El 19 de agosto de 1942 se creó Transportes de Tenerife S.L. que funcionó hasta el 12 de Enero de 1978, fecha en la que se constituyó Transportes Interurbanos de Tenerife S.A. (T.I.T.S.A.). La composición de su capital fue del 85% RENFE y 15% del Excelentísimo Cabildo Insular de Tenerife, y se constituye, con el paso del tiempo, en la empresa hegemónica del transporte terrestre de viajeros en la isla. Posteriormente en 1986 la titularidad de la acciones de la compañía se traspasan al Gobierno de Canarias, situación que se mantiene en la actualidad. La empresa regresaría a manos del Cabildo de Tenerife en enero de 2007, en un acto en el que se daba cumplimiento a los decretos de traspaso de transferencias de funciones de la Comunidad Autónoma a los Cabildos Insulares. El Cabildo de Tenerife, es ahora su único propietario.

Hoy TITSA da cobertura a los servicios de transporte regular de viajeros por carretera en Tenerife, contando para ello con más de 600 vehículos y una plantilla cercana a los 1.700 trabajadores/as, transportando más de 54 millones de viajeros/as al año.

El Plan de Igualdad de Oportunidades tiene una serie de pilares que han guiado el proceso de elaboración y su implantación.

A. Carácter eminentemente participativo, tanto en lo que se refiere al proceso de diagnóstico y elaboración como en su desarrollo y evaluación.

B. Es la empresa quien impulsa su desarrollo pero compete a sus directivos/as y a su personal fijo y temporal su desarrollo y aplicación. Es, por tanto, una responsabilidad de todas y todos.

C. Se trata de un plan abierto y flexible, es decir, responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, que permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades concretas que puedan surgir.

D. Asume como característica esencial ser un Plan realista y evaluable. Para ello, incorpora un sistema de seguimiento, evaluación y revisión con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones desarrolladas.

3. Situación de la igualdad en la empresa.

En el anexo, se incluye el diagnóstico realizado en la empresa por lo que en el presente apartado haremos un resumen de los principales datos exponiendo los indicadores que se han estudiado bajo los criterios de género, edad y nivel dentro de la Empresa en el diagnóstico del año 2010, así como las conclusiones a las que se han llegado.

La distribución de plantilla por género es de 92% de hombres y 8% de mujeres, sin embargo dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino de la realidad social en el momento de las incorporaciones a la compañía, así como un reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral y los requerimientos de cada puesto. Un ejemplo de esta situación, es el área de talleres, donde sólo hay una mujer contratada y el número de mujeres que se presenta a las pruebas de acceso es muy escaso.

Al ser una empresa de titularidad pública el acceso a un puesto de trabajo está reglado por un sistema de oposición pública, donde se respeta la libre concurrencia, se definen unos criterios objetivos de acceso y existe igualdad de oportunidades para todos/as los/as candidatos/as.

CENTRO	TOTAL	M	H
GRANADILLA	88	1	87
GUIMAR	23		23
ICOD	67	5	62
LA LAGUNA	290	26	264
LA OROTAVA	25		25
PARQUE DE LA REINA	214	24	190
PTO CRUZ	176	8	168
SANTA CRUZ	797	74	723
	1680	138	1542
%		8,21	91,79

El porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido es del 91,2% y la desagregación por sexo es la siguiente:

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
INDEFINIDO	126	8,22%	1.406	91,78%	1.532

La distribución de la plantilla por edades indica un mayor porcentaje de mayores de 46 años entre los trabajadores (41,6%) que entre las trabajadoras (29,7%). Este "envejecimiento" responde tanto a la antigüedad de la empresa como en la tardanza de la mujer para incorporarse a la Organización, como se puede observar en las dos tablas siguientes:

Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
20-29	4	2,9%	33	2,1%	37
30-45	93	67,4%	870	56,3%	963
46 y más	41	29,7%	643	41,6%	684
TOTAL	138	100%	1546	100%	1.684

