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Incluir en la formación preventiva anual formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, igualdad y violencia de genero
Objetivos que persigue	Analizar las ofertas formativas existentes desde la perspectiva de género garantizando la igualdad entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Incluir en la formación preventiva anual formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, igualdad y violencia de genero
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan

Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo

## Ficha de Medida 9

Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Incluir información respecto a sensibilización en igualdad en el manual de bienvenida de nuevas personas incorporadas
Objetivos que persigue	Analizar las ofertas formativas existentes desde la perspectiva de género garantizando la igualdad entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Incluir información respecto a sensibilización en igualdad en el manual de bienvenida de nuevas personas incorporadas
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer año del plan
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de personas informadas / Nº personas nuevas contratadas = 1

### Ficha de Medida 10

Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Las formaciones obligatorias se realizarán dentro de la jornada laboral. Se realizará en el centro de trabajo o en los lugares designados para la formación.
Objetivos que persigue	Analizar las ofertas formativas existentes desde la perspectiva de género garantizando la igualdad entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Las formaciones obligatorias se realizarán dentro de la jornada laboral. Se realizará en el centro de trabajo o en los lugares designados para la formación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Acciones formativas realizadas dentro de la jornada laboral/ horas de formación y centros de trabajo / Acciones formativas totales = 1

### Ficha de Medida 11

Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Se fomentará la bonificación parcial o total de cursos de formación reglados que permitan a la persona trabajadora acceder a otros puestos de trabajo dentro de la empresa. En caso de no realizarlo o no finalizarlo la persona trabajadora correrá con todos los gastos de dicho curso de formación siempre que no sea por motivo de fuerza mayor que se justifique a la mayor brevedad posible.
Objetivos que persigue	Analizar las ofertas formativas existentes desde la perspectiva de género garantizando la igualdad entre mujeres y hombres.

Descripción detallada de la medida	Se fomentará la bonificación parcial o total de cursos de formación reglados que permitan a la persona trabajadora acceder a otros puestos de trabajo dentro de la empresa. En caso de no realizarlo o no finalizarlo la persona trabajadora correrá con todos los gastos de dicho curso de formación siempre que no sea por motivo de fuerza mayor que se justifique a la mayor brevedad posible.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de acciones y personas formadas

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3. RECOGER LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA DESAGREGADAS POR SEXO

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Realizar un estudio sobre las necesidades de formación del personal con datos desagregados por razón de sexo y/o acomodar la información existente en la Empresa con el fin de detectar, en su caso, las desigualdades que pudieran existir por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Recoger las necesidades formativas de las personas trabajadoras en la empresa desagregadas por sexo.
Descripción detallada de la medida	Realizar un estudio sobre las necesidades de formación del personal con datos desagregados por razón de sexo y/o acomodar la información existente en la Empresa con el fin de detectar, en su caso, las desigualdades que pudieran existir por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.

Cronograma de implantación	Anualmente
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos o Formación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. - RLPT
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Realización del estudio. -Necesidades detectadas / sexo.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.** REVISAR PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA EXISTENTES EN LA EMPRESA.

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Utilizar <b>un lenguaje e imágenes no sexistas</b> en las convocatorias de promociones internas.
Objetivos que persigue	<b>REVISAR PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA EXISTENTES EN LA EMPRESA.</b>
Descripción detallada de la medida	Utilizar <b>un lenguaje e imágenes no sexistas</b> en las convocatorias de promociones internas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	En todos los procesos de promoción de personal y durante la vigencia del plan
Responsable	-Dpto. de Informática. -Dpto. de Comunicación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa
Recursos asociados	

Indicadores de seguimiento	-Nº Documentos revisados / nº de documentos utilizados.
----------------------------	---

### Ficha de Medida 2

Área de actuación	PROMOCIÓN
Medida	Creación de Protocolo de Promoción de Personal con perspectiva de género. Este procedimiento se enviará a la comisión para consulta.
Objetivos que persigue	<b>REVISAR PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA EXISTENTES EN LA EMPRESA.</b>
Descripción detallada de la medida	Creación de <b>Protocolo de Promoción de Personal con perspectiva de género.</b> Este procedimiento se enviará a la comisión para consulta.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Creación durante los dos primeros años desde la aprobación del plan y aplicación durante la vigencia del plan.
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Creación del Protocolo de Promoción de Personal con perspectiva de género.

### Ficha de Medida 3

Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
-------------------	-----------------------

Medida	<b>Formación al personal</b> con responsabilidades y capacidad para tomar decisiones en los procesos de promoción de personal. Duración de 2 horas.
Objetivos que persigue	<b>REVISAR PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA EXISTENTES EN LA EMPRESA.</b>
Descripción detallada de la medida	<b>Formar al personal</b> con responsabilidades y capacidad para tomar decisiones en los procesos de promoción de personal.
Personas destinatarias	Personal de oficina.
Cronograma de implantación	Durante el primer año desde la aprobación del plan.
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº personas formadas/Dpto. al que pertenecen/cargo o función. -Nº acciones formativas realizadas /horas de formación

#### Ficha de Medida 4

Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Mantener una <b>descripción de puestos de trabajo actualizada</b>
Objetivos que persigue	<b>REVISAR PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA EXISTENTES EN LA EMPRESA.</b>
Descripción detallada de la medida	Mantener una <b>descripción de puestos de trabajo actualizada</b> para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Un año a partir de la entrada en vigor del plan.

Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Descripción de los puestos de trabajo. -Valoración por la Responsable de Igualdad. -Valoración por la RLT.

#### Ficha de Medida 5

Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Generar un protocolo de actuación para priorizar dentro del personal en plantilla respecto a candidaturas externas los pasos de contrato temporal y/o parcial a indefinido y/o completo, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad
Objetivos que persigue	<b>REVISAR PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA EXISTENTES EN LA EMPRESA.</b>
Descripción detallada de la medida	Generar un protocolo de actuación para priorizar dentro del personal en plantilla respecto a candidaturas externas los pasos de contrato temporal y/o parcial a indefinido y/o completo, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Un año a partir de la entrada en vigor del plan.
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de actuaciones

### Ficha de Medida 6

Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	En los casos que no se haya podido cubrir una vacante de forma interna se acudirá a la contratación externa teniendo en cuenta la distribución por sexos de este puesto, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad salvo en situaciones de extrema necesidad, justificándolo al Comité de Seguimiento a la mayor brevedad posible.
Objetivos que persigue	<b>REVISAR PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA EXISTENTES EN LA EMPRESA.</b>
Descripción detallada de la medida	En los casos que no se haya podido cubrir una vacante de forma interna se acudirá a la contratación externa teniendo en cuenta la distribución por sexos de este puesto, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad salvo en situaciones de extrema necesidad, justificándolo al Comité de Seguimiento a la mayor brevedad posible.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº vacantes cubiertas internamente / Nº de vacantes totales

