



I Plan de Igualdad

AMBULANCIAS MAIZ S.A.U.

Jordi Venanci García Patiño

Rafael Gómez Urcula

ÍNDICE

1. Presentación	3
1.1 Información básica de la empresa	5
1.2 Organigrama.....	6
2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	7
3. Marco legal del Plan de Igualdad y principios	7
3.1 Compromiso de AMBULANCIAS MAIZ, S.A.U.....	7
4. Ámbito personal, territorial y temporal	8
5. Informe del diagnóstico	9
5.1 Metodología	9
5.1.1 Metodología y herramientas utilizadas	9
5.2.2 Fase 1. Puesta en marcha	9
5.1.3 Fase 2. Diagnóstico de situación.....	10
5.2 Período de referencia de los datos analizados.....	11
5.3 Fecha de recogida de la información	11
5.4 Fecha de realización del diagnóstico	11
5.5 Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.....	11
5.6 Análisis cuantitativo de la plantilla	11
5.7 Análisis de igualdad por materias	15
5.7.1 Procesos de selección y contratación.....	15
5.7.2 Formación	19
5.7.3 Promoción profesional.....	19
5.7.4 Condiciones de trabajo	19
5.7.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	20
5.7.6 Retribuciones y valoración de puestos de trabajo	21
5.7.6.1 Importes efectivos	22
5.7.6.2 Importes equiparados	23
5.7.6.3 Conclusiones del estudio de las medias y medianas de los salarios:	23
5.7.7 Infrarrepresentación femenina	24

Jordi Venanci

Medio de los importes efectivos:

– Mediana de los importes efectivos:

5.7.6.2 Importes equiparados

– Media de los importes equiparados:

Rafael Gómez

Mediana de los importes equiparados:

5.7.6.3 Conclusiones del estudio de las medias y medianas de los salarios:

5.7.7 Infrarrepresentación femenina

5.7.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	24
5.7.9 Comunicación y sensibilización	25
5.7.10 Opinión de la plantilla y la alta dirección	25
5.7.11 Violencia de género	25
5.7.12 Salud laboral	25
5.8 Conclusiones	25
5.8.1 Datos generales y plantilla	25
5.8.2 Clasificación profesional	26
5.8.3. Auditoría salarial	26
5.9 Conclusiones Finales	27
6. Fases y Objetivos del Plan de Igualdad	29
7. Medidas de Igualdad	30
8. Calendario de actuaciones	46
9. Procedimiento de modificaciones	48
10. Seguimiento y evaluación	48

Jordi Venanci García Patiño

Rafael Gómez Urcula

1. Presentación

Un poco de historia:

AMBULANCIAS MAIZ, cuenta con una larga tradición histórica que podríamos resumir con los siguientes hitos:

- En 1921 se produce la adquisición de la primera auto-ambulancia.
- En 1934 la Jefatura de Sanidad Militar de San Sebastián autoriza la utilización del banderín de la cruz roja como distintivo de vehículo sanitario.
- El 20 de julio de 1936, el gobierno de provincia de Gipuzkoa, autoriza a la ambulancia del “Garage Maiz” a circular para el transporte de enfermos.
- De 1939 a 1968 se trabaja de manera concertada con el Instituto Nacional de Previsión realizando traslado de enfermos.
- En 1965 se cubren los campeonatos mundiales de ciclismo en Donostia.
- En 1983 se produce la primera adjudicación del primer concurso con Insalud (Instituto Nacional de la Salud).
- En 1984 nace Osakidetza, encargado del sistema de prestaciones sanitarias públicas en Euskadi.
- En 1987 se adquiere la primera ambulancia moderna no turismo.
- En 1988 se produce una transferencia total de competencias desde el Sistema Nacional de Salud (antes Insalud) a Osakidetza.
- En 1990 se produce la primera adjudicación de un concurso de Osakidetza.
- En 1991 la empresa se transforma a Sociedad Anónima.

Servicios

La actividad principal de **AMBULANCIAS MAIZ**, con sede social en Donostia, es la Gestión de Servicios de Ambulancias para el Transporte Colectivo No Asistencial y Soporte Vital Básico.

La empresa realiza la prestación de servicio de transporte sanitario para:

- Servicios de Salud Autonómicos
- Aseguradoras destacadas por su servicio sanitario
- Usuarios particulares

Cobertura geográfica

El ámbito geográfico de actuación de **AMBULANCIAS MAIZ** abarca la Comunidad Autónoma Vasca y Aragón, contando con bases en las diferentes provincias de ambas Comunidades para poder dar un servicio cercano y eficaz. Así mismo, la empresa realiza traslados nacionales e internacionales.

Ambulancias

En la actualidad la empresa dispone de una flota formada por ambulancias no asistenciales individuales y colectivas, y de Soporte Vital Básico y Avanzado.



Calidad y medio ambiente

La Dirección de **AMBULANCIAS MAIZ S.A.U.**, consciente de la necesidad de garantizar una calidad óptima de sus servicios y que éstos se realizan con el más absoluto respeto del medio ambiente, ha elaborado una siguiente Política de Calidad y Medio Ambiente.

"**AMBULANCIAS MAIZ S.A.U.**", quiere llegar a liderar la Gestión del servicio de ambulancias para el transporte colectivo no asistencial y soporte vital básico.

Los pilares en los que se sustenta nuestra política, son las siguientes:

- Compromiso firme con la **satisfacción de nuestros clientes**, como garantía del éxito presente y futuro de nuestra empresa.
- Compromiso con la **mejora de la profesionalidad y cualificación de las personas** que forman parte de la organización, como el activo más importante de la empresa, promoviendo acciones formativas e informativas que aumenten su grado de competencia y su sensibilidad ambiental.
- Compromiso de **mejora continua** tanto de los procesos como de los impactos que nuestra actividad genera en el medio ambiente, promoviendo acciones que prevengan la contaminación.
- Compromiso **de establecer y revisar los objetivos y metas de Calidad y Medio Ambiente**.
- Compromiso firme de cumplir con los **requisitos legales** aplicables y reglamentarios, así como **otros requisitos que la organización suscriba relacionados con sus aspectos ambientales**.
- **Compromiso con la colaboración de proveedores y subcontratistas**, con el objeto de favorecer la calidad del producto y servicio, así como unas adecuadas prácticas ambientales.
- **Comunicación abierta y transparente** con todas las partes implicadas.

Jordi Venanci García Patiño

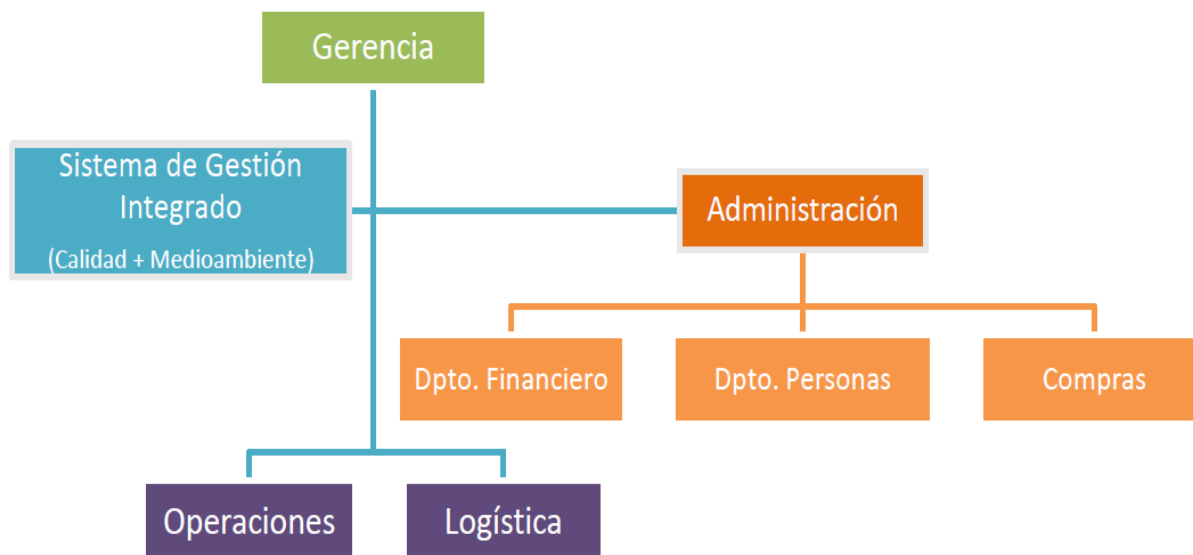
Rafael Gómez Urcula

1.1 Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	AMBULANCIAS MAIZ S.A.U.					
NIF	A-20372116					
Domicilio social	Paseo Ubarburu 11-Trasera – 20014 Donostia (Gipuzkoa)					
Forma jurídica	Sociedad Anónima Unipersonal					
Año de constitución	1991					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Rafael Gómez Urculo					
Cargo	Administrador Único					
Telf.	943463136					
e-mail	rgomez@ambulanciasmaiz.com					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Montse Hernández					
Cargo	Responsable de Personas					
Telf.	943463136					
e-mail	personas@ambulanciasmaiz.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Transporte en ambulancia					
CNAE	8690					
Convenio Colectivo aplicable	Convenio colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as. Convenio Colectivo de Transporte Sanitario por carretera en ambulancia de enfermos/as y accidentados/as de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón. Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia en la Comunidad Autónoma de Cantabria.					
Descripción de la actividad	Servicios de ambulancia, tanto a entidades públicas y privadas como a sociedades y particulares.					
Dispersión geo. y Amb. actuación	País Vasco, Cantabria y Aragón					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	7	Hombres	38	Total	45
Centros de trabajo	Donostia (Gipuzkoa), Bilbao (Bizkaia), Castro-Urdiales (Cantabria), Zaragoza (Zaragoza) y Alcañiz (Teruel)					
Facturación anual (€)	8.891.549,19 € (Ejercicio 2022)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Disponer de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Ninguno					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

Respecto a la descripción sobre la historia, constitución y trayectoria, así como sobre las características de la empresa y su estructura organizativa, nos remitimos a la lectura del apartado primero de presentación del futuro plan de igualdad.

1.2 Organigrama



Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

Las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad son las siguientes:

- **En representación de la entidad por:** Rafael Gómez Urculo – Administrador Único
- **En representación de la plantilla por:** Venanci García Patiño – Representante CCOO

3. Marco legal del Plan de Igualdad y principios

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico. En nuestro país, **la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo**; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se **regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, remarca el contenido de los planes de igualdad y fija las condiciones para crear convenientemente las comisiones negociadoras en todos los casos posibles. De igual forma, estipula cómo y dónde realizar los registros correspondientes.

Por otro lado, **el Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres fija lo que debe ser el trabajo de igual valor y el principio de igualdad retributiva**, legislando acerca de la auditoría salarial y el registro retributivo obligatorio.

El presente plan de igualdad es una oportunidad para cumplir todos los criterios de igualdad de oportunidades citados en las leyes, incluyendo la no discriminación por razón de género, raza, nacimiento, edad o capacidad, así como poder certificar los logros y actividades iniciadas en nuestro primer plan de igualdad.