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
menos de 6 meses	3	2,2%	17	1,1%	20
De 6 meses a 1 año	4	2,8%	14	1%	18
De 1 a 3 años	17	12,3%	137	8,9%	154
De 3 a 5 años	23	16,6%	256	16,6%	279
De 6 a 10 años	45	32,6%	362	23,4%	407
Más de 10 años	46	33,3%	760	49,2%	806
TOTAL	138	100%	1.546	100%	1.684

La distribución de la plantilla por departamento y nivel jerárquico está claramente masculinizada en el nivel de directores/as (hombres 80%) y mandos intermedios (hombres 94%). En el nivel donde existe mayor número de mujeres es en el personal administrativo donde alcanzan el 20,7% del departamento.
Similar situación se da en el Consejo de Administración donde sólo hay una mujer entre los 11 miembros del mismo.

	Directores/as		Mandos intermedios		Personal técnico		Personal administrativo		Personal no cualificado	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Dirección Gerencia		1								
Dirección General			1				1	1		
Análisis y planificación		1		1		4				
Financiero		1		2	7	5	2	12	1	8
Informática				3	1	6		1		1
Operaciones de transporte		1	3	77	1	5		4	107	1.164
Personal	1		1		6	11		1		
Técnica		1		14		6	3	4	2	209
Marketing	1		1	1						
Total general	2	6	6	98	15	37	6	23	110	1.382
Total %	20,00%	80,00%	5,77%	94,23%	28,85%	71,15%	20,69%	79,31%	7,37%	92,63%

	Total		Total %	
	M	**H**	**M**	**H**
Dirección Gerencia		1	0%	100,00%
Dirección General	2	1	66,67%	33,33%
Análisis y planificación	0	6	0%	100,00%
Financiero	10	28	26,32%	73,68%
Informática	1	11	8,33%	91,67%
Operaciones de transporte	111	1251	8,15%	91,85%
Personal	8	13	35,00%	65,00%
Técnica	5	234	2,09%	97,91%
Marketing	2	1	66,67%	33,33%
Total general	138	1.546	8,19%	91,81%
Total %	111	1251	8,15%	91,85%

En la distribución de la plantilla por categorías profesionales y sexo se aprecia que el grueso de la plantilla se encuentra en "Oficiales de primera y segunda", con porcentajes superiores al 75%. Dentro de cada sexo y categoría, se aprecia como las mujeres tienen mayores porcentaje de presencia en "Ingenieros/as técnicos/as, peritos y ayudantes titulados" e "Ingenieros/as y licenciados/as. Personal de alta dirección" con porcentajes cercanos al 6%, aunque en números absolutos son bastantes menos que los varones en su misma categoría.

Categorías profesionales	M	%	H	%	Total
Auxiliares Administrativos	1	0,7%	12	0,78%	13
Ayudantes no Titulados	5	3,6%	61	4%	66
Ingenieros/as Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	8	5,8%	14	0,9%	22
Ingenieros/as y Licenciados/as. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores/as	8	5,8%	17	0,1	25
Jefes Administrativos y de taller	2	1,4%	43	3%	45
Oficiales Administrativos	7	5,1%	13	0,8%	20
Oficiales de primera y segunda	106	76,8%	1.317	85,5%	1.423
Oficiales de tercera y Especialistas	1	0,7%	68	4,4%	69
Peones		0,00%	1	0,01%	1
Total general	**138**	**100%**	**1.546**	**100%**	**1.684**

La representación sindicada por sexo, responde a la distribución de existente en la plantilla.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindicada	8	8,60%	85	91,40%	93

Al respecto de las retribuciones, los convenios regulan la igualdad de salario independientemente del sexo, pero en TITSA se aprecian diferencias entre lo que cobran de media los hombres y las mujeres principalmente por los complementos derivados de la antigüedad en la compañía, que como ya hemos visto es superior en los hombres pues la incorporación masiva de la mujer en la compañía es bastante reciente.
Tanto en las bandas salariales con compensaciones extrasalariales como sin ellas, y atendiendo a los porcentajes intragrupo, las mujeres tienen menos sueldo que los hombres (el 44,2% de las mujeres cobra más de 24.000€ por el 50,7% de los hombres, incrementándose las diferencias cuando existen compensaciones extrasalariales).

Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales*:

Bandas salariales	M	%	H	%	Total
Menos de 7,200,00 €	3	2,17	133	8,60	136
Entre 7,201€ y 12,000€	6	4,35	33	2,13	39
Entre 12,001€ y 14,000 €	4	2,90	11	0,71	15
Entre 14,001€ y 18.000€	4	2,90	40	2,59	44
Entre 18,001€ y 24,000€	60	43,48	545	35,25	605
Entre 24,001€ y 30,000€	53	38,41	711	45,99	764
Entre 30,001€ y 36,000€	4	2,90	51	3,30	55
Más de 36,000€	4	2,90	22	1,42	26
Total general	**138**	**100**	**1.546**	100	**1.684**

Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales*:

Bandas salariales	M	%	H	%	Total
Menos de 7,200,00 €	2	1,45	113	7,31	115
Entre 7,201€ y 12,000€	2	1,45	20	1,29	22
Entre 12,001€ y 14,000 €	3	2,17	7	0,45	10
Entre 14,001e y 18.000€	4	2,90	7	0,45	11
Entre 18,001€ y 24,000€	18	13,04	128	8,28	146
Entre 24,001€ y 30,000€	94	68,12	1016	65,72	1.110
Entre 30,001€ y 36,000€	11	7,97	208	13,45	219
Más de 36,000€	4	2,90	47	3,04	51
Total general	**138**	100,00	**1.546**	100,00	**1.684**

(*)Se entiende por compensación extrasalarial todo lo que se añada al salario bruto: comisiones, incentivos, pago en especie, dietas, coche de empresa, móvil, productividad, horas extra, etc.

Con respecto a la distribución del personal por horarios y analizando cada sexo de manera independiente, la mayoría (más del 80%) desarrolla su actividad a jornada completa (36 y 39 horas) hay mayor porcentaje de mujeres que desarrollan su jornada en 35 horas (19,57%) que hombres (10,16%), pues estos, porcentualmente hacen más horas de trabajo de manera voluntaria. Como siempre, en datos totales hay mayor número de hombres en todas las categorías. En la distribución por turnos y dentro de cada sexo, en el nocturno hay más hombres (2,71%) que mujeres (1,83%).

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo:

Bandas horarias	M	%	H	%	Total
Menos de 20	0	0,00	83	5,37	83
De 20 a 35	27	19,57	74	4,79	101
De 36 a 39	111	80,43	1.389	89,84	1.500
Total	**138**	100,00	**1.546**	100,00	**1.684**

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo:

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo					
Turnos	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**TOTAL**
Rotativos mañana y tarde	107	98,17	1.365	97,29	1.472
Nocturnos	2	1,83	38	2,71	40
TOTAL	109	100,00	1.403	100,00	1.512

Con respecto a los movimientos de personal en los últimos 3 años, el 11,89% de las incorporaciones han sido mujeres.

Incorporaciones y bajas:

	Incorporaciones					Bajas				
Año	M	%	H	%	Total	M	%	H	%	Total
2007	12	14,63%	70	85,37%	82		0,00%	58	100,00%	58
2008	5	7,69%	60	92,31%	65	2	3,08%	63	96,92%	65
2009	5	13,16%	35	86,84%	40	2	3,39%	64	96,61%	66
Total	**22**	**11,89%**	**163**	**88,11%**	**185**	**4**	**2,12%**	**185**	**97,88%**	**189**