### Ficha de Medida 7

Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	En los puestos en los que no exista paridad entre hombres y mujeres se fomentará que las mujeres estén representadas en un 50% en las formaciones para el liderazgo

Objetivos que persigue	<b>REVISAR PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA EXISTENTES EN LA EMPRESA.</b>
Descripción detallada de la medida	En los puestos en los que no exista paridad entre hombres y mujeres se fomentará que las mujeres estén representadas en un 50% en las formaciones para el liderazgo
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de mujeres participantes en formaciones de liderazgo / Nº de formaciones de liderazgo impartidas

#### Ficha de Medida 8

Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Fomentar la máxima participación de mujeres en los procesos de promoción interna en los puestos que estén subrepresentadas.
Objetivos que persigue	<b>REVISAR PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA EXISTENTES EN LA EMPRESA.</b>
Descripción detallada de la medida	Fomentar la máxima participación de mujeres en los procesos de promoción interna en los puestos que estén subrepresentadas. Según el porcentaje de participación en procesos de promoción, la Comisión de Seguimiento (CS) valorará posibles acciones que puedan mejorar dicho porcentaje, siempre que sea posible
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos.

Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de mujeres promocionadas / Nº de promociones totales

#### Ficha de Medida 9

Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Marcar un procedimiento en materia de promoción para que se fomente la contratación de mujeres siempre que cumplan el principio de idoneidad
Objetivos que persigue	<b>REVISAR PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA EXISTENTES EN LA EMPRESA.</b>
Descripción detallada de la medida	Marcar un procedimiento en materia de promoción para que se fomente la contratación de mujeres siempre que cumplan el principio de idoneidad
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de mujeres promocionadas / Nº de promociones totales

#### Ficha de Medida 10

Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Concienciar y sensibilizar al equipo de gestión de la aplicación de un proceso de promoción interna que cumpla los estándares de igualdad y perspectiva de género, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad
Objetivos que persigue	<b>REVISAR PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA EXISTENTES EN LA EMPRESA.</b>
Descripción detallada de la medida	Concienciar y sensibilizar al equipo de gestión de la aplicación de un proceso de promoción interna que cumpla los estándares de igualdad y perspectiva de género, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Primer año del plan
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Proceso de promoción interna revisado / Proceso de promoción interna utilizado = 1

#### Ficha de Medida 11

Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Facilitar a las personas que se encuentren en permisos de paternidad, maternidad, lactancia...que tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna, sin que su situación pueda afectar a su participación.
Objetivos que persigue	<b>REVISAR PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN INTERNA EXISTENTES EN LA EMPRESA.</b>

Descripción detallada de la medida	Facilitar a las personas que se encuentren en permisos de paternidad, maternidad, lactancia...que tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna, sin que su situación pueda afectar a su participación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Dpto. de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº vacantes publicadas / Nº vacantes en la app =1

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.** GARANTIZAR QUE LA INFORMACIÓN RELATIVA A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN SEA ACCESIBLE A TODO EL PERSONAL, MUJERES Y HOMBRES.

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	<b>Promover campañas y programas de información</b> que motiven e impulsen la promoción de trabajadoras y trabajadores por igual.
Objetivos que persigue	Garantizar que la información relativa a los procesos de selección sea accesible a todo el personal, mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	<b>Promover campañas y programas de información</b> que motiven e impulsen la promoción de trabajadoras y trabajadores por igual.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Una campaña anual durante la vigencia del plan de igualdad.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.

Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nº de campañas realizadas /contenidos de cada campaña.</li> <li>-Valoración de las personas destinatarias /sexo.</li> <li>-Valoración del Dpto. de RRHH.</li> </ul>
<b>Ficha de Medida 2</b>	
Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Informar con transparencia y puntualidad a la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante por medios de comunicación habituales de la empresa (HTGcontigo) y los que se creen en el futuro
Objetivos que persigue	Garantizar que la información relativa a los procesos de selección sea accesible a todo el personal, mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Realizar transparencia y puntualidad a la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante por medios de comunicación habituales de la empresa (HTGcontigo) y los que se creen en el futuro
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan y durante toda la vigencia del mismo.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Dpto. de Recursos Humanos.</li> <li>-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº vacantes publicadas / Nº vacantes en la app =1

## Ficha de Medida 3

Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	<b>Informar a la comisión de igualdad de las promociones y ascensos</b>
Objetivos que persigue	Garantizar que la información relativa a los procesos de selección sea accesible a todo el personal, mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	<b>Informar a la comisión de igualdad de las promociones y ascensos</b> que se produzcan en la Empresa para garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación durante el proceso y colaborar en su difusión y publicidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	En cada proceso de promoción y durante toda la vigencia del plan de igualdad.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. - Comisión de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de procesos de promoción / nº de comunicaciones / contenido. -Valoración por la Comisión de igualdad. -Valoración del Dpto. de RRHH

## Ficha de Medida 4

Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Informar a la persona candidata contactada y no seleccionada para un puesto, sobre los motivos de rechazo para promocionar, orientándola sobre sus áreas de mejora, puntos fuertes y posibilidades de desarrollo
Objetivos que persigue	Garantizar que la información relativa a los procesos de selección sea accesible a todo el personal, mujeres y hombres.

Descripción detallada de la medida	Informar a la persona candidata contactada y no seleccionada para un puesto, sobre los motivos de rechazo para promocionar, orientándola sobre sus áreas de mejora, puntos fuertes y posibilidades de desarrollo
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	En cada proceso de promoción y durante toda la vigencia del plan de igualdad.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. - Comisión de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Feedback personas no seleccionadas = 100%

#### Ficha de Medida 5

Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento (CS) de las barreras de las mujeres para promocionar dentro de la empresa, en algún servicio específico y previamente negociado por la CS que haya mostrado dichas barreras
Objetivos que persigue	Garantizar que la información relativa a los procesos de selección sea accesible a todo el personal, mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento (CS) de las barreras de las mujeres para promocionar dentro de la empresa, en algún servicio específico y previamente negociado por la CS que haya mostrado dichas barreras
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	En cada proceso de promoción y durante toda la vigencia del plan de igualdad.

Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. - Comisión de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Estudio realizado

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3. ANALIZAR LOS DATOS DE LAS PROMOCIONES EN LA EMPRESA DESAGREGADOS POR SEXO.**

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	PROMOCIÓN
Medida	Realización de un <b>seguimiento anual por grupos y categorías profesionales de las promociones desagregadas por sexo.</b>
Objetivos que persigue	<b>ANALIZAR LOS DATOS DE LAS PROMOCIONES EN LA EMPRESA DESAGREGADOS POR SEXO.</b>
Descripción detallada de la medida	Realización de un <b>seguimiento anual por grupos y categorías profesionales de las promociones desagregadas por sexo.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	-Cada año durante toda la vigencia del plan de igualdad.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Informe anual. -Nº de mujeres y hombres promocionados por grupos y categorías profesionales.