Los **Principios** que rigen este plan de igualdad son los siguientes:

- Se adopta la **transversalidad de género** como aspecto básico y universal.
- De **naturaleza correctora y preventiva**, integrando los procedimientos con carácter de futuro.
- Es **dinámico** y está **abierto a cambios** y nuevas medidas en función de las necesidades.
- **Colaboración como principio básico** de todos los colectivos sociales implicados.
- La **participación y el diálogo** como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

3.1 Compromiso de AMBULANCIAS MAIZ, S.A.U.

En **AMBULANCIAS MAIZ, S.A.U.** nos hemos comprometido con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Defendemos expresamente la igualdad de género y la diversidad, pues creemos en que el talento no reside en el género sino en la diversidad.

En la compañía se acordó el establecimiento y desarrollo de un plan de igualdad mediante el escrito de

fecha **20 de abril de 2023** en cumplimiento del artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por los que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Dicho **compromiso** se adjunta como **ANEXO I**

4. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente documento será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, así como, si hubiere, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del plan de igualdad es nacional, englobando los distintos centros de trabajo sitos en: Donostia (Gipuzkoa), Bilbao (Bizkaia), Castro-Urdiales (Cantabria), Zaragoza (Zaragoza) y Alcañiz (Teruel) y con periodo de vigencia de un máximo de cuatro años.

El presente plan entrará en vigor a la fecha de firma del documento y una vez finalizada su vigencia, se deberá proceder al registro en el REGCON del **I Plan de Igualdad de AMBULANCIAS MAIZ, S.A.U.** siendo igualmente su duración máxima de 4 años como queda previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

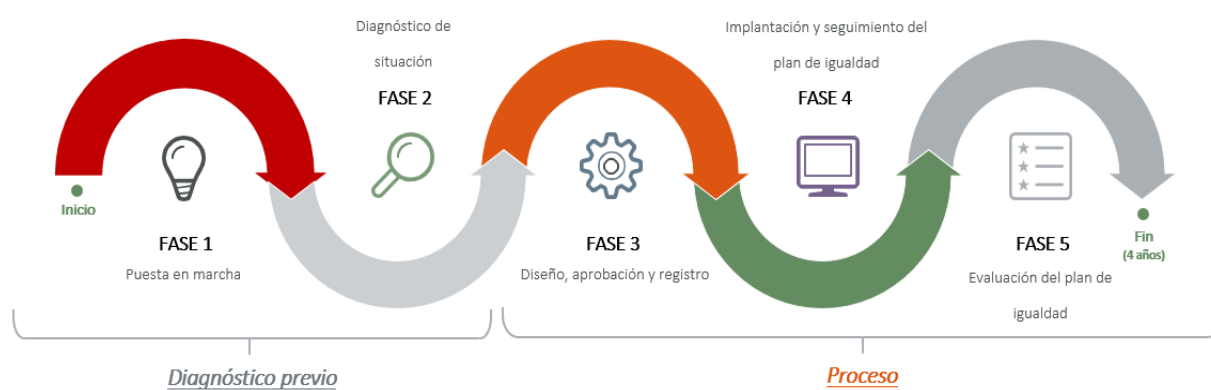
5. Informe del diagnóstico

5.1 Metodología

Durante el proceso de elaboración del diagnóstico se ha seguido la siguiente metodología:

5.1.1 Metodología y herramientas utilizadas

AMBULANCIAS MAIZ, desde su compromiso con la puesta en marcha de un plan de igualdad ha seguido una hoja de ruta dividida en diversas fases como se expone a continuación:



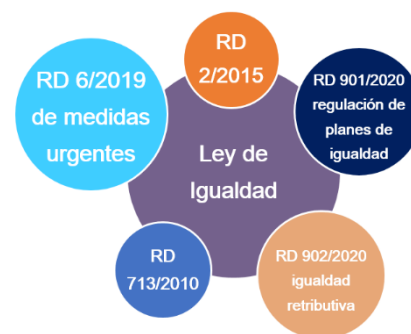
Como se puede observar, para llevar a cabo el diagnóstico que aquí se presenta se han completado las dos primeras fases del proceso:

5.2.2 Fase 1. Puesta en marcha

Se inicia con el compromiso **AMBULANCIAS MAIZ** firmado a raíz del crecimiento experimentado por la compañía estos últimos años, y se pone en marcha desde el comienzo del año 2023 con el consenso entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, representada por el sindicato CCOO, para la constitución de la Mesa de Negociación y la preparación de los próximos pasos.

Para ello, se realiza una labor de estudio de la normativa vigente de aplicación en materia de Igualdad para conocer e incorporar todas las novedades que hayan acontecido. A continuación, se expone el marco legal y el contenido obligatorio que debe atender todo plan de igualdad:

- Negociación colectiva con la RLT.
- Auditoría / Registro de salarios.
- Materias del plan de igualdad:



- Proceso de selección.
- Clasificación.
- Formación.
- Promoción Profesional.
- Retribuciones.
- Infrarrepresentación femenina.
- Conciliación.
- Prevención de acoso sexual.
- Comunicación y sensibilización.
- Violencia de género.
- Salud laboral.

5.1.3 Fase 2. Diagnóstico de situación

Una vez iniciadas las conversaciones con la representación legal de las personas trabajadoras y puesta en marcha la constitución de la Mesa de Igualdad, se recopilan todos los documentos y datos necesarios para dar lugar al diagnóstico que aquí se presenta.

Para la elaboración del cual, se han empleado las herramientas que el Ministerio de Igualdad ha puesto a disposición en su página web <https://www.igualdadnlaempresa.es>, que han sido adaptadas por la compañía:

- “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”.
- “Herramienta de Registro Retributivo”.
- “Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género”.
- “Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género”.
- “Cuestionarios técnicos y check-list”.
- “Kits para la implantación de medidas de igualdad”.

Jordi Venanci García Patiño

Al objeto de que el diagnóstico refleje la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres, los datos analizados se han obtenido por parte del “Área de Personas” de la empresa **AMBULANCIAS MAIZ**.

Rafael Gómez Urcula

5.2 Período de referencia de los datos analizados

Se ha establecido como período de referencia **desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022**, ambos incluidos. Por tanto, los datos tenidos en cuenta serán todos los disponibles en la compañía, teniendo acceso ilimitado a los mismos, del año 2022 a fecha de 31 de diciembre.

5.3 Fecha de recogida de la información

La información se ha recogido durante el **segundo trimestre de 2023**.

5.4 Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se comenzó a elaborar antes de constituir la Mesa de Negociación y se presentó borrador de informe de diagnóstico en la reunión de la mesa de negociación el día **17 de mayo de 2023**.

5.5 Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración

Para la elaboración del diagnóstico han intervenido como **representantes de la empresa: Rafael Gómez Urculo** y como **representante de las personas trabajadoras: Venanci García Patiño**.

Asimismo, se ha contado con los servicios de la consultora 7Experts que tiene experiencia en asesoramiento y elaboración de planes de igualdad.

5.6 Análisis cuantitativo de la plantilla

A continuación, se expone un resumen de los **principales resultados obtenidos a partir del análisis de los datos cuantitativos** de las personas trabajadoras; permitiendo así hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- *Número de personas por sexo que conforman la plantilla en 2022 y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización/masculinización de la compañía.*

PLANTILLA	Género				Total	
	Hombre		Mujer			
N.º de personas	44	81%	10	19%	54	100%

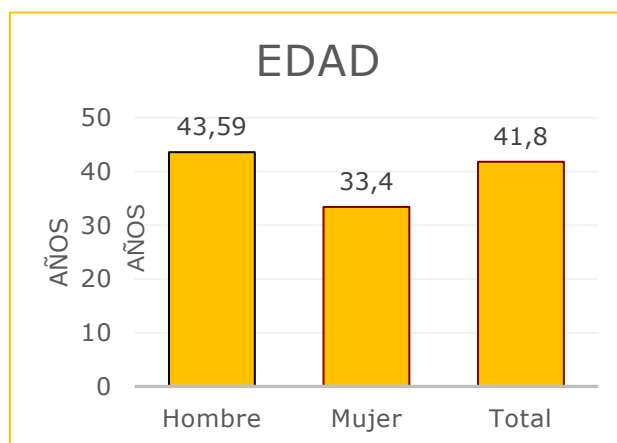
Jordi Venanci García Patiño

Rafael Gómez Urculo

PLANTILLA POR CENTRO	Género				Total	
	Hombre		Mujer			
Aragón						
Zaragoza	28	77%	8	23%	36	100%
Teruel	4	100%	0	0%	4	100%
Total	32	80%	8	20%	40	100%
País Vasco						
Gipuzkoa	4	80%	1	20%	5	100%
Bizkaia	7	88%	1	12%	8	100%
Total	11	84%	2	16%	13	100%
Cantabria						
Cantabria	1	100%	0	0%	1	100%
N.º de personas	44	81%	10	19%	54	100%

- Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.

GRUPOS DE EDAD	Género				Total	
Años	Hombre		Mujer			
De 18 a 29	9	64%	5	36%	14	100%
De 30 a 49	20	83%	4	17%	24	100%
De 50 o más	15	94%	1	6%	16	100%
Total general	44	81%	10	19%	54	100%



Jordi Venanci García Datiña

Podemos observar una mayor presencia de personas trabajadoras de género masculino en todas las franjas, tal situación se da porque existe una notable diferencia en la composición total de la plantilla (81% hombres y 19% mujeres). La mayor diferencia se encuentra en la franja de 50 o más años donde encontramos un 94% de hombres frente al 6% de mujeres.

Rafael Gómez Urquola

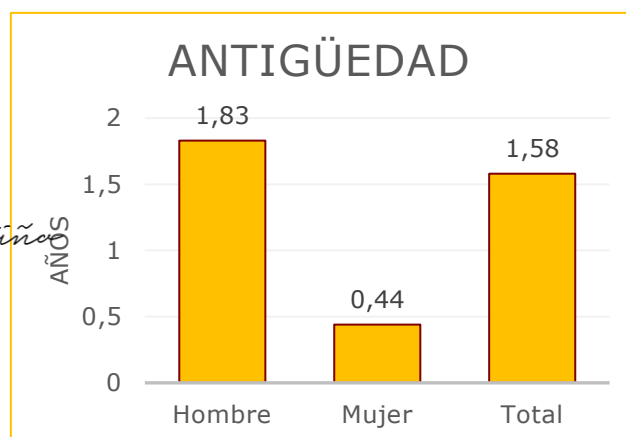
Se puede concluir indicando que **AMBULANCIAS MAIZ** tiene una composición de plantilla desequilibrada en favor del personal masculino, siendo la edad media total de 41,8 años.