En formación tenemos que el número de cursos de formación en materia de igualdad en el año 2010 y el total de asistentes a cursos es el siguiente:

Zona	Denominación	Marzo	Abril	Asistentes
Santa Cruz	Habilidades directivas para la igualdad	1	2	55
	Habilidades directivas para mandos intermedios		2	27
Total general	1	4	82	

Encuestas

Durante el proceso de encuestación se recabó información directamente al personal. Para ello se desarrolló un instrumento, consensuado con los/as técnicos/as de la empresa y distintos representantes de la misma. Este instrumento tuvo carácter de encuesta estructurada que facilitó la recogida de la información. El objetivo de la encuesta fue sondear la opinión del personal sobre la situación existente en temas de

igualdad. Para mayor información y ampliar los resultados rogamos consulten los anexos.
En las tablas y porcentajes que se incluyen a continuación se utilizan las frecuencias y los porcentajes válidos no computándose para el cálculo de estos últimos la ausencia de respuestas y las respuestas erróneas, de forma que sean más compresibles y comparables entre sí.
El perfil del trabajador/a de TITSA es un varón de entre 36 y 50 años y con más de 10 años en la empresa.

Edad	Frecuencia	Porcentaje válido
18-35	71	17,2
36-50	260	63,0
51-65	82	19,9
Total	413	100,0

Antigüedad en la empresa	Frecuencia	Porcentaje válido
0-2	15	3,6
3-5	57	13,9
6-10	123	29,9
+10	216	52,5
Total	411	100,0

El 54% de la plantilla tiene estudios hasta FPI, hay un 8% de universitarios/as.

Estudios máximos alcanzados	Frecuencia	Porcentaje válido
Certificado de escolaridad o estudios obligatorios sin finalizar	39	9,4
Certificado ESO/certificado Graduado Escolar o equivalente	129	31,0
Formación profesional grado medio o FPI	56	13,5
FP grado superior o FPII	106	25,5
Bachillerato/BUP,COU o equiv.	54	13,0
Diplomatura	21	5,0
Licenciatura	11	2,6
Total	416	100,0

El estado civil mayoritario es casado/a (66%), hay un 14% de solteros/as, un 9% que tienen pareja de hecho /convivencia y un 9% de separados/as / divorciados.

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje válido
Soltero/a	60	14,4
Casado/a	277	66,3
Viudo/a	6	1,4
Separado/a o divorciado/a	37	8,9
Pareja de hecho	19	4,5
Pareja de convivencia	19	4,5
Total	418	100,0

La mayoría del personal vive en hogares de 3 o 4 miembros (66%). Un 6% vive sólo/a y el 11% en hogares con más de 4 habitantes.

¿Cuántas personas contándose usted, viven en su hogar?	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	23	6,0	6,0
2	67	17,4	23,3
3	116	30,1	53,4
4	139	36,0	89,4
5	32	8,3	97,7
6	7	1,8	99,5
7	2	,5	100,0
Total	386	100,0	

El 64% del personal tiene menores a su cargo y de ellos/as 93% tiene 1 ó 2 hijos/as.

¿Tiene menores de edad (menores 18) a su cargo?	Frecuencia	Porcentaje válido
Sí	266	63,9
No	150	36,1
Total	416	100,0

¿Cuántos menores?	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	100	49,8	49,8
2	86	42,8	92,5
3	11	5,5	98,0
4	4	2,0	100,0
Total	201	100,0	

La cuarta parte del personal tiene otras personas a su cargo y responsabilidad, normalmente 1 persona (81%).

¿Tiene otras personas a su cargo y responsabilidad?	Frecuencia	Porcentaje válido
Sí	101	24,9
No	305	75,1
Total	406	100,0

Con respecto a la situación de la igualdad en la empresa, el 75% de los/as encuestados/as (*"bastante + mucho"*) consideran que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceder a un puesto de trabajo en la empresa.

¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceder a un puesto de trabajo en la empresa?	Frecuencia	Porcentaje válido
Nada	23	5,5
Poco	42	10,0
Bastante	176	42,0
Mucho	138	32,9
No sé	40	9,5
Total	419	100,0

El 76% de los/as encuestados/as (*"bastante + mucho"*) consideran que mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofrecida por la empresa.

¿Acceden mujeres y hombres por igual a la formación ofrecida por la empresa?	Frecuencia	Porcentaje válido
Nada	10	2,4
Poco	51	12,1
Bastante	152	36,2
Mucho	166	39,5
No sé	41	9,8
Total	420	100,0

Con respecto a la promoción, el 68% de los/as encuestados/as (*"bastante + mucho"*) consideran que promocionan trabajadoras y trabajadores por igual.

¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?		
	Frecuencia	Porcentaje válido
Nada	33	8,1
Poco	53	13,0
Bastante	151	37,1
Mucho	126	31,0
No sé	44	10,8
Total	407	100,0

El 84% de los/as encuestados/as (*"Nada + Poco + No sé"*) desconocen las medidas de conciliación disponibles adicionales a las marcadas por la Ley.

¿Conoce las medidas de conciliación disponibles en TITSA adicionales a las marcadas por la Ley?		
	Frecuencia	Porcentaje válido
Nada	116	27,9
Poco	122	29,3
Bastante	46	11,1
Mucho	20	4,8
No sé	112	26,9
Total	416	100,0

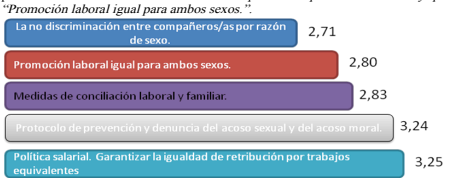
El 45% de los/as encuestados/as (*"Bastante + Mucho"*) considera que desde la empresa se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?		
	Frecuencia	Porcentaje válido
Nada	48	11,6
Poco	133	32,2
Bastante	134	32,4
Mucho	51	12,3
No sé	47	11,4
Total	413	100,0

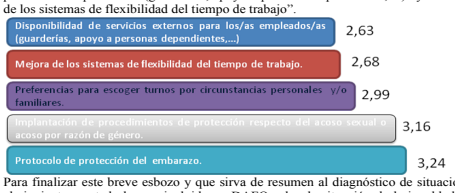
El 55% del personal sabría que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo, el 45%, por tanto, desconoce qué haría en caso de verse en esa situación.

¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje válido
Sí	227	54,6
No	189	45,4
Total	416	100,0

Cuando se les plantea que ordenaran las principales **necesidades cree usted que tiene la empresa en el ámbito de la igualdad?** *(valoradas del 1 al 5, donde 1 sería "muy importante" y 5 "nada importante")*, Las principales necesidades que se plantea es *"La no discriminación entre compañeros/as por razón de sexo" y que exista "Promoción laboral igual para ambos sexos."*.



Con respecto a las acciones que podrían en marcha **acciones concretas propone usted que la empresa puede desarrollar para la conciliación de la vida personal y laboral?** *(valoradas del 1 al 5, donde 1 sería "muy importante" y 5 "nada importante")*. Se plantean como acciones "Disponibilidad de servicios externos para los/as empleados/as (guarderías, apoyo a personas dependientes,…)" y la "Mejora de los sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo".



Para finalizar este breve esbozo y que sirva de resumen al diagnóstico de situación, en el siguiente apartado hemos incluido un DAFO sobre la situación de la igualdad en la empresa.

El análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) ha sido un instrumento de planificación estratégica ampliamente utilizado por las organizaciones en los últimos tiempos en el ámbito de los estudios de mercado, proporcionándoles en un cuadro resumen la evaluación de los puntos fuertes y débiles, así como las amenazas y oportunidades externas.