### Ficha de Medida 2

Área de actuación	PROMOCIÓN
Medida	Informar y difundir una <b>ficha para</b> que la plantilla pueda <b>actualizar voluntariamente su formación académica.</b>
Objetivos que persigue	<b>ANALIZAR LOS DATOS DE LAS PROMOCIONES EN LA EMPRESA DESAGREGADOS POR SEXO.</b>
Descripción detallada de la medida	Informar y difundir una <b>ficha para</b> que la plantilla pueda <b>actualizar voluntariamente su formación académica.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Creación durante el primer año desde la entrada en vigor del plan y uso durante toda la vigencia del plan de igualdad.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de personas que han solicitado la ficha para actualizar su formación. -Creación o existencia de la base de datos. -Usos y utilidades de la base de datos. -Valoración por el personal. -Valoración por el Dpto. de RRHH.

### Ficha de Medida 3

Área de actuación	PROMOCIÓN
Medida	Realizar por parte de RRHH un seguimiento específico de las promociones de personas con contrataciones a tiempo parcial o jornada reducida por cuidado de menores o familiares. Los datos estarán desagregados por sexo. Esta información se facilitará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad

Objetivos que persigue	<b>ANALIZAR LOS DATOS DE LAS PROMOCIONES EN LA EMPRESA DESAGREGADOS POR SEXO.</b>
Descripción detallada de la medida	Realizar por parte de RRHH un seguimiento específico de las promociones de personas con contrataciones a tiempo parcial o jornada reducida por cuidado de menores o familiares. Los datos estarán desagregados por sexo. Esta información se facilitará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante los dos primeros años desde la firma del plan.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de promociones / candidaturas de personas con contrato a tiempo parcial /sexo

#### Ficha de Medida 4

Área de actuación	PROMOCIÓN
Medida	Realizar un estudio de las promociones ocurridas en el año de las mujeres y hombre que tienen reducción de jornada, o han tenido periodos largos de suspensión de contrato, o bajas de larga duración por tema de cuidados
Objetivos que persigue	<b>ANALIZAR LOS DATOS DE LAS PROMOCIONES EN LA EMPRESA DESAGREGADOS POR SEXO.</b>
Descripción detallada de la medida	Realizar un estudio de las promociones ocurridas en el año de las mujeres y hombre que tienen reducción de jornada, o han tenido periodos largos de suspensión de contrato, o bajas de larga duración por tema de cuidados
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anualmente durante la vigencia del plan

Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de mujeres en estos casos promocionadas

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4. FAVORECER LA PRESENCIA DE MUJERES EN TODAS LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.**

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	PROMOCIÓN
Medida	En las promociones de aquellas categorías donde exista infrarrepresentación de mujeres, en igualdad de méritos, capacidad y aptitud, se promocionará al sexo femenino.
Objetivos que persigue	<b>FAVORECER LA PRESENCIA DE MUJERES EN TODAS LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.</b>
Descripción detallada de la medida	En las promociones de aquellas categorías donde exista infrarrepresentación de mujeres, en igualdad de méritos, capacidad y aptitud, se promocionará al sexo femenino.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	En todos los procesos de promoción y durante toda la vigencia del plan.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de procesos de promoción /aplicación de la acción positiva /mujeres promocionadas.

## Ficha de Medida 2

Área de actuación	PROMOCIÓN
Medida	La empresa desarrollará en sus planes de formación acciones que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos de responsabilidad en el marco del desarrollo de carrera
Objetivos que persigue	<b>FAVORECER LA PRESENCIA DE MUJERES EN TODAS LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.</b>
Descripción detallada de la medida	La empresa desarrollará en sus planes de formación acciones que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos de responsabilidad en el marco del desarrollo de carrera
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	-Dpto. de Recursos Humanos. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Plan de formación anual

**CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1. ELABORAR AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA.**

## Ficha de Medida 1

Área de actuación	CONDICIONES DE TRABAJO
Medida	Realización de la auditoría salarial a través de lo que se dispone en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	<b>ELABORAR LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA.</b>
Descripción detallada de la medida	Realización de la auditoría salarial a través de lo que se dispone en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En ella se desglosarán todas las retribuciones de todas las categorías y puestos de trabajo de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	6 meses desde la firma del plan de igualdad.
Responsable	-Dpto. de RRHH. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Realización de la auditoría. -Informe de resultados.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.** INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y EN LA SALUD LABORAL.

#### Ficha de Medida 1

Área de actuación	CONDICIONES DE TRABAJO
Medida	<b>Considerar en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales las variables relacionadas con el sexo</b> , tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos.

Objetivos que persigue	Introducir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral.
Descripción detallada de la medida	<b>Considerar en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales las variables relacionadas con el sexo</b> , tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	En el primer año desde la aprobación del plan.
Responsable	-Dpto. de RRHH/Dpto. de Riesgos Laborales. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Plan de Prevención de Riesgos Laborales/datos desagregados por razón de sexo. -Conclusiones de los datos recogidos.

### Ficha de Medida 2

Área de actuación	CONDICIONES DE TRABAJO
Medida	<b>Formación en salud con perspectiva de género</b> del personal del Dpto. de Personas y responsables de zona.
Objetivos que persigue	Introducir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral.
Descripción detallada de la medida	<b>Formación en salud con perspectiva de género</b> del personal del Dpto. de Personas y responsables de zona.
Personas destinatarias	Personal de estructura
Cronograma de implantación	En el primer año desde la aprobación del plan.

Responsable	-Dpto. de Formación. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de cursos de formación/tipo/horas/alumnado/sexo. -Grado de satisfacción profesorado/alumnado.

### Ficha de Medida 3

Área de actuación	CONDICIONES DE TRABAJO
Medida	Sensibilizar y concienciar de la importancia del uso de un lenguaje no discriminatorio ni ofensivo en el entorno laboral.
Objetivos que persigue	Introducir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral.
Descripción detallada de la medida	Sensibilizar y concienciar de la importancia del uso de un lenguaje no discriminatorio ni ofensivo en el entorno laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	En el primer año desde la aprobación del plan.
Responsable	-Dpto. de RRHH -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Nº de campañas

Ficha de Medida 4	
Área de actuación	CONDICIONES DE TRABAJO
Medida	Publicar y difundir un <b>Protocolo de Riesgos por Embarazo y Lactancia Natural</b>
Objetivos que persigue	Introducir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral.
Descripción detallada de la medida	Publicar y difundir un <b>Protocolo de Riesgos por Embarazo y Lactancia Natural</b> en el que se recogerá las formas y plazos de comunicación a la Empresa del estado de gestación, la valoración de los riesgos en su puesto de trabajo y las medidas de protección que se deben de seguir. Este procedimiento tendrá siempre la calificación de urgente y prioritario.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	En el primer año desde la aprobación del plan.
Responsable	-Dpto. de RRHH/Dpto. de Riesgos Laborales. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Existencia de un Protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural. -Nº de mujeres informadas. -Grado de satisfacción de las usuarias.

