

I Plan de Igualdad BUS ALMERIA MADRID SL

EJE I. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Implementar un sistema de **gestión y organización de los recursos humanos protocolizado y transparente**, que garantice la participación equilibrada de hombres y mujeres en el acceso, permanencia, formación y promoción laboral en todos los puestos de trabajo y servicios, **eliminando estereotipos sexistas** desde principios de igualdad de trato, de méritos y capacitación y aumente la calidad y estabilidad del empleo.

EJE II. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Promover, mejorar y protocolizar la conciliación de vida familiar, personal y laboral, optimizando las medidas de conciliación y el sistema de organización del trabajo

EJE III. IMAGEN Y COMUNICACION

Implicar activamente a toda la plantilla y dirección en la implementación del I Plan de Igualdad de la entidad, establecer un sistema de **comunicación igualitario transversal** a todos los procesos y hacer de Bus Madrid Almería S.L. un **modelo de referencia** en su sector económico y en la sociedad en cuanto a la implementación del mainstreaming de género en sus servicios y **aportación a la calidad de vida de mujeres con especial vulnerabilidad**.

EJE IV. CALIDAD DE VIDA

Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un **código de conducta** que proteja a todos los empleados y empleadas y clientela de ofensas de naturaleza sexual.



Conduciendo hacia la igualdad

I PLAN DE IGUALDAD entre mujeres y hombres 2018-2020



BUS ALMERIA MADRID SL

Áreas de Actuación

Área 1. Acceso y Promoción Laboral

Área 2. Procesos en la Gestión de RRHH

Área 3. Formación

Área 4. Conciliación y Corresponsabilidad

Área 5. Imagen y comunicación

Área 6.- Calidad de vida y clima laboral



La finalidad del
I Plan de Igualdad de Bus Almería SL
es conseguir la mejora de vida
de las trabajadoras y trabajadores de la entidad
y la igualdad real, eliminando los obstáculos
mentales, culturales y sociales
que dificultan tal igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre hombres y mujeres, así como la eliminación de desigualdades entre unos y otras son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus países integrantes.

En el ordenamiento jurídico español se contemplan la dimensión formal y material de la igualdad en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres legisla que todas las entidades están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y varones, plasmadas en los planes de igualdad, cuyo concepto y contenido se contemplan en el art 46 de la indicada LO.

Bus Almería SL acogiendo a la legislación vigente y futura próxima cuyos objetivos y principios comparte, y en el marco de su política de gestión de Recursos Humanos, ha diseñado el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de esta entidad, con el fin de garantizar la igualdad de hombres y mujeres que componen su plantilla.

El gran reto ahora es implantar las medidas propuestas y conseguir la igualdad real ,para ello necesitamos la implicación activa de toda la plantilla.

Gracias por vuestra colaboración

La Dirección

EJE I.- GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Área 1.- Acceso y Promoción laboral

- 1.1. Protocolo de acceso al empleo con perspectiva de género eliminando
- 1.2. Realizar las ofertas laborales con lenguaje inclusivo de los dos géneros
- 1.3. Modelo de entrevista de trabajo neutra al género
- 1.4. Comités paritarios en los procesos de selección
- 1.5. Modificación del modelo de solicitudes de empleo, formularios y sistemas de valoración con información neutra al género basada estrictamente en aspectos profesionales
- 1.6. Preferencia, en igualdad de condiciones, en la contratación del sexo menos representado en el puesto de trabajo.
- 1.7. Promoción de mujeres en puestos con infrarrepresentación
- 1.8. Campaña para atraer a mujeres en los procesos de selección

Área 2. Procesos en la Gestión de RRHH

- 2.1 Incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión de RRHH de la ISO 9001
- 2.2 Creación de APT implementado la perspectiva de género
- 2.3 Participación equilibrada en todos los órganos colegiados y en los puestos de mando, cuando se renueven los mismos
- 2.4 Protocolo de bienvenida con los valores de igualdad de la entidad
- 2.5 Homogeneizar la calidad de empleo de hombres y mujeres

Área 3. Formación

- 3.1 Formación en género a los/as componentes del Comité de Igualdad
- 3.2 Perspectiva de género en el procedimiento de formación
- 3.3 Formar al menos al 20% de la plantilla anualmente en igualdad
- 3.4 Horarios y/o sesiones formativas adaptados a turno laboral
- 3.5 Promover el uso de los PIF
- 3.6 Participación de mujeres en cursos para obtener carnets profesionales
- 3.7 Promoción de cursos de formación ocupacional de conducción de autobuses dirigidos a mujeres
- 3.8 Evaluación del plan de formación desde la perspectiva de género: indicadores de igualdad cuantitativos y cualitativos.

EJE II.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Área 4. Conciliación y Corresponsabilidad

- 4.1 Redactar las medidas de conciliación según los convenios colectivos
- 4.2 Procedimiento de solicitud y aprobación de medidas de conciliación
- 4.3 Analizar la posibilidad de implementar bancos del tiempo y/o teletrabajo
- 4.4 Acciones de mejora en sistema de turnos
- 4.5 Campaña de difusión del conciliación.
- 4.6 Talleres para la concienciación del uso de tiempo igualitario
- 4.7 Evaluación anual y difusión de las medidas de conciliación solicitadas y aprobadas/denegadas

EJE III.- IMAGEN Y COMUNICACIÓN

Área 5. Imagen y comunicación

- 5.1 Difusión del I Plan de Igualdad a la plantilla
- 5.2 Implementar los valores de igualdad en la definición de empresa ,
- 5.3 Eliminar el lenguaje e imágenes sexistas de toda la documentación
- 5.4 Implementar en la Web herramientas de mejora de accesibilidad y promoción de valores igualitarios.
- 5.5 Sistema de reuniones periódicas conjuntas de toda la plantilla para intercambio de información y promoción del buen clima laboral.

EJE IV.- CALIDAD DE VIDA

Área 6. Calidad de vida y clima Laboral

- 6.1 Elaboración de un Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- 6.2 Difusión del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de Sexo
- 6.3 Incorporación al actual “ manual del conductor” de lenguaje no sexista y pautas de comportamiento desde la perspectiva de género.