Las fortalezas y debilidades internas resultan importantes puesto que ayudan a entender la posición competitiva de la empresa y elegir los factores críticos del éxito con los que poder realizar un análisis comparativo con su entorno. Las oportunidades y amenazas externas proporcionan el marco competitivo de desarrollo de la actividad del territorio considerado. El DAFO, eminentemente cualitativo, supone una fuente primaria de información de gran valor, a partir de la cual hay que poner en práctica estrategias de desarrollo pertinentes.

10

La matriz DAFO establece el análisis del entorno (Amenazas y Oportunidades) y el diagnóstico (Fortalezas y Debilidades) lo que posibilitará establecer las estrategias óptimas de desarrollo a adoptar, enmarcadas en las que se definen a continuación:

- Estrategia defensiva: se está preparado para enfrentarse a las amenazas.
- Estrategia ofensiva: es la posición en la que todas las organizaciones quieren estar. Se deben adoptar estrategias de crecimiento.
- Estrategia de supervivencia: se enfrenta a amenazas externas sin las fortalezas internas necesarias para luchar contra la competencia.
- Estrategia de reorientación: se plantean oportunidades que puede aprovechar pero, sin embargo, carece de la preparación adecuada. Se debe establecer un programa de acciones específicas y reorientar sus estrategias anteriores.

No debe olvidarse que el análisis DAFO es una imagen estática de la situación de un entorno en el momento de realizar ese análisis. No es un documento permanente, por lo que el éxito o fracaso de las estrategias elegidas irán dando lugar a nuevas realidades, objeto de futuros análisis.

Se entiende por:

- Debilidades: aquellos aspectos que limitan o reducen la capacidad de desarrollo, constituyen una dificultad y deben, por tanto, ser controladas y superadas.
- Fortalezas: las capacidades, los recursos, las posiciones alcanzadas y, consecuentemente, las ventajas competitivas que deben y pueden servir para explotar oportunidades.
- Amenazas: toda fuerza del entorno que puede impedir la implantación de una estrategia o bien reducir su efectividad o incrementar los riesgos de la misma o los recursos que se requieren para su implantación o bien reducir los ingresos esperados o su rentabilidad.
- Oportunidades: todo aquello que pueda suponer una ventaja competitiva o bien representa una posibilidad para mejorar la eficacia en la gestión de los recursos.

Análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades):

FORTALEZAS	*DEBILIDADES*
→ *Existencia de una Comisión de Igualdad.* → *Compromiso por la igualdad de la empresa y la representación social.* → *El acceso a la empresa está regulado bajo el proceso de oposición.* → *Las retribuciones están reguladas por convenio y son iguales para ambos sexos.* → *Los/as trabajadores/as no aprecian situaciones graves de discriminación.* → *Buena relación entre compañeros/as.* → *Ser una empresa pública que garantiza la viabilidad y los derechos de la plantilla.* → *Es una empresa referente a nivel insular y regional en el área de transportes.*	→ *Poca presencia de la mujer en la plantilla.* → *La presencia de la mujer en la dirección es muy pequeña.* → *La estructura jerárquica de la empresa dificulta la comunicación fluida tanto horizontalmente como verticalmente.* → *La brecha existente entre el staff directivo y el resto de la Empresa.* → *Inexistencia de instrumentos de comunicación entre centros de trabajo y trabajadores/as (intranet).* → *La falta de estadísticas de género en muchas de las actividades de la empresa.* → *Desconocimiento sobre las oportunidades de la conciliación.* → *No existe un protocolo de actuación en situaciones de acoso.* → *Convenios no actualizados en determinadas medidas de conciliación.*

OPORTUNIDADES	*AMENAZAS*
→ *El Plan de Igualdad.* → *Mejora del clima social y del bienestar laboral al desarrollar medidas de conciliación.* → *La incorporación de la mujer supone la mejora de los procesos y actividades de la empresa.*	→ *La falta de mujeres cualificadas para cubrir puestos en determinadas áreas, por ejemplo talleres.*