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.** ACTUALIZAR, CONCRETAR Y AMPLIAR LOS DERECHOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD QUE POSIBILITA LA LEY.

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Derecho a una excedencia de hasta máximo 1 mes por fallecimiento de uno de los dos progenitores cuando los hijos/as sean menores de 10 años, con reserva de puesto de trabajo con la debida justificación



Objetivos que persigue	<b>ACTUALIZAR, CONCRETAR Y AMPLIAR LOS DERECHOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD QUE POSIBILITA LA LEY.</b>
Descripción detallada de la medida	Derecho a una excedencia de hasta máximo 1 mes por fallecimiento de uno de los dos progenitores cuando los hijos/as sean menores de 10 años, con reserva de puesto de trabajo con la debida justificación
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Medida adoptada. -Nº de solicitudes/sexo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2** DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Revisión y edición del <b>Plan de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar.</b>
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Revisión y edición del <b>Plan de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar</b> que recoja las medidas y licencias existentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla



Cronograma de implantación	En el primer año desde la aprobación del plan.
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Comisión de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Documento realizado/calidad de contenido. -Instrumentos de difusión y publicación. -Valoración por el personal.

#### Ficha de Medida 2

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Realización de un seguimiento del ejercicio de los derechos de conciliación, de la evolución de las carreras profesionales de quienes los hayan solicitado y, especialmente, de evaluar la concesión de permisos especiales no reconocidos en la normativa vigente a aquellas personas que se encuentren en situaciones de especial necesidad, gravedad o urgencia.
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Realización de un seguimiento del ejercicio de los derechos de conciliación, de la evolución de las carreras profesionales de quienes los hayan solicitado y, especialmente, de evaluar la concesión de permisos especiales no reconocidos en la normativa vigente a aquellas personas que se encuentren en situaciones de especial necesidad, gravedad o urgencia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Comisión de seguimiento del PIO.

Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Número de reuniones en las que se controla.

### Ficha de Medida 3

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Las <b>reuniones de trabajo del personal de estructura se realizarán dentro de la jornada y horario de las personas trabajadoras salvo</b> casos de urgencia de manera voluntaria
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Las reuniones de trabajo del personal de estructura se realizarán dentro de la jornada y horario de las personas trabajadoras salvo casos de urgencia de manera voluntaria
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Número de reuniones. -nº reuniones en horario laboral y/o mañana.

### Ficha de Medida 4

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
-------------------	---

Medida	Utilizando los canales de comunicación interna de la Empresa (tablones de anuncios, nóminas, etc.) <b>informar a la plantilla de los permisos</b> y licencias indicando que pueden ser disfrutados por los hombres, promoviendo que éstos sean quiénes hagan uso de los mismos.
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Utilizando los canales de comunicación interna de la Empresa (tablones de anuncios, nóminas, etc.) <b>informar a la plantilla de los permisos</b> y licencias indicando que pueden ser disfrutados por los hombres, promoviendo que éstos sean quiénes hagan uso de los mismos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de informaciones, comunicados colocados en los tablones de anuncios/nº de centros. -Información específica para los varones colgada en los tablones y otros canales.

#### Ficha de Medida 5

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Realización de una encuesta a toda la plantilla para conocer la visión de esta respecto a la igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Realización de una encuesta a toda la plantilla para conocer la visión de esta respecto a la igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla



Cronograma de implantación	1 vez en la vigencia
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Realización de encuesta -Número de contestaciones

#### Ficha de Medida 6

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (permisos, suspensiones de contrato, excedencias por cuidado de menores y familiares) ejercidos según el sexo, tipo de contrato y de jornada y categoría profesional para su traslado a la Comisión de Seguimiento
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (permisos, suspensiones de contrato, excedencias por cuidado de menores y familiares) ejercidos según el sexo, tipo de contrato y de jornada y categoría profesional para su traslado al Comité de Empresa y la Comisión de Seguimiento
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anualmente, durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	



Indicadores de seguimiento	-Informe estadístico de los derechos de conciliación según tipo de contrato, jornada y categoría desagregados por sexo
----------------------------	--

### Ficha de Medida 7

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones internas
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones internas
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de acciones y mensajes de sensibilización

### Ficha de Medida 8

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
-------------------	---

Medida	Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respecto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los empleados y las empleadas, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respecto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los empleados y las empleadas, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de acciones y mensajes de sensibilización

#### Ficha de Medida 9

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Potenciar el uso de las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, multiconferencias, etc.)
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Potenciar el uso de las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, multiconferencias, etc.)



Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de acciones y mensajes de sensibilización

#### Ficha de Medida 10

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	En relación a la lactancia, se estará a lo previsto a la Legislación vigente y se favorecerá la acumulación en días según la política de conciliación interna y una vez finalizado el periodo de maternidad
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	En relación a la lactancia, se estará a lo previsto a la Legislación vigente y se favorecerá la acumulación en días según la política de conciliación interna y una vez finalizado el periodo de maternidad
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	



Indicadores de seguimiento	-Nº de solicitudes
----------------------------	--------------------

## Ficha de Medida 11

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Cuando el período de vacaciones de la persona trabajadora coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, baja maternal o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, maternidad o paternidad, aunque haya terminado el año natural a que corresponda estando a lo establecido en la legislación vigente en cada caso.
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Cuando el período de vacaciones de la persona trabajadora coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, baja maternal o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, maternidad o paternidad, aunque haya terminado el año natural a que corresponda estando a lo establecido en la legislación vigente en cada caso.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de solicitudes

### Ficha de Medida 12

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº personas promocionadas en esta situación

### Ficha de Medida 13

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Realizar una encuesta periódicamente, en servicios previamente informados a la Comisión de Seguimiento, que sirva para analizar las necesidades reales de la plantilla en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a fin de garantizar que los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se adecuan a las necesidades reales de los trabajadores y a las trabajadoras

Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Realizar una encuesta periódicamente, en servicios previamente informados a la Comisión de Seguimiento, que sirva para analizar las necesidades reales de la plantilla en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a fin de garantizar que los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se adecuan a las necesidades reales de los trabajadores y a las trabajadoras
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Realización de la encuesta

#### Ficha de Medida 14

Área de actuación	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Medida	Permiso especial retribuido de acompañamiento de menores de 14 años o personas dependientes hasta 2º grado cuando circunstancias especiales en una necesidad médica no previsible ni programada y urgente, definiendo estas como necesidades relacionadas con enfermedades no diagnosticadas y que pongan en riesgo la vida del menor o mayor dependiente. Se deberá avisar con la mayor antelación posible al responsable del servicio, presentando el correspondiente justificante oficial y con un cómputo anual como máximo de 4 horas retribuidas por persona trabajadora. Por el mismo hecho causante podrá disfrutar de este permiso solamente uno de los progenitores.
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>