TIPO DE CONTRATO (nº código)	Género				Total	
	Hombre		Mujer			
Indefinido a tiempo completo (100)	8	100%	0	0%	8	100%
Indefinido tiempo completo – diversidad funcional (130)	1	100%	0	0%	1	100%
Indefinido tiempo completo – transformación contrato temporal (189)	13	93%	1	7%	14	100%
Indefinido tiempo parcial – ordinario (200)	1	33%	2	67%	3	100%
Duración determinada tiempo completo – obra o servicio determinado (401)	5	83%	1	17%	6	100%
Duración determinada tiempo completo – interinidad (410)	1	100%	0	0%	1	100%
Duración determinada tiempo completo – prácticas (420)	11	73%	4	27%	15	100%
Duración determinada tiempo completo – diversidad funcional (430)	1	100%	0	0%	1	100%
Duración determinada tiempo parcial – obra o servicio determinado (501)	2	50%	2	50%	4	100%
Duración determinada tiempo parcial – eventual por circunstancias de la producción (502)	1	100%	0	0%	1	100%
Total general	44	81%	10	19%	54	100%

Respecto al tipo de contratación, podemos destacar que la tipología más utilizada por la compañía es el modelo **indefinido a tiempo completo 100** e **indefinido a tiempo completo – transformación de contrato temporal 189** por lo que podemos concluir que la organización tiene predilección por la contratación indefinida, buscando una relación estable con su plantilla.

Por otro lado, podemos observar que existen diferentes modelos de contratación donde destacamos que **11 hombres** y **4 mujeres** se encuentran en situación de prácticas.

ANTIGÜEDAD	Género				Total	
	Hombre		Mujer			
De 0 a 2 años	42	82%	10	18%	52	100%
De 3 a 6 años	10	100%	0	0%	9	100%
Más de 7 años	1	100%	0	0%	1	100%
Total general	44	81%	10	19%	54	100%



En cuanto a la antigüedad se puede observar que la gran mayoría de la composición de la plantilla se encuentra en la franja de 0 a 2 años, encontrándose personal femenino únicamente en la primera franja

de edad, por lo que se puede concluir que no existen mujeres con una relación laboral duradera en la organización.

Asimismo, la mayoría del personal, tanto masculino como femenino, se encuentra en la primera franja, lo que nos indica que **AMBULANCIAS MAIZ**, es una empresa en crecimiento y, pese a la dificultad del sector, en los últimos años, se está apostando por la contratación de personal femenino.

TIPO DE JORNADA	Género				Total	
	Hombre		Mujer			
Jornada Completa	41	88%	6	12%	47	100%
Jornada Parcial 50%	2	40%	3	60%	5	100%
Jornada Parcial 20%	1	50%	1	50%	2	100%
Total general	44	81%	10	19%	54	100%

- Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, puestos de trabajo, grupos de cotización y nivel de formación (segregación vertical y horizontal).

GRUPO DE COTIZACIÓN	Género				Total	
	Hombre		Mujer			
1	2	100%	0	0%	2	100%
2	1	100%	0	0%	1	100%
3	1	100%	0	0%	1	100%
5	2	100%	0	0%	2	100%
6	8	88%	1	12%	9	100%
7	1	50%	1	50%	2	100%
8	29	78%	8	22%	37	100%
Total general	44	81%	10	19%	54	100%

DEPARTAMENTOS	Género				Total	
	Hombre		Mujer			
Administración	4	80%	1	20%	5	100%
Operación	38	82%	8	18%	46	100%
Total general	44	81%	10	19%	54	100%

PUESTOS DE TRABAJO	Género				Total	
	Hombre		Mujer			
Administración	2	67%	1	33%	3	100%
Conductor/a	33	80%	8	20%	41	100%
Control tráfico	3	100%	0	0%	3	100%
Dirección	1	100%	0	0%	1	100%
Gerencia	1	100%	0	0%	1	100%
Mecánico/a	1	100%	0	0%	1	100%
Gestión de personas	1	100%	0	0%	1	100%
Total general	44	81%	10	19%	54	100%

ESTUDIOS	Género				Total	
----------	--------	--	--	--	-------	--

	Hombre		Mujer			
Diplomatura	1	50%	1	50%	2	100%
FP II	39	82%	8	18%	47	100%
Licenciatura	2	100%	0	0%	2	100%
Total general	44	81%	10	19%	54	100%

Respecto a las tablas anteriormente desarrolladas, vamos a analizar si en **AMBULANCIAS MAIZ** existe segregación vertical y horizontal.

- La **segregación vertical laboral** respecto al sexo femenino significa que las mujeres no puedan ocupar puestos más altos que una designación particular. Esta segregación se ve principalmente como una situación de discriminación de la mujer en sectores masculinizados. En **AMBULANCIAS MAIZ**, se puede apreciar un desbalance general en todos los puestos de la plantilla, dándose esta situación porque el sector en el que la organización desempeña su actividad (sector transporte) ha estado históricamente representado por hombres y es complicado encontrar mujeres que apliquen para este tipo de puestos de trabajo.
- Por otro lado, la **segregación horizontal laboral** hace referencia al aglutinamiento de las mujeres en actividades vinculadas con tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo. Esto implica la permanencia de estereotipos y de la consideración de las ocupaciones como “femeninas” o “masculinas”. Se puede detectar que existe poca presencia femenina en el cómputo general de la plantilla, dándose esta situación porque más del 80% de la misma desempeñan el puesto de trabajo de “Conductor”, actividad históricamente masculinizada y que, por lo tanto, genera tal desbalance en la plantilla.

5.7 Análisis de igualdad por materias

Se incluye información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa. Se detallarán, para cada una de dichas materias:

- Datos cuantitativos desagregados por sexo.
- Información cualitativa.
- Valoración en términos de igualdad de género de los resultados

5.7.1 Procesos de selección y contratación

BAJAS AÑO 2022	Género				Total	
	Hombre		Mujer			
Total general	8	66%	4	34%	12	100%

ALTAS AÑO 2022	Género				Total	
	Hombre		Mujer			
Total general	18	75%	6	25%	24	100%

Como se puede observar, en **AMBULANCIAS MAIZ** hubo salida de personal durante el año 2022 ya que cesaron su actividad en la empresa un total de **12 personas trabajadoras** —4 mujeres y 8 hombres—. Es por ello que la tasa de rotación de puestos de trabajo se inclina ligeramente hacia una mayor salida de hombres que de mujeres, con un 66% de hombres frente a un 34% de mujeres que finalizaron su relación profesional con la empresa. Sin vislumbrar, en ningún caso, la más mínima razón motivada por una

cuestión de género.

Esto último se compensa con las **24 altas (18 hombres y 6 mujeres)** producidas en el año 2022, que, puesto que se trata de un sector masculinizado y, es de gran complejidad encontrar mujeres que demanden estos puestos de trabajo, no dan lugar a ningún indicio de discriminación de sexo en la empresa.

En **AMBULANCIAS MAIZ** el proceso de selección se desarrolla de la siguiente manera, y no se encuentra recogida en el ningún protocolo de acceso al empleo.

Las fases a seguir son las siguientes:

1. Se abre una vacante.
2. En la organización se reciben CV y es utilizado en ocasiones "Lanbide" (Servicio Vasco de Empleo).
3. Al tratarse de un sector tan específico como el del transporte sanitario y las contrataciones de personal se encuentran vinculadas a la contratación pública, existen muchas de ellas que se realizan por el conocimiento personal del candidato.
4. Las definiciones de los perfiles son realizadas por el Gerente de la empresa.
5. Una vez seleccionados las personas candidatas se realizan entrevistas personales y se observa el rendimiento de los seleccionados y seleccionadas en el personal temporal.
6. La decisión final de la selección de las personas candidatas es realiza por el Responsable de Operaciones y/o el de Personas.

El personal encargado de la selección de personal, no cuenta con formación en materia de igualdad, lo que se promoverá como una de las medidas a implantar en el Plan de Igualdad.

Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

Ejemplo de oferta en Lanbide:

ESKAINZA-ESKABIDEA / SOLICITUD DE OFERTA
ESKAINZA ZK. / Nº OFERTA:

1. BULEGOAREN - ENTITATEAREN DATUAK / DATOS DE LA OFICINA - ENTIDAD

IZENA/NOMBRE ⁽¹⁾	donostia san sebastian gros
-----------------------------	-----------------------------

Eskabide honen helburu bakarra zure eskaera formalizatzea da. Horretarako, orri hau egiaztatze eta, hala badagokio, betetzeko eskatzen dizugu. Sinatu ondoren, goian adierazitako bulegoaren edo entitatearen fax edo posta kutxa elektronikora lehenbailehen igorri beharko duzu. Eskaera enpresaren posta elektronikotik bidaltzen bada, sinadura ez da beharrezkoa. Eskatutako lanbide-profilari buruzko datu zehatzak, ugari direnez, bulego-entitateko pertsonal teknikoa bildu eta sisteman sartuko ditu, informatika-tratamendua egiteko.

La presente solicitud únicamente tiene la finalidad de formalizar su petición, para lo cual le pedimos que verifique y, en su caso, complete este formulario y que, tras firmarla, la remita cuanto antes al número de fax o correo electrónico de la oficina o entidad arriba indicados. La solicitud deberá ir firmada salvo que se remita desde el correo electrónico de la empresa. Los datos detallados del perfil profesional solicitado, dada su amplitud, serán recogidos por el personal técnico de oficina entidad e introducidos en el sistema para su tratamiento informático.

2. ENPRESAREN DATUAK / DATOS DE LA EMPRESA ⁽¹⁾

SOZIOATE-IZENA/ NOMBRE O RAZÓN SOCIAL		HARREMANETARAKO PERTSONA / PERSONA DE CONTACTO:	
Ambulancias Maiz, SLU			
IFK - IFZ / CIF.-.IF.:		KOTIZAZIO-KONTUAREN KODEA/ CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN	
A20372116			
HELBIDEA/ DIRECCIÓN	PK./ CP:	UDALERRIA/MUNICIPIO	PROBINTZIA/PROVINCIA
UBARBURU (TRASERA) PG 27 11	20014	donostia	
POSTA ELEKTRONIKOA/ CORREO ELECTRÓNICO.:	personas@ambulanciasmaiz.com	TELEFONOA/TELÉFONO:	943463136

