



PLAN DE IGUALDAD DE P(A)T

Introducción:

Vivimos en una sociedad donde todavía persisten desigualdades de género en diferentes ámbitos, y donde, a menudo, las mujeres son relegadas a posiciones de menor visibilidad o poder. Como entidad dedicada a la prevención de siniestros de tráfico y a la atención de víctimas y sus familias, P(A)T asume el compromiso de fomentar la igualdad de género y luchar por una sociedad más justa e inclusiva.

Nuestro Plan de Igualdad busca promover un trato igualitario en todos los procesos y actividades de la organización, abordando las costumbres y estructuras que, de manera explícita o implícita, pueden perpetuar la desigualdad.

Este plan tiene como objetivo transformar procesos internos y rutinas que podrían esconder formas de exclusión, garantizando que todas las personas en P(A)T, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades y reciban un trato respetuoso y equitativo.

Marco Normativo:

El Plan de Igualdad de P(A)T se basa en la legislación vigente que garantiza la igualdad de género, incluyendo:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

1. Objetivos del Plan de Igualdad:

Los objetivos del Plan de Igualdad de P(A)T han sido establecidos para promover la igualdad de género en todas las áreas de actuación de la entidad. Se definen tanto cualitativa como cuantitativamente para evaluar los avances y el impacto de las acciones.

Principales objetivos:

- **Mejorar la representación de mujeres en puestos de responsabilidad:** Aumentar el porcentaje de mujeres en cargos directivos y de toma de decisiones dentro de P(A)T, asegurando una estructura organizativa equitativa.
- **Reducir las brechas salariales:** Identificar posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres dentro de la entidad y establecer medidas para eliminar cualquier desigualdad retributiva.
- **Promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso con la diversidad de género:** Fomentar un entorno de trabajo donde todas las personas se sientan respetadas, incluidas y valoradas, independientemente de su género.
- **Desarrollar estudios sobre movilidad y género:** Investigar las diferencias en movilidad entre hombres y mujeres, incluyendo el uso del transporte privado y público, y las principales razones



de desplazamiento (trabajo, cuidado de otros, compras, etc.). Estos estudios permitirán comprender mejor cómo los roles de género influyen en los patrones de movilidad y en las necesidades de seguridad vial, facilitando la adaptación de los programas de concienciación y prevención de P(A)T.

- **Combatir los mitos sobre la conducción femenina:** Implementar acciones para desmentir la creencia generalizada de que las mujeres conducen peor que los hombres, visibilizando datos objetivos y promoviendo una imagen realista y equitativa de la conducción femenina.

2. Medidas concretas e indicadores:

Las medidas específicas del Plan de Igualdad están diseñadas para lograr los objetivos mencionados. Para cada medida se definirán indicadores clave de seguimiento, con el fin de monitorear su efectividad e introducir mejoras cuando sea necesario.

Medidas de igualdad en selección y promoción:

- Revisar los procesos de selección y promoción para garantizar que sean equitativos y transparentes, evitando cualquier sesgo de género.
- Establecer requisitos de paridad en la selección de cargos de responsabilidad y crear mecanismos de revisión periódica de las promociones internas.
- Indicadores:
 - % de mujeres candidatas para posiciones de responsabilidad.
 - % de promociones de mujeres respecto a los hombres.

Formación y sensibilización:

- Facilitar formación en igualdad de género para todo el personal, incluyendo formación en lenguaje inclusivo, derechos de igualdad y sensibilización sobre diversidad.
- Organizar talleres sobre mitos en la conducción femenina, con datos y testimonios que desmientan estereotipos de género en la movilidad y la seguridad vial.
- Indicadores:
 - Número de sesiones de formación y talleres realizados.

Conciliación de la vida laboral y familiar:

- Implementar políticas de flexibilidad horaria y teletrabajo para facilitar la conciliación, así como medidas de corresponsabilidad que permitan equilibrar las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.
- Indicadores:
 - Número de solicitudes de ajuste de horarios o teletrabajo aceptadas.
 - % del personal que percibe un buen equilibrio entre vida laboral y personal.



Estudios sobre movilidad y género:

- Realizar investigaciones sobre los patrones de movilidad de hombres y mujeres, incluyendo datos sobre el tipo de transporte utilizado (privado o público) y las razones de los desplazamientos (trabajo, cuidado de personas dependientes u otras tareas domésticas).
- Adaptar las campañas de concienciación sobre seguridad vial según las necesidades específicas de cada género.
- Indicadores:
 - Número de estudios completados.
 - % de campañas adaptadas según los resultados de estos estudios.

Estas medidas no solo buscan promover la igualdad de género dentro de P(A)T, sino también generar un impacto en la sociedad a través de programas y acciones que reflejen un compromiso firme con la equidad, la diversidad y la inclusión.

3. Vigencia

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años. Durante este período, se realizarán revisiones periódicas para evaluar los avances y realizar ajustes que garanticen la efectividad de las medidas implementadas.

Junio 2024