Descripción detallada de la medida	Permiso especial retribuido de acompañamiento de menores de 14 años o personas dependientes hasta 2º grado cuando circunstancias especiales en una necesidad médica no previsible ni programada y urgente, definiendo estas como necesidades relacionadas con enfermedades no diagnosticadas y que pongan en riesgo la vida del menor o mayor dependiente. Se deberá avisar con la mayor antelación posible al responsable del servicio, presentando el correspondiente justificante oficial y con un cómputo anual como máximo de 4 horas retribuidas por persona trabajadora. Por el mismo hecho causante podrá disfrutar de este permiso solamente uno de los progenitores.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Permisos solicitados y número de horas concedidas por permiso. Se revisará dicho permiso y su correcto uso al año de vigencia del plan, pudiendo la comisión aumentar, mantener o reducir el permiso según el correcto uso de este

#### Ficha de Medida 15

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Garantizar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación y el plan de igualdad
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Garantizar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación y el plan de igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de solicitudes

#### Ficha de Medida 16

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Dar preferencia y facilitar de forma ágil la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre y cuando sea posible (similar puesto y condiciones) por parte de la empresa
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Dar preferencia y facilitar de forma ágil la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre y cuando sea posible (similar puesto y condiciones) por parte de la empresa
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	

Indicadores de seguimiento	-Nº de solicitudes
----------------------------	--------------------

Ficha de Medida 17	
Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Se fomentará la desconexión digital laboral fuera de la jornada de trabajo de todo el personal siguiendo el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales , teniendo en cuenta que puede concurrir circunstancias excepcionales justificadas. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas, incluidos los cambios de servicios en los plazos de preaviso fijados en los convenios colectivos, se mandará un informe a la CS según las peticiones de esta.
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Se fomentará la desconexión digital laboral fuera de la jornada de trabajo de todo el personal siguiendo el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales , teniendo en cuenta que puede concurrir circunstancias excepcionales justificadas. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas, incluidos los cambios de servicios en los plazos de preaviso fijados en los convenios colectivos, se mandará un informe a la CS según las peticiones de esta.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.



Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Campaña desconexión digital

### Ficha de Medida 19

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Se procurará que las personas que finalizan su periodo de maternidad o paternidad puedan disfrutar sus vacaciones sin necesidad de reincorporación al puesto de trabajo previamente
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Se procurará que las personas que finalizan su periodo de maternidad o paternidad puedan disfrutar sus vacaciones sin necesidad de reincorporación al puesto de trabajo previamente
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº solicitudes

### Ficha de Medida 20

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
-------------------	---





Medida	Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial con certificación acreditativa de la misma, tienen derecho a las licencias
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial con certificación acreditativa de la misma, tienen derecho a las licencias
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Campana informativa

#### Ficha de Medida 21

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Se procurará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para aquellas personas que tengan a su cargo menores de 14 años y se facilitará dicha adaptación a los empleados y empleadas con familiares dependientes con una discapacidad acreditada igual o superior al 28%.
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Se procurará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para aquellas personas que tengan a su cargo menores de 12 años y se facilitará dicha adaptación a los empleados y empleadas con familiares dependientes con una discapacidad acreditada igual o superior al 20%.
Personas destinatarias	Toda la plantilla



Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Campaña informativa

#### Ficha de Medida 22

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Realizar campañas informativas y de sensibilización específicas dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras sobre las medidas de conciliación, permisos y licencias existentes en la empresa y la importancia de la corresponsabilidad en la sociedad de los hombres
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas informativas y de sensibilización específicas dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras sobre las medidas de conciliación, permisos y licencias existentes en la empresa y la importancia de la corresponsabilidad en la sociedad de los hombres
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer año del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Campaña de comunicación

### Ficha de Medida 23

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Dejar las medidas de conciliación recogidas en un único documento.
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Dejar las medidas de conciliación recogidas en un único documento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer año del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Documento que incluya esa información

### Ficha de Medida 24

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>

Descripción detallada de la medida	Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer año del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Campaña de comunicación

#### Ficha de Medida 25

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Incluir en todos los procesos de promoción el principio de que, a equivalencia de idoneidad de condiciones entre varones, la empresa optará por el candidato que sea responsable del cuidado de personas dependientes
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Incluir en todos los procesos de promoción el principio de que a equivalencia de idoneidad de condiciones entre varones, la empresa optará por el candidato que sea responsable del cuidado de personas dependientes
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer año del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.

Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Proceso de promoción interna revisado

### Ficha de Medida 26

Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Medida	Realizar encuestas a las y los trabajadores para conocer el estado subjetivo a modo diagnóstico y poder abordar la problemática existente
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR Y FACILITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>
Descripción detallada de la medida	Realizar encuestas a las y los trabajadores para conocer el estado subjetivo a modo diagnóstico y poder abordar la problemática existente
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer año del plan
Responsable	Dpto. de RRHH Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Recopilación de datos

## RETRIBUCIONES

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.** INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SALARIOS DE LA EMPRESA.

## Ficha de Medida 1

Área de actuación	RETRIBUCIONES
Medida	Realización del registro retributivo anualmente con los datos desagregados por sexo de toda la plantilla de la empresa, en los términos que recoge el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Facilitarlo, tal y como se estipula, a toda la RLPT..
Objetivos que persigue	Incluir la perspectiva de género en los salarios de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Realización del registro retributivo anualmente con los datos desagregados por sexo de toda la plantilla de la empresa, en los términos que recoge el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Facilitarlo, tal y como se estipula, a toda la RLPT.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anualmente
Responsable	-Dpto. de RRHH. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Realización del registro salarial. -Informe de resultados.

## Ficha de Medida 2



Área de actuación	RETRIBUCIONES
Medida	Realización de informes relativos al registro retributivo anual desagregado por sexo de todos los puestos de trabajo en el que se justifique por qué sigue existiendo la brecha salarial (independientemente del porcentaje de la misma) con el fin de erradicarla.
Objetivos que persigue	Incluir la perspectiva de género en los salarios de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Realización de informes relativos al registro retributivo anual desagregado por sexo de todos los puestos de trabajo en el que se justifique por qué sigue existiendo la brecha salarial (independientemente del porcentaje de la misma) con el fin de erradicarla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anualmente y un estudio de los datos de los 4 años al finalizar la vigencia del plan.
Responsable	-Dpto. de RRHH. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Realización de los informes con justificación de la brecha. - Realización estudio final.

### Ficha de Medida 3

Área de actuación	RETRIBUCIONES
Medida	Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento (CS) información sobre las retribuciones fijas y variables, así como complementos salariales y mejoras voluntarias, en función del puesto y el sexo, para los principales puestos de la compañía o para los solicitados de forma específica por la CS
Objetivos que persigue	Incluir la perspectiva de género en los salarios de la empresa.