3. LANPOSTUAREN DESKRIBAPENA / DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

LANPOSTUAREN UDALERRIA/ MUNICIPIO DEL PUESTO DE TRABAJO: ⁽¹⁾		donostia san sebastian	
LANPOSTUAREN IZENA/ NOMBRE DEL PUESTO: ⁽¹⁾		TES - conductor ambulancias	
ESKAINITAKO LANPOSTU-KOPURUA/ NÚMERO DE PUESTOS DE TRABAJO OFERTADOS: ⁽¹⁾	1	HILABETE EZP./ EXP. MESES	36
LANPOSTUAREN DESKRIBAPENA/DESCRIPCIÓN DEL PUESTO: ⁽¹⁾			
Como Técnico en emergencias sanitarias, te responsabilizarás de la atención al paciente durante la prestación del servicio y traslados, tramitarás la documentación oportuna relativa al servicio y realizarás las comprobaciones del correcto estado de la unidad tanto al inicio del turno como al finalizar, el servicio se efectuará en el transporte sanitario no urgente (TSNU) y/o preventivos. Tendrás la responsabilidad de realizar los trabajos de conducción y sanitarios inherentes a los servicios asignados.			
EZINBESTEKO BALDINTZAK/REQUISITOS IMPRESCINDIBLES:			
Grado medio en emergencias sanitarias (T.E.S) Imprescindible carnet de conducir Tipo B, Disponibilidad para trabajar en Gipuzkoa y alrededores. Capacidad para actuar de forma autónoma.			
BALORATU BEHARREKO BALDINTZAK/REQUISITOS A VALORAR:			
Carnet tipo C Capacidad para organizar el trabajo, Capacidad de liderar un grupo de trabajo, experiencia de al menos 36 meses			
KONTRATU-MOTA/TIPO DE CONTRATO:		KONTRATUAREN IRAUPENA/DURACIÓN DEL CONTRATO:	
AUTUAUTONOMIA AMAIERA DATA/ FECHA PREVISTA FIN RECEPCIÓN DE CANDIDATURAS: ⁽²⁾		31/01/2023	
LANALDI MOTA ETA ORDUTEGIA / TIPO DE JORNADA Y HORARIO		completa	
HASTEKO AURREIKUSITAKO DATA/ FECHA PREVISTA DE INCORPORACIÓN		primer trimestre de 2023	
HILEKO SOLDATA GORDINA GUTXI GORABEHERA, EUROTAN/ SALARIO MENSUAL BRUTO APROXIMADO EN EUROS			

Jardi Venanci

Rafael Gómez

4. ESKAINTZAREN HARREMAN-BALIABIDEA: (enpresaren harreman-baliabidearen desberdina bada) / MEDIO DE CONTACTO PARA LA OFERTA: (si es diferente al medio de contacto de la empresa)

TELEFONOA/TELÉFONO:	POSTA ELEKTRONIKOA/CORREO ELECTRÓNICO ⁽¹⁾ :
	empleo@ambulanciasmaiz.com
HARREMANETARAKO PERTSONAREN IZEN-ABIZENAK/ NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA DE CONTACTO	
TELEFONOZ HARREMANETAN JARTZEKO ORDUTEGIA/ HORARIO DE CONTACTO TELEFÓNICO	
de 9:00 a 14:00 y de 15:30 a 18:30	
ZEIN HIZKUNTZATAN JASO NAHI DITUZU CURRICULUM VITAE-AK? / ¿EN QUÉ IDIOMA DESEA RECIBIR LOS CURRICULUM VITAE DE LAS PERSONAS CANDIDATAS? ⁽²⁾	
☐ EUSKARAZ /EUSKERA	☐ GAZTELANIAZ/CASTELLANO

Datuak Babesteko Erregelamendu Orokorrean (2016/679, 2016ko apirilaren 27koa) eta 3/2018 Lege Organikoan (datu pertsonalak babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzkoa) xedatutako betez, jakin behar duzu zure datu pertsonalak enplegu eskaintzen dutenen tratamendua egiteko erabiliko direla. Lanbide izango da tratamendu horren arduraduna. Lanbiden erregistratzen diren enplegu-eskaintzak kudeatzeko egingo da tratamendu hori. Eta dagokion arloan eskumena duten administrazio publikoek emango zaizkie datuak. Lanbideri eman zaizkion botere publikoak baliatuta egiten da datuen tratamendua, lege ezarritako betebeharrak betetzeko. Nahi baduzu, datu horiek ikusteko, zuzentzeko, ezabatzeko, mugatzeko edo horien aurka egiteko eskubidea bala dezakezu, informazio gehigarria. Lanbiden datuak babesteari buruzko informazio gehigarria azaltzen den bealari: <http://www.euskadi.eus/informazio-klusurak/web01-sedepd/eu/garantia/125500-capa2-es-zhtml>

En cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (2016/679, de 27 de abril de 2016), y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, le informamos de que sus datos personales se incorporarán a la actividad de tratamiento oferentes de empleo, cuyo responsable es Lanbide. La finalidad del tratamiento es la gestión de las ofertas de empleo registradas en Lanbide. Los datos serán cedidos a Administraciones Públicas con competencias en la materia. El tratamiento de datos se encuentra amparado en el ejercicio de poderes públicos conferidos a Lanbide y en el cumplimiento de una obligación legal. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación u oposición, como se explica en información adicional sobre protección de datos en Lanbide: <https://www.euskadi.eus/klusurak-informativas/web01-sedepd/es/transparencia/125500-capa2-es-zhtml>

_____, jn.ak/and.a k, _____ NAN/IAZ a duenak, datuak formulario honetan jasota dituen enpresaren izenean eta hura ordezkatzuz, "Lanpostuaren deskribapena" atalean eskatutako profilarekin bat datozen curriculumak aurkezteko eskatzen diot LANBIDE - Enpleguari. Enpresaren izenean, hitz ematen dut hautaketa-prozesuaren berri emango dudala, eskaintzak kudeatzen duen zentroak/bulegoak horretarako bidalitako dokumentua baliatuta.

D./Dña.: _____ co n DNI/NIE _____ en nombre y representación de la empresa cuyos datos figuran recogidos en el presente formulario, solicito a LANBIDE - Colocación, la presentación de curriculum de personas que se ajusten al perfil solicitado en el epígrafe "Descripción del puesto de trabajo". Por parte de la empresa, me comprometo a informar del resultado del proceso de selección mediante el documento que haga llegar el centro/oficina gestor/a de la oferta a tal efecto.

Legezko ordezkariaren edo pertsona baimenduaren sinadura/ Firma Representante legal o Persona autorizada ⁽¹⁾

_____, n, 202 (e)ko _____ aren (e)(a)n En donostia _____ a 2 de enero de 2023

(1) Nahitaez bete beharreko datuak / A rellenar obligatoriamente

(2) Gutxienez bi egun kudeaketa hasi zenetik. Ezer ez bada jartzen, hilabete bat kudeaketa hasi zenetik. Epea aldatu nahi baduzu bulego/kudeaketa zentruarekin kontaktatu beharko duzu / Como mínimo dos días desde el inicio de la gestión. Si no se indica nada, un mes desde el inicio de la gestión. Si quiere modificar el plazo, póngase en contacto con la oficina/centro de gestión

Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

5.7.2 Formación

Durante el año 2022, no se dieron formaciones a las personas trabajadoras. Se ha acordado que de cara a los próximos años se va fomentar la formación tanto específica de cada departamento como en materia de igualdad para toda la plantilla de **AMBULANCIAS MAIZ**.

5.7.3 Promoción profesional

PROMOCIÓN 2021 y 2022	Género				Total	
Puesto	Hombre		Mujer			
Automática: Contrato fin de obra-Contrato indefinido 2021	2	100%	0	0%	2	100%
Automática: Contrato temporal-contrato indefinido 2021	2	100%	0	0%	2	100%
Automática: Contrato temporal-contrato indefinido 2022	2	67%	1	33%	3	100%
Dedicación específica: Plus responsabilidad. Aumento retributivo en 2021	3	100%	0	0%	3	100%
Cambio de categoría: Ayudante Mecánico-Mecánico. Aumento retributivo 2021	1	100%	0	0%	1	100%
Total general	10	91%	1	9%	11	100%

En 2021 y 2022, se han producido 11 promociones profesionales, de las cuales 10 han sido hombres y 1 mujer. Los criterios que sigue **AMBULANCIAS MAIZ** para estas promociones son internos y actualmente no se tiene por escrito un protocolo en el que se encuadren los requisitos para poder aplicar a una vacante estando ya trabajando en la compañía. Se va a establecer como una de las medidas a incluir en este I Plan de Igualdad de **AMBULANCIAS MAIZ**.

5.7.4 Condiciones de trabajo

AUSENCIAS	Género				Total	
	Hombre		Mujer			
Acompañamiento médico familiar	0	0%	2	100%	2	100%
Asuntos personales	0	0%	0	0%	0	100%
Enfermedad común	0	0%	0	0%	0	100%
Examen oficial	0	0%	0	0%	0	100%
Indisposición	0	0%	0	0%	0	100%
Intervención quirúrgica familiar	0	0%	0	0%	0	100%
Permiso defunción familiar	0	0%	0	0%	0	100%
Permiso ingreso hospitalario familiar	0	0%	1	100%	1	100%
Permiso lactancia	0	0%	0	0%	0	100%
Permiso nacimiento y cuidado del menor	0	0%	0	0%	0	100%
Permiso mudanza	0	0%	0	0%	0	100%
Permiso operación familiar	0	0%	1	100%	1	100%
Permiso COVID	0	0%	0	0%	0	100%
Visita médica	1	20%	4	80%	5	100%
Total general de ausencias registradas	1	11%	8	89%	9	100%
Total general de personas trabajadoras con permisos	1	25%	4	75%	5	100%

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

Por lo general y de acuerdo a la normativa en materia laboral, se encuentran recogidas las siguientes medidas a las que todas las personas trabajadoras tendrán derecho en caso de que cumplan con las condiciones requeridas para su solicitud y aplicación:

TRABAJADORES CON MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Género				Total	
	Hombre		Mujer			
Suspensión nacimiento y cuidado del menor	1	100%	0	0%	1	100%
Riesgo embarazo	0	0%	0	0%	0	100%
Riesgo lactancia	0	0%	0	0%	0	100%
Reducción por cuidado lactante	0	0%	0	0%	0	100%
Acumulación por cuidado lactante	0	0%	0	0%	0	100%
Otros permisos retribuidos para cuidado de personas dependientes	0	0%	0	0%	0	100%
Reducción jornada cuidado de menores	0	0%	0	0%	0	100%
Reducción jornada cuidado de familiares	0	0%	0	0%	0	100%
Prestación por enfermedad grave	0	0%	0	0%	0	100%
Excedencia por cuidado de menores o familiares	0	0%	0	0%	0	100%
Otros permisos NO retribuidos para cuidado de personas dependientes	0	0%	0	0%	0	100%
Otros permisos NO retribuidos: Excedencia personal	2	100%	0	0%	2	100%
Total general	3	100%	0	0%	3	100%

Listado de expedientes registrados	Género				Total	
	Hombre		Mujer			
Motivo						
Accidentes de trabajo con baja	0	0%	0	0%	0	100%
Accidentes de trabajo sin baja	0	0%	0	0%	0	100%
Recaídas de accidentes de trabajo	0	0%	0	0%	0	100%
Enfermedades profesionales con baja	0	0%	0	0%	0	100%
Enfermedades profesionales sin baja	0	0%	0	0%	0	100%
Total general	0	0%	0	0%	0	100%

En **AMBULANCIAS MAIZ**, no cuentan con registro de siniestralidad laboral.

