

I Plan de Igualdad de Autocares Baraza

EJE I. GESTION 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.

Garantizar en la empresa la ausencia de **discriminación, directa o indirecta**, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales

EJE III.- IMAGEN Y COMUNICACIÓN

Implicar activamente a toda la plantilla y dirección de la entidad en la implementación del I Plan de **Autocares Baraza** SI garantizando así la eficacia y eficiencia de las medidas llevadas a cabo y, provocando un **cambio de actitudes y aptitudes activas** hacia la igualdad estructural que se constituya en modelo social a seguir.

EJE IV .- CALIDAD DE VIDA Y CLIMA LABORAL

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.



I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2020



La finalidad del I Plan de Igualdad de Autocares Baraza

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 **Constitución Española de 1978** en su artículo 14 establecen como derecho fundamental la igualdad de todas las personas sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.

La **ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** establece como fin prioritario la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

La citada Ley marca que para conseguir la **integración de la igualdad efectiva en el ámbito laboral** se elaborarán e implantarán de planes de igualdad en las empresas, siendo obligatorios para aquellas de más de 250 trabajadores/as y voluntario para las demás.

En este marco de actuación, de forma voluntaria y en el marco de los valores igualitarios en los que se basa la cultura de la empresa, **Autocares Baraza** ha impulsado y diseñado el presente Plan de Igualdad de Oportunidades de la entidad que os presentamos en este documento.

Para su elaboración han colaborado y cooperado las trabajadoras y la Representación Sindical de la empresa, así como el Comité de Igualdad, a quienes agradecemos profundamente su implicación y trabajo.

La Dirección

EJE I. GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Área 1 . Acceso y Promoción Laboral

- 1.1. Protocolo de acceso al empleo y plan de promoción Realizar las ofertas laborales con lenguaje inclusivo de los dos géneros
- 1.2. Entrevista de trabajoneutra al género
- 1.3. Comités paritarios en los procesos de selección
- 1.4. Diseñar solicitudes de empleo, formularios y sistemas de valoración con información neutra al género basada estrictamente en aspectos profesionales
- 1.5. Preferencia, en igualdad de condiciones, en la contratación del sexo menos representado en el puesto de trabajo.
- 1.6. Priorizar la promoción de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.
- 1.7. Campaña para atraer a mujeres en los procesos de selección

Área 2. Procesos en la Gestión de RRHH

- 2.1 Perspectiva de género en los procesos de gestión de RRHH
- 2.2 Rediseño de los APT implementado la perspectiva de género
- 2.3 Participación equilibrada en todos los órganos colegiados
- 2.4 Protocolo de bienvenida con los valores de igualdad
- 2.5 Homogeneizar la calidad de empleo de hombres y mujeres
- 2.6 Revisar el sistema de calidad incluyendo la perspectiva de género en el análisis de necesidades de Stakeholders

Área 3. Formación

- 3.1 Formación en género al 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 Adaptar horarios y/o sesiones formativas
- 3.5 Promover el uso de los PIF
- 3.6 Promover la participación de mujeres en cursos cualificados dirigidos a obtener los 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

ACCIONES

EJE II.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

ACCIONES

Área 4. Conciliación y Corresponsabilidad

- 4.1 Redactar las medidas de conciliación existentes
- 4.2 Procedimiento de medidas de conciliación
- 4.3 Analizar la posibilidad de implementar bancos del tiempo
- 4.4 Analizar el sistema de turnos y establecer acciones de mejora
- 4.5 Campaña de difusión de medidas de conciliación.
- 4.6 Talleres para la concienciación del uso de tiempo igualitario
- 4.7 Evaluación anual y difusión de éstas de las medidas de conciliación

EJE III.- IMAGEN Y COMUNICACIÓN

ACCIONES

Área 5. Imagen y comunicación

- 5.1 Difusión del I Plan de Igualdad a la plantilla y publicación de éste en la página web
- 5.2 Implementar los valores de igualdad en la definición de empresa, valores y procesos de calidad de liderazgo
- 5.3 Eliminar el lenguaje e imágenes sexistas de toda la documentación interna y externa, así como en bases de datos, programas informáticos y material de difusión y publicidad y pagina web.
- 5.4 Implementar en la Web herramientas de mejora de accesibilidad y promoción de valores igualitarios.
- 5.5 Establecer un sistema de reuniones periódicas conjuntas de toda la plantilla para intercambio de información y promoción del buen clima laboral.

EJE IV .- CALIDAD DE VIDA Y CLIMA LABORAL

ACCIONES

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.