Descripción detallada de la medida	Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento (CS) información sobre las retribuciones fijas y variables, así como complementos salariales y mejoras voluntarias, en función del puesto y el sexo, para los principales puestos de la compañía o para los solicitados de forma específica por la CS
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anualmente
Responsable	-Dpto. de RRHH.
Recursos asociados	Informe anual de plantilla
Indicadores de seguimiento	Informe retribuciones fijas y variables, así como complementos salariales y mejoras voluntarias, en función del puesto y el sexo

#### Ficha de Medida 4

Área de actuación	RETRIBUCIONES
Medida	Realizar una campaña específica el día de la igualdad salarial con la brecha de género (22 febrero en España), incluyendo, si fuese posible, algún caso de acción positiva
Objetivos que persigue	Incluir la perspectiva de género en los salarios de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica el día de la igualdad salarial con la brecha de género (22 febrero en España), incluyendo, si fuese posible, algún caso de acción positiva
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anualmente
Responsable	-Dpto. de RRHH. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	





Indicadores de seguimiento	Campaña igualdad salarial
----------------------------	---------------------------

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1. GARANTIZAR LA PREVENCIÓN EFICAZ DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
Medida	Difundir el <b>Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo a toda la plantilla.</b>
Objetivos que persigue	Garantizar la prevención eficaz del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Difundir el <b>Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo a toda la plantilla.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	En el primer año desde la aprobación del plan.
Responsable	-Dpto. de RRHH/Dpto. de Riesgos Laborales. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Documento del protocolo. -Medios e instrumentos de difusión. -Nº de personas alcanzadas.





### Ficha de Medida 2

Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
Medida	<b>Realización de una campaña de sensibilización</b> en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo con la colaboración de la RLPT.
Objetivos que persigue	Garantizar la prevención eficaz del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	<b>Realización de una campaña de sensibilización</b> en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo con la colaboración de la RLPT.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	En el primer año desde la aprobación del plan.
Responsable	-Dpto. de RRHH/Dpto. de Riesgos Laborales. -RLPT. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Campaña realizada/contenido/duración/personas alcanzadas por sexo.

### Ficha de Medida 3

Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
Medida	Presentación a la RLPT (que forman parte de la comisión de igualdad) de un informe anual sobre los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, los procedimientos iniciados y las denuncias archivadas diferenciando por centro de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar la prevención eficaz del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.





Descripción detallada de la medida	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anualmente, comenzando en el primer año desde la aprobación del plan.
Responsable	-Dpto. de RRHH/Dpto. de Riesgos Laborales. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de casos denunciados/sanciones impuestas

#### Ficha de Medida 4

Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
Medida	<b>En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se facilitará ayuda psicológica a través del gabinete Psicológico</b> en la empresa para aquellas personas que quieran.
Objetivos que persigue	Garantizar la prevención eficaz del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	<b>En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se facilitará ayuda psicológica a través del gabinete Psicológico</b> en la empresa para aquellas personas que quieran.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación
Responsable	-Dpto. de Riesgos Laborales y/o Salud Laboral. -RLPT. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.





Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Existencia del Gabinete Psicológico. -Nº de consultas realizadas/tipo/sexo.

#### Ficha de Medida 5

Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
Medida	<b>Formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo al personal del Dpto. de personas y responsables de zona.</b>
Objetivos que persigue	Garantizar la prevención eficaz del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	<b>Formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo al personal del Dpto. de personas y responsables de zona.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Antes de finalizar el segundo año de vigencia del Plan.
Responsable	-Dpto. de Riesgos Laborales y/o Salud Laboral. -RLPT. -Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de cursos de formación/tipo/horas/alumnado/sexo. -Grado de satisfacción profesorado/alumnado.

## VIOLENCIA DE GÉNERO

Compañías:  
**HTGROUP**



**AMBUIBÉRICA, S.L.U.**

B47484530

Calle Tamborila, S/N · 47610 · Zaratán (Valladolid)

UNE 179002 TRANSPORTE SANITARIO

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1. COLABORAR EN LA PROTECCIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	<b>Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo.</b>
Objetivos que persigue	Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Número de veces solicitado

Ficha de Medida 2	
Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Las reducciones de jornada por ser víctima de violencia de género tendrán los mismos derechos que las reducciones por cuidado de hijos inferior a 14 años. Se deberá acreditar la condición de violencia de género.



Objetivos que persigue	Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Las reducciones de jornada por ser víctima de violencia de género tendrán los mismos derechos que las reducciones por cuidado de hijos inferior a 14 años. Se deberá acreditar la condición de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Número de veces solicitado

### Ficha de Medida 3

Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Las faltas justificadas de las trabajadoras derivadas de su condición de víctima de violencia de género tendrán carácter retribuido y no recuperable.
Objetivos que persigue	Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Las faltas justificadas de las trabajadoras derivadas de su condición de víctima de violencia de género tendrán carácter retribuido y no recuperable.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.





Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Número de veces solicitado

#### Ficha de Medida 4

Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	<b>Elaboración de un Protocolo de actuación para situaciones de Violencia de Género.</b>
Objetivos que persigue	Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	<b>Elaboración de un Protocolo de actuación para situaciones de Violencia de Género.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Comisión de igualdad del plan de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Número de veces solicitado

#### Ficha de Medida 5



Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad
Objetivos que persigue	Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Comisión de igualdad del plan de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Campaña informativa

#### Ficha de Medida 6

Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral, previa acreditación de la situación de víctima de violencia mediante sentencia, orden de protección, medida cautelar, informe de servicios sociales o servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente, o por cualquier otro título acordado por la empresa y parte social

Objetivos que persigue	Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral, previa acreditación de la situación de víctima de violencia mediante sentencia, orden de protección, medida cautelar, informe de servicios sociales o servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente, o por cualquier otro título acordado por la empresa y parte social
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Comisión de igualdad del plan de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de solicitudes

### Ficha de Medida 7

Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían 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. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses
Objetivos que persigue	Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.



Descripción detallada de la medida	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían 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. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Comisión de igualdad del plan de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de solicitudes

#### Ficha de Medida 9

Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora al verse obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo, extensible hasta los 24 meses en el caso que el juez así lo considere
Objetivos que persigue	Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora al verse obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo, extensible hasta los 24 meses en el caso que el juez así lo considere



Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Comisión de igualdad del plan de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de solicitudes

#### Ficha de Medida 10

Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género
Objetivos que persigue	Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Comisión de igualdad del plan de igualdad.
Recursos asociados	



Indicadores de seguimiento	-Nº de solicitudes
----------------------------	--------------------

### Ficha de Medida 11

Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Establecer un protocolo de actuaciones básicas en el caso de existir algún caso de violencia de género en la plantilla de la compañía que no condicione la protección a la presentación de denuncia pudiendo acreditar su situación a través de cualquier otro medio documental o testimonial
Objetivos que persigue	Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Establecer un protocolo de actuaciones básicas en el caso de existir algún caso de violencia de género en la plantilla de la compañía que no condicione la protección a la presentación de denuncia pudiendo acreditar su situación a través de cualquier otro medio documental o testimonial
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Comisión de igualdad del plan de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Protocolo de actuaciones

### Ficha de Medida 12

Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
-------------------	---------------------