Respecto a la materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, **AMBULANCIAS MAIZ**, cuenta con un Plan de Conciliación aprobado en 2021, en el que cuenta con diferentes medidas como:

Jordi Venanci García Patiño

- Política de luces apagadas
- Flexibilidad de entrada y salida
- Flexibilidad de horario de comida
- Establecimiento de formaciones y reuniones en horario laboral
- Flexibilidad en el calendario vacacional

Rafael Gómez Ibáñez

- Teletrabajo
- Intercambio de turnos
- Video-conferencias
- Permiso retribuido por ingreso hospitalario

5.7.6 Retribuciones y valoración de puestos de trabajo

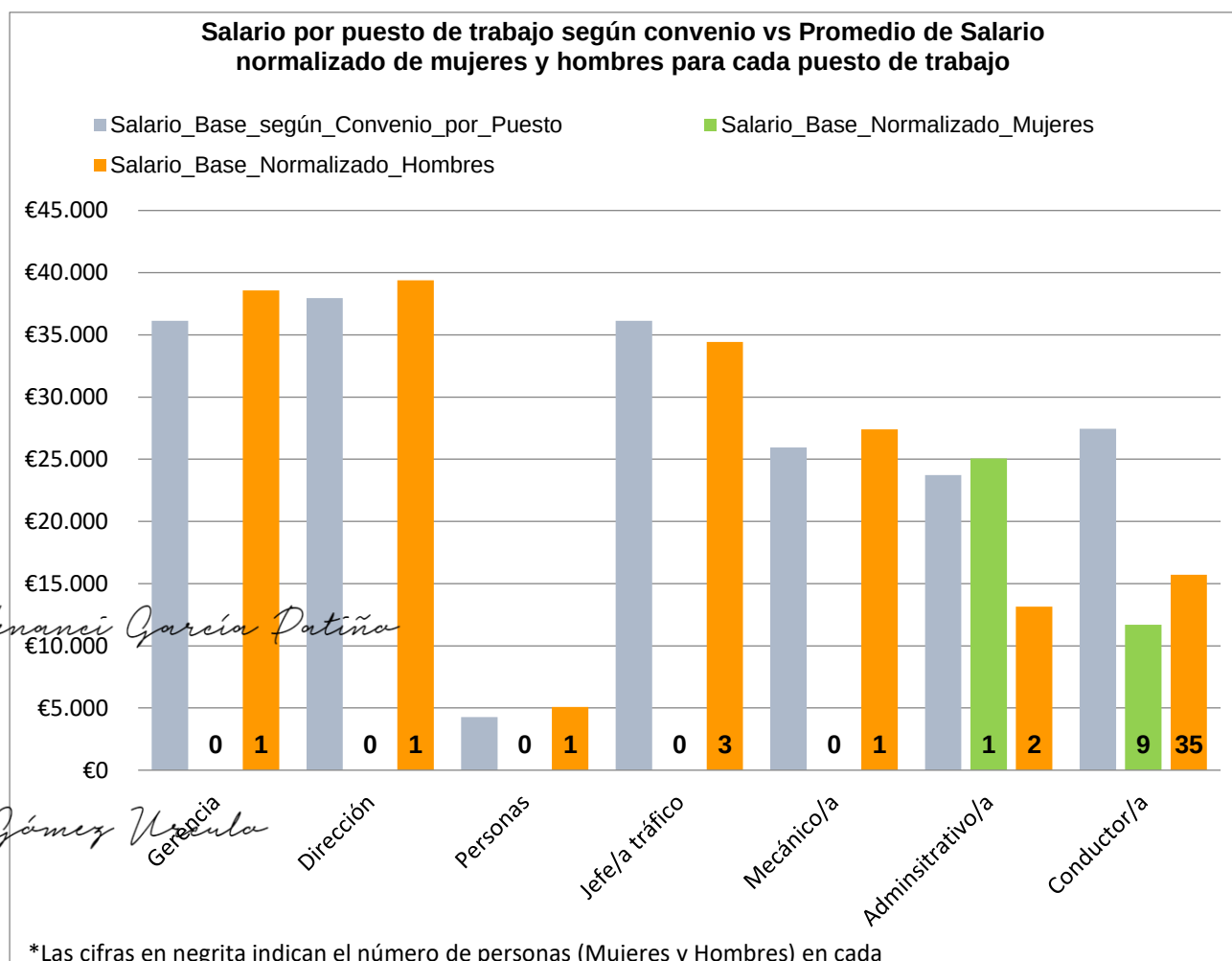
AMBULANCIAS MAIZ, realizó la Valoración de Puestos de Trabajo correspondiente, basándose en una perspectiva de género, que garantiza la aplicación del concepto de “trabajo de igual valor” dentro de su sistema retributivo. El sistema implantado es la herramienta recomendada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Esta herramienta, permite determinar el valor de los puestos de trabajo de una organización a través de las siguientes fases:

1. Definición del sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT).
2. Valoración de puestos de trabajo (según dicho SVPT).
3. Comparativa y análisis de género de las puntuaciones de los puestos de trabajo.

A continuación, la herramienta añade de manera complementaria dos fases más, la primera de ellas destinada a establecer un sistema que determine el salario acorde al valor que aportan los puestos de trabajo a la organización, y una última etapa que compara salarios reales de mujeres y hombres, con los salarios teóricos según la determinación del salario.

4. Determinación de salarios.
5. Comparativa de salarios.



Cabe puntualizar, de cara a la interpretación del gráfico anterior que dentro del cómputo total del puesto de trabajo de “Conductor”, se encuentran una gran parte de “Conductores/as en prácticas”, **11 hombres y 4 mujeres**, los cuales tienen un salario inferior al mínimo establecido por convenio.

Asimismo, existen grandes diferencias entre los salarios mínimos establecidos por los diferentes convenios, habiendo tomado como referencia el Convenio Colectivo de Transporte Sanitario por carretera en ambulancia de enfermos/as y accidentados/as de la Comunidad Autónoma del País Vasco, que es el que tiene un salario mínimo más alto.

Asimismo, para tener en cuenta las retribuciones percibidas por la plantilla se ha hecho uso del Registro Retributivo que es la herramienta que recoge la remuneración de todas las personas trabajadoras de la empresa.

Respecto a las retribuciones se ha hecho uso de la herramienta del Registro Retributivo donde se recogen la remuneración de todas las personas trabajadoras de la empresa.

Con estos datos previos y tras realizar el debido estudio del registro retributivo, se han obtenido los siguientes resultados a nivel de retribuciones salariales:

5.7.6.1 Importes efectivos

– **Media de los importes efectivos:**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Efectivo	COMPL.SAL Efectivo	TOTAL SALARIO Efectivo	TOTAL EXTRASA Efectivo	TOTAL RETRIBU. Efectiva
TOTAL			35%	22%	32%		32%
Hombre	44	44	13.926	4.019	17.945	0	17.945
Mujer	10	10	9.056	3.133	12.189	0	12.189

– **Mediana de los importes efectivos:**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Efectivo	COMPL.SAL Efectivo	TOTAL SALARIO Efectivo	TOTAL EXTRASA Efectivo	TOTAL RETRIBU. Efectiva
TOTAL			46%	23%	35%		35%
Hombre	44	44	12.823	2.090	17.445	0	17.445
Mujer	10	10	6.950	2.580	11.410	0	11.410

Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

5.7.6.2 Importes equiparados

– Media de los importes equiparados:

	Nº	Nº SC	Nº SC Nor	Nº SC Anu	Nº SC Nor + Anua	Nº SC Equip	SALARIO BASE Equipara	COMPL. SAL Equipara	TOTAL SALARIO Equipara	TOTAL EXTRASA Equipara	TOTAL RETRIBU. Equiparada
TOTAL							17%	2%	14%		14%
Hombre	44	44	0	20	3	23	17.273	4.772	22.045	0	22.045
Mujer	10	10	0	3	4	7	14.358	4.672	19.030	0	19.030

– Mediana de los importes equiparados:

	Nº	Nº SC	Nº SC Nor	Nº SC Anu	Nº SC Nor + Anua	Nº SC Equip	SALARIO BASE Equipara	COMPL. SAL Equipara	TOTAL SALARIO Equipara	TOTAL EXTRASA Equipara	TOTAL RETRIBU. Equiparada
TOTAL							21%	-64%	14%		14%
Hombre	44	44	0	20	3	23	16.096	3.238	20.389	0	20.389
Mujer	10	10	0	3	4	7	12.774	5.320	17.586	0	17.586

5.7.6.3 Conclusiones del estudio de las medias y medianas de los salarios:

Comprobando los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la totalidad de la plantilla, desagregadas por sexos y distribuidas por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, teniendo en cuenta la experiencia y los beneficios de la empresa respecto a retribución flexible; se obtiene como máximo una **brecha salarial del 32% de media y del 35% de mediana** en importes efectivos, y una brecha del **14% de media y mediana** respectivamente en importes equiparados. Por ello, podemos adelantar que **existe una brecha salarial por encima del 25% en los importes efectivos viéndose mitigada la misma en los importes equiparados**.

Esta situación se entiende con razón de la notable diferencia en la composición de la plantilla en favor del personal masculino debido al sector al que pertenece la empresa y que la administración de la misma, está representada en su mayoría por hombres solo encontrándose una mujer en la misma.

Por otro lado, los importes equiparados nos muestran que, al anualizarse y normalizarse los salarios, la brecha se reduce siendo un dato relevante que 6 mujeres de las 10 que conforman la plantilla comenzaron su relación contractual con la empresa el año de referencia.

Así pues, podemos concluir que existe una brecha superior al 25% en los importes efectivos en favor del personal masculino, que se mitiga al 14% equiparando los salarios sin vislumbrar ningún tipo de discriminación, siendo la principal causa de tal desbalance el sector masculinizado en el que desarrolla la compañía su actividad.

5.7.7 Infrarrepresentación femenina

Se puede observar que existe infrarrepresentación femenina en **AMBULANCIAS MAIZ**, puesto que existe una **proporción bastante desequilibrada entre mujeres y hombres**, con 10 mujeres (19%) y 44 hombres (81%).

Teniendo en cuenta el sector al que pertenece la empresa, que ha estado normalmente masculinizado por mayor número de profesionales hombres en la industria del transporte. Así pues, podemos decir que su estructura organizativa se encuentra infrarrepresentada por mujeres.

En **AMBULANCIAS MAIZ** se establece una organización de puestos que se ocupan en función de las **competencias** y el **currículum** de las personas trabajadoras, teniendo tanto a mujeres como a hombres en cada uno de sus departamentos.

Esta situación se explica debido a que el sector del transporte y en particular, el puesto de trabajo de conductor/a, se tratan de actividades, históricamente masculinizadas y existe un mayor número de hombres en este campo lo que dificulta la contratación de mujeres en este tipo de puestos.

Salvando esta situación podemos concluir que la plantilla de **AMBULANCIAS MAIZ** se encuentra desequilibrada, pero sin apreciar ningún signo de discriminación.

5.7.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En **AMBULANCIAS MAIZ** nunca se ha manifestado ni denunciado ningún caso de acoso sexual ni por razón de sexo.

De acuerdo con la normativa vigente, se ha aprobado posteriormente a 2021 el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y se registra en el REGCON al mismo tiempo que el Plan de Igualdad.

Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

5.7.9 Comunicación y sensibilización

AMBULANCIAS MAIZ, tiene aprobado un manual del sistema integrado de gestión en el que se hace mención a la comunicación de la empresa tanto interna como externa.

INFORMACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO A COMUNICAR							
PARTE INTERESADA	POLÍTICA	OBJETIVOS	REQUISITOS CALIDAD	NC – QUEJAS RECLAM.	INDICADORES DESEMPEÑO	RESULTADOS EXPLOTACIÓN	CUÁNDO COMUNICAR
ADMINISTRACIÓN	Web					Cuando sea de aplicación	Bajo solicitud
CLIENTE PÚBLICO	Web						Constantemente
CLIENTE PRIVADO	Web						Constantemente
PROVEEDORES	Web		Pedidos	Informes de quejas o reclamaciones			Con los pedidos Quejas/reclamaciones cuando sea de aplicación
EMPRESAS DEL SECTOR	Web						Constantemente
SERVICIO DE PREVENCIÓN	Web		Cuando sea de aplicación	Cuando sea de aplicación	Cuando sea de aplicación	Cuando sea de aplicación	Cuando sea de aplicación
CIUDADANÍA	Web						Constantemente
VECINDAD	Web						Constantemente
SOCIOS	Reunión con datos	Reunión con datos	Reunión con datos	Reunión con datos	Reunión con datos	Reunión con datos	Anualmente
TRABAJADORES/AS	Panel de avisos	Reunión con datos	Reunión con datos	Reunión con datos	Reunión con datos	Reunión con datos	Anualmente

5.7.10 Opinión de la plantilla y la alta dirección

Por otro lado, en **AMBULANCIAS MAIZ**, nunca se han realizado encuestas encaminadas a la Igualdad, pero se propone hacerlo, se incluirá como medida dentro del I Plan de Igualdad de **AMBULANCIAS MAIZ**.

5.7.11 Violencia de género

Respecto de esta materia no ha sido de aplicación para ninguna persona trabajadora de la plantilla.

5.7.12 Salud laboral

Hacer constancia que no existe protocolo de protección durante el embarazo, lactancia y otros que se deberá incluir como una de las medidas dentro del Plan de Igualdad.

5.8 Conclusiones

En el apartado de conclusiones se recogerán como resumen final:

5.8.1 Datos generales y plantilla

- Durante el 2022, la plantilla estaba conformada por 44 hombres y 10 mujeres, por lo que se observa se trata de una composición de la plantilla bastante desequilibrada en detrimento de las mujeres con motivo del sector al que pertenece.

- Respecto al tipo de contratación, observamos que la mayoría del personal masculino se encuentra bajo el tipo de contratación indefinida, tanto 100 como 189. Por otro lado, del personal femenino,

solo hay una mujer que se encuentra bajo el tipo de contratación indefinida y el resto se distribuyen en diferentes tipos de contratación (Indefinido tiempo parcial, Prácticas, Duración determinada a tiempo completo, duración determinada a tiempo parcial).

- La entidad cuenta con perfiles en todas las franjas de edad, siendo la franja de edad más predominante la comprendida desde los 30 a los 49 años edad en ambos géneros.
- Respecto a la antigüedad, podemos indicar que existe diferencia en favor del personal masculino en la media de permanencia en la entidad, siendo la antigüedad media en ambos géneros de 1,58 años para los hombres 1.83 y 0.44 años para las mujeres.

5.8.2 Clasificación profesional

Como en la mayoría de organizaciones, la **estructura es piramidal** se conforma de mayor número de personas en la base y menor en la cúspide

5.8.3. Auditoría salarial

Tras el análisis de todos los datos podemos considerar lo siguiente:

- *La forma, duración, retribución de los contratos van determinados por el convenio colectivo del sector del transporte sanitario, en materia laboral aplicable.*
- *Definición del salario no base:*

COMPLEMENTOS DE CONVENIO

Cabe puntualizar, la diferencia salarial entre los diferentes convenios de aplicación, pudiendo afectar los mismos en la brecha salarial obtenida. Con perspectiva de género se puede observar que **8 de las 10 mujeres** con las que cuentan en la organización se les aplica el Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón (Convenio con límite salarial inferior de los aplicables) y a las dos restantes, les aplica el Convenio Colectivo de Transporte Sanitario por carretera en ambulancia de enfermos/as y accidentados/as de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Convenio con límite salarial superior de los aplicables).

- **Salario no base en el Convenio colectivo Estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as.**

Jordi Venanci García

Complementos salariales: Art.17 Antigüedad

- **Salario no base en el Convenio Colectivo de Transporte Sanitario por carretera en ambulancia de enfermos/as y accidentados/as de la Comunidad Autónoma del País Vasco.**

Rafael Gómez Urcola

Complementos salariales: Art.25 Antigüedad y Art. 27 Plus nocturnidad, domingos y festivos

- **Salario no base en el Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Aragón.**
 - Complementos salariales: Art.55 Antigüedad, Art. 56 Complemento personal, Art. 57 Horas de presencia y extraordinarias y Art. 58 Retribución específica del trabajo nocturno y festivos
- **Salario no base en el Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia en la Comunidad Autónoma de Cantabria.**
 - Art.30.6 Localizaciones, Art 30. 6 Nocturnidad y Art 30. 6 Antigüedad

COMPLEMENTOS NO RECOGIDOS EN EL CONVENIO

- **Complementos salariales:** Complemento salario mínimo 26.3 ET
- **Complementos extrasalariales:** No hay complementos extrasalariales

5.9 Conclusiones Finales

Tras la realización del informe por parte de **AMBULANCIAS MAIZ** y el análisis de todos los datos por parte de la representación legal de las personas trabajadoras, ambas partes aprueban el diagnóstico y concuerdan en la valoración de los resultados obtenidos aportando las siguientes consideraciones, objetivos y propuestas de actuación:

1. La metodología utilizada es correcta y se han cumplido los plazos de ejecución estimados. Se demuestra desde la Alta Dirección hasta los mandos de menor nivel el claro compromiso por la elaboración del plan de igualdad, que debe prolongarse en el tiempo transmitiendo la filosofía del respeto a las personas trabajadoras, en consonancia con los valores que la organización sostiene.
2. Se han estudiado las características de la plantilla (acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, formación, selección, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, absentismo y sensibilización en igualdad), dándole continuidad a este estudio durante el transcurso del plan de igualdad para la mejora continua y el mantenimiento de un clima laboral satisfactorio.
3. En **AMBULANCIAS MAIZ** es el Convenio Colectivo de aplicación la norma que establece las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, sin discriminación alguna, regulando esta norma todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornadas, vacaciones, etc.
4. Se observa que **AMBULANCIAS MAIZ** es una organización que cuenta con más hombres que mujeres resultando ser una diferencia significativa ya que se trata de un **81% de hombres frente a un 19% de mujeres** y, por tanto, considera necesario cubrir un mayor número de posiciones por parte de mujeres para intentar lograr un mayor equilibrio entre mujeres y hombres.

Jordi Venanci García Patiño

Rafael Gómez

5. Asimismo, no se ha encontrado ningún indicio de discriminación por género en las materias analizadas y tampoco se han detectado referencias sexistas durante la elaboración del diagnóstico. Además, **AMBULANCIAS MAIZ** cuenta con todos los recursos a su alcance para un óptimo sistema de comunicación entre los distintos departamentos y, por ende, con todas las



personas trabajadoras. Por su parte, **AMBULANCIAS MAIZ** se compromete a hacer todo lo posible por adaptar de la mejor forma cualquier cambio en la organización, teniendo en cuenta a sus trabajadores y trabajadoras, en aras de una mayor satisfacción de la plantilla.

6. También se deberán impartir a todas las personas trabajadoras CURSOS FORMATIVOS y realizar ACCIONES INFORMATIVAS dentro de **AMBULANCIAS MAIZ** sobre la temática de Igualdad, con especial hincapié en la “prevención y actuación frente al acoso” y la “no discriminación”, para continuar manteniendo los niveles satisfactorios de clima laboral que se reflejan en el presente diagnóstico.
7. En **AMBULANCIAS MAIZ** se deberán realizar encuestas de satisfacción para ver la precepción de la plantilla en respecto al ambiente de trabajo y en materia de igualdad.

Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

6. Fases y Objetivos del Plan de Igualdad

- Dar a conocer a toda la plantilla de **AMBULANCIAS MAIZ** el presente plan de igualdad.
- Seguir garantizando la igualdad de oportunidades existentes **AMBULANCIAS MAIZ** entre hombres y mujeres.
- Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en trato y oportunidades en la entidad.

Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

7. Medidas de Igualdad

Para la consecución de los objetivos anteriormente mencionados, **AMBULANCIAS MAIZ S.A.U.** propone un conjunto de medidas para las siguientes materias:

7.1 Acceso al empleo, cotización y selección de personal

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

- Garantizar en todos los procesos de acceso y selección a la empresa el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Mejorar las condiciones de acceso de las mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1 Realizar acciones de formación y sensibilización, en materia de igualdad, dirigidas a las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.	Check list formaciones realizadas con el Nº y datos de personas que han participado.	Dpto. PERSONAS	Planificación-2023 Impartir formación-2024
1.2 Realizar e implantar un protocolo de selección de personal con perspectiva de género.	El propio protocolo	Dpto. PERSONAS	2023-2024
1.3 Disponer de información desagregada por sexo de candidaturas en fase final y su resultado (personas seleccionadas)	Nº de candidaturas por sexo presentadas	Dpto. PERSONAS	2024
1.4 Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos. Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices en cuanto al uso del lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan para los puestos y, publicando en cada oferta de empleo (interna y externa), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Procedimiento para publicar ofertas.	Dpto. PERSONAS	2024
1.5 Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres para corregir el desequilibrio entre hombres y mujeres.	Elegir mujeres en igualdad de condiciones.	Dpto. PERSONAS + DIRECCIÓN	2023

Jordi Venigues

Rafael G. Arce

1.6 Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por una mujer.	Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo.	Dpto PERSONAS	2024
1.7 La formación específica que se imparta en la empresa para acceder a puestos de responsabilidad y desarrollo profesional, se ofrecerá tanto a mujeres como a hombres.	Relación de personas a las que se ofrece formación	Dpto. PERSONAS	2024
1.8 Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo en las delegaciones y áreas (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Nº hombres seleccionados / Nº personas preseleccionadas Nº mujeres seleccionadas / Nº personas preseleccionadas Nº hombres preseleccionados / Nº personas presentadas Nº mujeres preseleccionados / Nº personas presentadas	Dpto. PERSONAS	2024

Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

7.2 Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación.
- Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
2.1 Incluir en el Protocolo de Selección de Personal medidas de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accedan más mujeres a las vacantes de puestos en los que estén infrarrepresentados.	Nº de veces que se aplica la medida de acción positiva	Dpto. PERSONAS	2023-2024
2.2 Mejorar el equilibrio de contratación en general y en la contratación indefinida de mujeres, haciendo un seguimiento de la misma. La empresa garantizará la contratación de mujeres en aquellas áreas en las que no estén representadas en un 5 % anual, dicha contratación estará respaldada por la formación necesaria para el puesto, que correrá a cargo de la empresa.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.	Dpto. PERSONAS	2024
2.3 Se publicitarán las plazas vacantes internas que se originen con las tareas y funciones a desarrollar. Dicho anuncio se efectuará, con al menos una antelación suficiente a la fecha prevista de ocupación efectiva de los puestos ofertados, haciéndose extensiva su publicidad, al resto del personal del centro de trabajo, a través de los tabloneros de anuncios e intranet. La designación de la candidata/o que finalmente será promocionada, se realizará en base a criterios objetivos, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción.	Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación.	Dpto. PERSONAS	Cuando haya plazas vacantes internas.