Medida	Se darán las licencias retribuidas por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisarías, servicios asistenciales tanto de la víctima como de sus hijos/hijas
Objetivos que persigue	Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Se darán las licencias retribuidas por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisarías, servicios asistenciales tanto de la víctima como de sus hijos/hijas
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Comisión de igualdad del plan de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de solicitudes

## Ficha de Medida 13

Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	La empresa fomentará la colaboración con entidades que puedan prestar servicios de apoyo psicológico especializados a las personas víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	La empresa fomentará la colaboración con entidades que puedan prestar servicios de apoyo psicológico especializados a las personas víctimas de violencia de género
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Comisión de igualdad del plan de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Acuerdos con entidades

#### Ficha de Medida 14

Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Si el derecho de protección de la persona afectada hace necesaria la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de las vacaciones
Objetivos que persigue	Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Si el derecho de protección de la persona afectada hace necesaria la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de las vacaciones
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Comisión de igualdad del plan de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de solicitudes



### Ficha de Medida 15

Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	En aras a contribuir en mayor medida a su protección garantizando su estabilidad laboral, se priorizará la reincorporación de una persona víctima de violencia de género en otra posición con una mayor estabilidad, pudiéndose ofrecer un puesto similar aún siendo en otra localidad
Objetivos que persigue	Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	En aras a contribuir en mayor medida a su protección garantizando su estabilidad laboral, se priorizará la reincorporación de una persona víctima de violencia de género en otra posición con una mayor estabilidad, pudiéndose ofrecer un puesto similar aún siendo en otra localidad
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Comisión de igualdad del plan de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de solicitudes

### Ficha de Medida 16

Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	A las víctimas de violencia de género se les complementará la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% del salario fijo durante seis meses siempre y cuando dicha incapacidad temporal sea motivada por la situación física o psicológica derivada de la condición de ser víctima de violencia de género que deberán acreditar mediante certificado médico a la mayor brevedad posible.





Objetivos que persigue	Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	A las víctimas de violencia de género se les complementará la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% del salario fijo durante seis meses siempre y cuando dicha incapacidad temporal sea motivada por la situación física o psicológica derivada de la condición de ser víctima de violencia de género que deberán acreditar mediante certificado médico a la mayor brevedad posible.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Comisión de igualdad del plan de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de solicitudes

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2. SENSIBILIZAR SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Realización de actuaciones de sensibilización de Tolerancia 0 con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.
Objetivos que persigue	Sensibilizar sobre la violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Realización de actuaciones de sensibilización de Tolerancia 0 con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.
Personas destinatarias	Toda la plantilla



Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Comisión de igualdad del plan de igualdad.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Número de actuaciones de sensibilización realizadas.

## COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.** ELABORAR Y EDITAR LA DOCUMENTACIÓN DE LA EMPRESA PARA QUE ESTÉ DESAGREGADA POR SEXO.

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION
Medida	Adaptar las bases de datos de los diferentes departamentos de forma que fácilmente se puedan obtener <b>datos desagregados por razón de sexo</b> en relación con las diferentes áreas de este Plan de igualdad.
Objetivos que persigue	<b>ELABORAR Y EDITAR LA DOCUMENTACIÓN DE LA EMPRESA PARA QUE ESTÉ DESAGREGADA POR SEXO.</b>
Descripción detallada de la medida	Adaptar las bases de datos de los diferentes departamentos de forma que fácilmente se puedan obtener <b>datos desagregados por razón de sexo</b> en relación con las diferentes áreas de este Plan de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante el primer año desde la aprobación del Plan.
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. -Responsables de los diferentes departamentos.
Recursos asociados	



Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nº de departamentos afectados por la medida.</li> <li>-Nº de bases de datos corregidas.</li> <li>-Nº de bases de datos en que disponen datos desagregados por razón de sexo.</li> </ul>
----------------------------	---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2. REVISAR LA DOCUMENTACIÓN DE LA EMPRESA PARA ELIMINAR EL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES DE CONTENIDO SEXISTA**

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Medida	<b>Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes</b> que se utilizan tanto en las comunicaciones internas como externas de la Empresa para que no contengan términos o imágenes sexistas.
Objetivos que persigue	REVISAR LA DOCUMENTACIÓN DE LA EMPRESA PARA ELIMINAR EL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES DE CONTENIDO SEXISTA
Descripción detallada de la medida	<b>Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes</b> que se utilizan tanto en las comunicaciones internas como externas de la Empresa para que no contengan términos o imágenes sexistas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante el primer año desde la aprobación del Plan.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.</li> <li>-Dpto. de Informática.</li> <li>-Dpto. de Comunicación</li> </ul>
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de canales revisados/Número total de canales.

Ficha de Medida 2



Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Medida	Sensibilizar y <b>formar al personal del Dpto. de Comunicación en materia de igualdad</b> y utilización no sexista del lenguaje.
Objetivos que persigue	<b>REVISAR LA DOCUMENTACIÓN DE LA EMPRESA PARA ELIMINAR EL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES DE CONTENIDO SEXISTA</b>
Descripción detallada de la medida	Sensibilizar y <b>formar al personal del Dpto. de Comunicación en materia de igualdad</b> y utilización no sexista del lenguaje.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante los dos primeros años desde la aprobación del Plan.
Responsable	-Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de personas que afectadas por las acciones de sensibilización. -Nº de personas que recibieron formación. -Nº de acciones de sensibilización implantadas /duración. -Nº de cursos de formación realizados / horas.

### Ficha de Medida 3

Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION
Medida	<b>Crear un apartado dedicado a la igualdad en los medios habituales de comunicación</b> de la Empresa: HTG Contigo, página web y otros.
Objetivos que persigue	<b>REVISAR LA DOCUMENTACIÓN DE LA EMPRESA PARA ELIMINAR EL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES DE CONTENIDO SEXISTA</b>
Descripción detallada de la medida	<b>Crear un apartado dedicado a la igualdad en los medios habituales de comunicación</b> de la Empresa: HTG Contigo, página web y otros.



Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante el primer año desde la aprobación del Plan.
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de cambio realizados. -Nº de medios afectados.

#### Ficha de Medida 4

Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION
Medida	Elaboración de un <b>Protocolo de Comunicación con Perspectiva de Género</b>
Objetivos que persigue	<b>REVISAR LA DOCUMENTACIÓN DE LA EMPRESA PARA ELIMINAR EL CONTENIDO SEXISTA Y QUE ESTÉ DESAGREGADA POR SEXO.</b>
Descripción detallada de la medida	Elaboración de un <b>Protocolo de Comunicación con Perspectiva de Género. Una vez aprobado debe informarse a la comisión de igualdad de la aprobación de este.</b>
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante los dos primeros años de aprobación del Plan
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Realización del Protocolo de Comunicación. -Calidad del Protocolo de Comunicación. -Nº de ejemplares editados. -Nº de personas alcanzadas. -Nº de medios por los que se le ha dado difusión.