Jordi Ventura

Rafael Gómez Urquía

2.4 En el caso de que dos o más candidaturas obtengan la misma idoneidad en el proceso de selección, se promocionará al sexo menos representado en dicha categoría. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida. Aquellas candidaturas no seleccionadas se les trasladará los motivos por los cuales no han sido seleccionados.	Nº de procesos de selección, donde en igualdad de condiciones, se haya promocionado al sexo menos representado.	Dpto. PERSONAS	Cuando haya plazas vacantes internas.
2.5 Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.	Nº de hombres y mujeres que pasan de tiempo parcial a completo / Nº total de vacantes a tiempo completo.	Dpto. PERSONAS	Anualmente
2.6 Establecer un formulario y procedimiento para manifestar la voluntad del trabajador o la trabajadora por aumentar jornada y crear una base de datos para registrar las personas que quieran cambiar el tipo de jornada o soliciten movilidad geográfica.	Nº de hombres y mujeres que han manifestado su voluntad de aumentar jornada/ Nº de hombres y mujeres que han aumentado su jornada	Dpto. PERSONAS	2024

Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

7.3 Promoción profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: - Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos. - Mejorar las posibilidades de promoción de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
3.1 Realizar, desde la perspectiva de género, un procedimiento de promoción: los contenidos, herramientas y criterios que rigen la evaluación de competencias.	Hacer un protocolo de promoción.	Dpto. PERSONAS Y COMITÉ DE IGUALDAD	2023-2024 Evaluar anualmente el impacto del procedimiento de promoción.
3.2 Establecer un protocolo con perspectiva de género para garantizar que el proceso se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios y homogéneos para toda la plantilla.	Verificar que se ha creado el procedimiento de promoción incorporando la perspectiva de género en el mismo.	Dpto. PERSONAS Y COMITÉ DE IGUALDAD	2023-2024 6 meses tras la firma
3.3 Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa.	Publicación de vacantes.	Dpto. PERSONAS	Cuando haya vacantes
3.4 La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando la empresa estime oportuno.	Nº de procesos de promoción realizados. Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.	Dpto. PERSONAS	2023 Inmediato tras la firma del Plan

Jordi Venanci García Patiño

Rafael Gómez Urcula

3.5 Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.	Formación realizada.	Dpto. PERSONAS	Anualmente
3.6 Adoptar la medida de acción positiva: en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las personas de sexo infrarrepresentados en el acceso a puestos o grupos profesionales en los que estén subrepresentados.	Nº de procesos de promoción interna, donde en igualdad de condiciones, se haya promocionado al sexo menos representado.	Dpto. PERSONAS + DIRECCIÓN	Cuando haya casos de promoción interna.

Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

7.4 Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: -Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de formación. -Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
4.1 Garantizar que el Departamento de Personas y Dirección, realicen formación específica en Igualdad de Oportunidades.	Formación realizada. Nº mandos formados / Total de mandos.	Dpto. PERSONAS	Planificación 2023 Impartir formación-2024
4.2 Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.	Nº de personas formadas/nº de personas que forman la comisión	Dpto. PERSONAS	Planificación 2023 Impartir formación-2024
4.3 Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos intermedios.	Nº de cursos de módulos de igualdad/ Nº de cursos impartidos.	Dpto. PERSONAS	Planificación 2023 Impartir formación-2024
4.4 Realizar formación a todas las personas de la plantilla, incluyendo talleres prácticos y/o coloquios de sensibilización en igualdad, con los medios de los que disponga la empresa.	Nº coloquios o talleres /Nº formaciones realizadas.	Dpto. PERSONAS	Planificación 2023 Impartir formación-2024
4.5 Realizar las acciones formativas, facilitando la compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, respetando el horario y la vida familiar; y proponer acciones formativas voluntarias de carácter profesional a quienes no puedan realizarla dentro de su jornada laboral.	Nº horas de formación realizadas en horario laboral	Dpto. PERSONAS	Continuo
4.6 Realizar acciones formativas y de reciclaje en horarios laboral y proponer acciones formativas a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento y cuidados del menor, excedencias y bajas de larga duración.	Nº personas reincorporadas de suspensiones de contrato que participan en acciones de reciclaje / Nº personas en suspensión de contrato.	Dpto. PERSONAS	Cada vez que alguien se reincorpore

Jordi Venençut

Rafael Gómez

7.5 Retribución

OBJETIVO ESPECÍFICO 5: - Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
5.1 Realizar registro salarial anual, de las partes que componen el salario, del origen de las cuantías, distinguiendo entre fija y variable, en función de las categorías profesionales, puestos y/o funciones para corregir los elementos que puedan producir un tratamiento discriminatorio en la retribución, eliminación progresiva del techo salarial de cristal	Informe de análisis de la estructura salarial. Definición de criterios de asignación de los complementos.	Dpto. PERSONAS Y COMITÉ DE IGUALDAD	Anualmente
5.2 En el caso de detectarse una brecha salarial en algún departamento superior al 15%, la empresa tomará medidas correctoras mediante acciones positivas para corregir dichas desigualdades.	Medidas a negociar y en su caso a acordar	Dpto. PERSONAS	Cuando se produzca

Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

7.6 Salud laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 6: - Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales. - Que ambos sexos trabajen en igualdad de condiciones en los puestos de trabajo.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
6.1 Realizar un protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia.	El propio protocolo	Dpto. PERSONAS + Servicio PREVENCIÓN	2023-2024
6.2 Incorporar la perspectiva de género al Plan de Prevención y Salud Laboral para garantizar el derecho a la salud de las mujeres de la plantilla.	Nº de medidas propuestas en marcha.	Dpto. PERSONAS + Servicio PREVENCIÓN	2023-2024
6.3 Revisar las evaluaciones de riesgo para que se considere adecuadamente los riesgos específicos según sexo y se adopten las medidas correctoras adecuadas a estos.	Verificación de las revisiones de las evaluaciones de riesgo considerando adecuadamente los riesgos específicos según sexo.	Dpto. PERSONAS + Servicio PREVENCIÓN	2023-2024
6.4 Valorar el riesgo hacia la fertilidad, embarazo y lactancia, de los agentes químicos y biológicos con los que tengan o puedan tener contacto las mujeres en su puesto de trabajo.	Nº de medidas correctoras adecuadas derivadas de las revisiones de las evaluaciones de riesgo.	Dpto. PERSONAS + Servicio PREVENCIÓN	2023-2024
6.5 La persona responsable de prevención presentará a la Comisión de Igualdad un informe anual de las medidas específicas que se han tomado en cuanto a la protección de mujeres en edad fértil.	Evolución de las medidas correctoras adecuadas derivadas de las revisiones de las evaluaciones de riesgo. Nº de medidas específicas que se han tomado para la protección de las mujeres en edad fértil.	Dpto. PERSONAS Y COMITÉ DE IGUALDAD	Anualmente
6.6 Difundir el protocolo de embarazo y lactancia, en los medios habituales de la empresa.	Lista de trabajadores que han recibido el protocolo de embarazo	Dpto. PERSONAS	Una vez realizado

Jordi Venanci García Patiño

Rafael Gómez Prieto

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 7: - Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación. - Mejorar las condiciones para facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. - Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla - Ampliar derechos laborales de conciliación			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
7.1 Actualización anual de las medidas de conciliación conforme a la normativo, convenio u otra normativa que sea de aplicación.	Publicación de las actualizaciones	Dpto. PERSONAS	Anualmente
7.2 Derecho a reducción de jornada por cuidado directo de menores de 12 años, personas con diversidad funcional que no desempeñen actividad retribuida, cónyuge o pareja de hecho o familiar de hasta segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, con un período mínimo de solicitud de 1 semana.	Nº veces que se aplica la medida	Dpto. PERSONAS	Continuo
7.3 Permiso retribuido de acompañamiento a familiares o personas convivientes por motivos urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Se deberá avisar con la mayor antelación posible a la persona responsable del servicio y se deberá presentar justificante oficial. El cómputo anual será como máximo de 4 días retribuidos por personas trabajadora.	Nº veces que se aplica la medida	Dpto. PERSONAS	Continuo

Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

7.8 Comunicación

OBJETIVO ESPECÍFICO 8:

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a todo el personal.
- Integrar en la política de la empresa canales de información sobre la Igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
8.1 Desarrollar una guía de estilo para el uso de toda la plantilla, en lenguaje inclusivo y no sexista.	La propia guía.	Dpto. PERSONAS	2024-2025 (tras hacer formaciones)
8.2 Difundir criterios de lenguaje y comunicación no sexista dentro de la empresa.	Lista de trabajadores que reciben la guía.	Dpto. PERSONAS	2025
8.3 Editar y difundir el Plan de Igualdad de AMBULANCIAS MAIZ y realizar una campaña específica de difusión y conocimiento del mismo entre la plantilla.	Plan editado. Plan de comunicación conocido por la Comisión de seguimiento	Dpto. PERSONAS	Tras el registro del Plan
8.4 Realización de encuestas de satisfacción con perspectiva de igualdad.	Check List de encuestas	Dpto. PERSONAS	Anualmente
8.5 Incluir en la formación de igualdad que se va a impartir a la plantilla, un espacio que haga referencia al uso de lenguaje no sexista e inclusivo.	Formación realizada	Dpto. PERSONAS + COMISIÓN IGUALDAD	Anualmente
8.6 Crear un buzón de sugerencias para la realización de una campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad.	Dirección mail/Buzón de sugerencias	Dpto. PERSONAS	2025

Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

7.9 Infrarrepresentación femenina

OBJETIVO ESPECÍFICO 9: - Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde las mujeres estén subrepresentadas, combatiendo así la segregación horizontal.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
9.1 Incluir dentro del Protocolo de Selección de personal medidas a adoptar que fomenten las candidaturas femeninas para los grupos profesionales donde hay infrarrepresentación femenina.	Medidas incluidas en el Protocolo	Dpto. PERSONAS	2023-2024

Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

7.10 Acoso sexual y/o por razón de sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO 10:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
10.1 Difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso de AMBULANCIAS MAIZ. Difundirlo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones.	Verificar la elaboración del documento previsto. .	Dpto. PERSONAS	2023
10.2 Incluir, en la formación obligatoria sobre PRL un módulo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Justificación del módulo en la formación.	Dpto. PERSONAS	2024
10.3 La persona encargada de Igualdad presentará a la Comisión un informe anual de acoso: casos notificados a la empresa y que han ido a la Comisión Instructora, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada y número de denuncias archivadas por centro, así como de las acciones realizadas para la difusión del Protocolo plantilla.	Nº y tipo de actuaciones de información del protocolo. - Nº de denuncias comunicadas. - Nº de denuncias registradas. - Nº de denuncias archivadas. - Resultados de las denuncias.	Dpto. PERSONAS + COMISIÓN IGUALDAD	Anualmente
10.4 Realizar cursos de formación a todos los miembros de la comisión de igualdad, mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Formación realizada. Nº de cursos y personas formadas desagregado por provincias.	Dpto. PERSONAS	2024
10.5 Revisar y consensuar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la futura Comisión de Seguimiento, que contemple canales específicos de denuncia y la creación de un órgano.	Documento del protocolo. Aprobación en de Comisión de Seguimiento.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	2024-2025
10.6 Adoptar un código de conducta que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.	Documento del código de conducta y buenas prácticas contra el acoso en Intranet.	Dpto. PERSONAS	2025

Jordi Venancio García Palma

Rafael Gómez Vázquez

7.11 Desconexión digital

OBJETIVO ESPECÍFICO 11: -Garantizar la desconexión digital y el descanso del personal.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
11.1 Creación y difusión de una política de desconexión digital, ya que las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente.	Documento elaborado de la Política de Desconexión digital. Lista de trabajadores que reciben el documento.	Dpto. PERSONAS	2024-2025
11.2 La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas.	Registro de procedimientos disciplinarios con el detalle del motivo.	Dpto. PERSONAS + DIRECCIÓN	Continuo
11.3 Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los/las empleados/as, procurando evitar gestionar e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral.	Medidas para la sensibilización.	Dpto. PERSONAS	2025

Jordi Venanci García Patiño

Rafael Gómez Urcula

7.12 Violencia de género

OBJETIVO ESPECÍFICO 12: - Concienciar e informar a toda la plantilla de lo que es la violencia de género, cómo actuar ante casos de esta índole y que conozcan los derechos de las mujeres que son víctimas de violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
12.1 Crear una campaña para el día Internacional contra la violencia de género (25 de noviembre) que será dada a conocer por los canales habituales de información, difundiendo los servicios de ayuda a las víctimas, p.ej. número 016, etc....	Campaña realizada.	Dpto. PERSONAS	Anualmente
12.2 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.	Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.) Nº de actuaciones llevadas a cabo en todos los medios habituales de difusión de la empresa	Dpto. PERSONAS	2024
12.3 En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género, siempre y cuando la empresa tenga constancia de este hecho.	Nº contrataciones realizadas/ Nº de personas contratadas en situación de violencia de género.	Dpto. PERSONAS + DIRECCIÓN	Continuo
12.4 Establecer un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo si lo hubiere en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite. En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de 6 meses, salvo que por tutela judicial se ampliara el derecho de protección el cual podría llegar a un máximo de 18 meses.	Nº de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.	Dpto. PERSONAS	2024
12.5 Garantizar el derecho al traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora.	Nº de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.	Dpto. PERSONAS	2024

Jordi Venençes García Palma

Rafael Gómez Moya

Se establece un permiso retribuido de 2 días laborables por cambio de domicilio.			
12.6 Establecer en el Protocolo una persona de contacto para atender y asesorar a las víctimas de violencia de género sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	Persona designada. Nº de contactos y de colaboraciones establecidas.	Dpto. PERSONAS	2024
12.7 Las faltas de asistencia y ausencias totales o parciales motivadas por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/a, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida. Nº de mujeres que han consultado sobre la medida.	Dpto. PERSONAS	2024
12.8 Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 12 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. Nº de mujeres que han consultado sobre la medida.	Dpto. PERSONAS	2024
12.9 La empresa se compromete a realizar un estudio y valoración económica para ofrecer a la trabajadora víctima de violencia de género que decida suspender su relación laboral con la empresa una ayuda económica para cubrir los gastos de mudanza.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. Nº de mujeres que han consultado sobre la medida.	Dpto. PERSONAS	2024
12.10 El departamento de PERSONAS presentará a la Comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género.	Nº de denuncias comunicadas. Nº de denuncias registradas. Nº de denuncias archivadas. Resultados de las denuncias	Dpto. PERSONAS	Anualmente

Jordi Venanci García Patino

Rafael Gómez Urcula

8. Calendario de actuaciones

MEDIDAS	2023/24				2024/25				2025/26				2026/27			
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
1.1			X													
1.2			X													
1.3			X													
1.4			X													
1.5		X														
1.6			X													
1.7			X													
1.8			X													
2.1				X												
2.2				X												
2.3	X															
2.4	X															
2.5					X											
2.6				X												
3.1					X											
3.2			X													
3.3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.4	X															
3.5		X				X				X				X		
3.6																
4.1		X	X													
4.2		X	X													
4.3		X	X													
4.4		X	X													
4.5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.6	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.1		X				X				X				X		
5.2		X				X				X				X		
6.1		X	X													
6.2		X	X													
6.3		X	X													
6.4		X	X													
6.5		X				X				X				X		
6.6						X										
7.1		X				X				X				X		
7.2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.1						X	X									
8.2							X									

Jordi Venancio García Patino

Rafael Gómez Urcelay

8.3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.4		X				X				X				X		
8.5		X				X				X				X		
8.6								X								
9.1		X	X													
10.1	X															
10.2			X													
10.3		X				X				X				X		
10.4				X												
10.5						X	X									
10.6							X									
11.1						X	X									
11.2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11.3								X								
12.1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12.2					X											
12.3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12.4					X											
12.5					X											
12.6					X											
12.7					X											
12.8					X											
12.9					X											
12.10		X				X				X				X		

Jordi Venanci García Patiña

Rafael Gómez Urcula

9. Procedimiento de modificaciones

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la comisión de seguimiento del plan de igualdad en caso de:

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la entidad elimine el puesto designado como responsable de una medida y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Asimismo, también se llevará a cabo la posible modificación del plan de igualdad cuando concurra alguna de las circunstancias estipuladas en el artículo 9.2 del R.D. 901/2020.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sea conocedora.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en un acta de reunión, teniéndose en cuenta para la elaboración de un nuevo plan.

Finalmente, si no se llegara a alcanzar ningún acuerdo entre ambas partes, se acudiría al arbitraje, para poder solventar las discrepancias entre las partes.

10. Seguimiento y evaluación

• 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 de **AMBULANCIAS MAIZ** 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 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.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de posibles acciones futuras.

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 lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, 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 **AMBULANCIAS MAIZ**.

● COMPOSICIÓN

En el mismo acto de la firma, se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, compuesta de forma paritaria por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores firmantes del presente acuerdo.

En el caso de que sea necesario realizar algún ajuste en alguna de las medidas o indicadores, se convocará a la comisión negociadora de este plan de igualdad.

Por cada una de las partes, se podrán designar suplentes. Así como asistir a las reuniones de la comisión con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

Tanto la parte empresarial como la RLPT podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa, en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

Todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad deberán estar formadas en materia de igualdad.

● FUNCIONES

Para el desarrollo de las funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, la Empresa pondrá a disposición cuando le sea requerido por las organizaciones sindicales firmantes del Plan, los informes de seguimiento. Así mismo, dispondrá de un sistema de comunicación con la plantilla facilitado por la empresa; lista de distribución, acceso a intranet etc.

El siguiente sistema de Funcionamiento de la Comisión será el que se aplique cuando esté representada la parte social en dicha comisión.

Cuando no se disponga de dicha representación en la empresa, se llevarán a cabo los informes de seguimiento y la celebración de reuniones será previa solicitud de la parte social, con una antelación mínima de 15 días.

● Funciones generales:

Jordi Venancio González Portiños
La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
- Interpretar el contenido del Plan.
- Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones

Rafael Gómez García

planteadas 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 específicas:

- Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.
- Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
- Conocer trimestral, semestral o anualmente, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas de **AMBULANCIAS MAIZ** ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas etc.
- Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.
- Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa; los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc. La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

- **FUNCIONAMIENTO**

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- El primer año de vigencia a los seis meses tras la firma del Plan de Igualdad.
- Durante la vigencia del Plan la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria al menos 2 veces al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
- En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10

días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.

- La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.
- La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes.
- Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.

● PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Así mismo cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

La Comisión de Seguimiento deberá valorar los cambios que deban adecuarse y si se trata de algún ajuste que pueda desarrollarse en el seno de ésta por la vía de la adaptación del Plan de igualdad, o modificaciones sustanciales que requieran de otro procedimiento negociador.

● **MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento la empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

- Será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- De forma global para conocer los avances en materia de igualdad será necesario aportar la siguiente información anual;
 - ✓ **ACCESO AL EMPLEO**; Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo ofertados, personas presentadas al proceso de selección, personas seleccionadas finalmente por tipos de contrato, categoría y puesto.
 - ✓ **CONTRATACIÓN**; Disponer de información estadística desagregada por sexo de las novaciones de contrato que se realicen (eventual-Indefinido, tiempo parcial-tiempo completo.) Información de la contratación realizada por tipo de contrato
 - ✓ **PROMOCIÓN**; Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de promoción interna; Puestos ofertados, personas candidatas, personas seleccionadas y promocionadas indicando puestos de origen y destino por puesto, categoría y tipo de contrato.
 - ✓ **FORMACIÓN**; Plan formativo anual de la plantilla desagregado por sexo, categoría y puesto.
 - ✓ **RETRIBUCIÓN**; Datos retribución de la plantilla; fijos y variables. Información brecha.
 - ✓ **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**; Nº de suspensiones de contrato y excedencias solicitadas, reducciones de jornada o adaptaciones por motivos de conciliación.
 - ✓ **SALUD LABORAL**; Información desagregada por sexos; siniestralidad, contingencias comunes y enfermedad profesional.
- Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas. Para la participación de la Representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, no se contabilizarán dentro del crédito sindical.
- Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas componentes de la Comisión para las reuniones de la Comisión y las de preparación de la misma serán a cargo de la empresa.

Jordi Venanci García Patiño

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

Rafael Gómez Bermejo

- **DURACIÓN Y VIGENCIA**

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

En función de la legislación vigente, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Igualdad y seguimiento.

- **CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SIGILO**

Quienes componen la Comisión de seguimiento, así como sus asesores/as deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que es haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

- **SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

Las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC); Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que, en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

En Donostia, a fecha 3 de agosto de 2023.

**Firma en representación de las/os trabajadoras/es: Jordi Venanci
García Patiño – miembro CCOO**

Jordi Venanci García Patiño

**Firma en representación de la entidad: Rafael Gómez Urculo –
Administrador Único**

Rafael Gómez Urculo