**OBJETIVO ESPECÍFICO 3. DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD A NIVEL INTERNO Y EXTERNO DE LA EMPRESA.**

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION
Medida	<b>Difundir el Plan de Igualdad a nivel interno</b> de la Empresa.
Objetivos que persigue	DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD A NIVEL INTERNO Y EXTERNO DE LA EMPRESA.
Descripción detallada de la medida	<b>Difundir el Plan de Igualdad a nivel interno</b> de la Empresa
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Nº de personas alcanzadas. -Nº de medios por los que se le ha dado difusión.

Ficha de Medida 2	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION
Medida	<b>Difundir el Plan de Igualdad y el compromiso con la igualdad a nivel externo</b> de la Empresa
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD A NIVEL INTERNO Y EXTERNO DE LA EMPRESA.</b>



Descripción detallada de la medida	<b>Difundir el Plan de Igualdad y el compromiso con la igualdad a nivel externo de la Empresa:</b> clientela, entidades colaboradoras, empresas proveedoras, candidatas y candidatos y público en general.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nº de entrevistas, artículos o reportajes publicados en los medios de comunicación.</li> <li>-Nº de empresas proveedoras a las que se les ha comunicado el compromiso con la igualdad.</li> <li>-Nº de empresas clientes o colaboradoras a las que se les ha comunicado el compromiso con la igualdad.</li> <li>-Nº de candidatas/os que han accedido a la información.</li> </ul>

### Ficha de Medida 3

Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION
Medida	Difundir la existencia dentro de la <b>Empresa de una Persona Responsable de Igualdad</b> y de sus funciones facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la Empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD A NIVEL INTERNO Y EXTERNO DE LA EMPRESA.</b>
Descripción detallada de la medida	Difundir la existencia dentro de la <b>Empresa de una Persona Responsable de Igualdad</b> y de sus funciones facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la Empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla



Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	-Comunicación realizada. -Nº de instrumentos por los que se le ha dado difusión. -Nº de personas alcanzadas. -Nº de consultas/tipo realizadas

#### Ficha de Medida 4

Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION
Medida	<b>Incluir en el Manual de Acogida información específica sobre el Plan de Igualdad</b> especificando la persona responsable de igualdad en la empresa.
Objetivos que persigue	<b>DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD A NIVEL INTERNO Y EXTERNO DE LA EMPRESA.</b>
Descripción detallada de la medida	<b>Incluir en el Manual de Acogida información específica sobre el Plan de Igualdad</b> especificando la persona responsable de igualdad en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante el primer año de la vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Responsable de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Manual de acogida adaptado.



## 7. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que 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.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad AMBUIBERICA S.L.U. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de AMBUIBERICA S.L.U. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación

#### Composición.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de AMBUIBERICA S.L.U. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación. Estará compuesta por 13 representantes de la Empresa y 13 representantes de la RLPT firmante del mismo. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

#### Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Funciones asesoramiento en materia de igualdad.

Compañías:  
**HTGROUP**



**AMBUIBÉRICA, S.L.U.**

B47484530

Calle Tamborila, S/N · 47610 · Zaratán (Valladolid)

UNE 179002 TRANSPORTE SANITARIO

- Otras que se establezcan

### Reuniones.

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Las reuniones podrán ser telemáticas, siendo al menos una al año de carácter presencial.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación. Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan de Igualdad, se informará a la Dirección de la Empresa y a la representación sindical.

### Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

## 8. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se constituye como una herramienta estratégica que configure el Plan de actuación que garantizará la igualdad efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de la Empresa. Teniendo en cuenta lo establecido en el Plan de Igualdad, es necesario realizar un seguimiento y evaluación de sus objetivos y actuaciones de acuerdo a la planificación prevista.

La evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad están encomendados, dentro de la Empresa, a la Comisión de seguimiento y evaluación. El resultado de la evaluación se recogerá en un informe que establezca las posibles medidas correctoras de cara a la elaboración de un futuro Plan. Se recogerá una evaluación en el ecuador de la vigencia del Plan de igualdad y otro al finalizar la misma.

El seguimiento del Plan de Igualdad requiere la realización de las siguientes acciones:

- Realización de una Evaluación de resultados.

- Realización de una Evaluación del proceso.
- Realización de una Evaluación del impacto.

## EVALUACIÓN DE RESULTADOS

La evaluación de resultados incluye la revisión de los indicadores básicos que ofrecerán información estadística de los resultados obtenidos con la aplicación del Plan. Los indicadores de resultados a medir son los siguientes:

- Grado de cumplimiento de los objetivos.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de ejecución del Plan de Igualdad.
- N.º total de acciones por áreas de implantación en la Empresa.
- N.º y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- N.º y sexo de las personas beneficiarias por categoría.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Efectos no previstos del Plan de Empresa.
- Otros.

La documentación de referencia será la generada como resultado de la implantación de cada medida, entre la que podrá figurar la siguiente:

- Materiales.
- Procedimientos.
- Comunicaciones.
- Formularios.
- Contenidos formativos.
- Partes de asistencia.
- Actas.
- Otros.

## EVALUACIÓN DE PROCESO

La evaluación de resultados incluye una revisión de los indicadores que permitirán evaluar las acciones llevadas a cabo con la implantación del Plan de igualdad.

Los indicadores de proceso a medir son los siguientes:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas en el Plan de Igualdad.
- Grado de dificultad encontrado/percebido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a la flexibilidad.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.



**AMBUIBÉRICA, S.L.U.**

B47484530

Calle Tamborila, S/N · 47610 · Zaratán (Valladolid)

UNE 179002 TRANSPORTE SANITARIO

- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

La documentación de referencia será la generada como resultado de la implantación de cada medida, entre la que podrá figurar la siguiente:

- Documentación relativa al seguimiento y evaluación de cada medida:
- Fichas de seguimiento
- Informes de evaluación
- Cuadros de mando de ejecución de la medida
- Etc.

## EVALUACIÓN DEL IMPACTO

Finalmente, la evaluación de impacto permite determinar los efectos directos e indirectos de la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa. Para ello es necesario realizar un estudio-diagnóstico una vez que finalice el plazo de ejecución del Plan que permita comparar los resultados obtenidos antes de la implantación y los años posteriores.

## ANEXO I. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Se adjunta el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo pactado.

## ANEXO II. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se adjunta la auditoría retributiva.

Negociado, consensuado y aprobado el Plan de Igualdad de AMBUIBERICA S.L.U por las partes negociadoras legitimadas firman el presente documento en Valladolid, a 31 de marzo de 2022

Fdo.: La Dirección de la Empresa

Fdo.: RLT

# I PLAN DE IGUALDAD DE AMBUIBÉRICA



 [igualdad@servicios.uso.es](mailto:igualdad@servicios.uso.es)

 [www.fs\\_uso.es](http://www.fs_uso.es)

 Federación de Servicios USO

 @USO\_Servicios

# SERVICIOS

UNIÓN SINDICAL OBRERA

