

- A.1. Artículo 32, sobre Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.
- A.2. Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios, apartados 1 y 3 relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.
- A.3. Artículo 50.4, sobre políticas públicas de movilidad y transporte que darán prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento, facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y dar respuesta a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.
- A.4. Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

La aplicación de las medidas propuestas tiene como objetivo primordial mejorar la calidad de las acciones en términos de igualdad de género. Este avance se verá impulsado por la implementación del I Plan de Igualdad. Adicionalmente, se anticipa la obtención de una mayor flexibilidad horaria en los desplazamientos en transporte público, independientemente del lugar de residencia. Asimismo, se espera que la percepción de seguridad personal de las mujeres durante sus trayectos experimente una mejora significativa.

Estos cambios se traducirán en un incremento de los desplazamientos laborales de las mujeres y, en consecuencia, en una reducción de la brecha laboral presente en el mercado de trabajo. Este efecto será impulsor de la promoción de la actividad económica y el emprendimiento entre las mujeres, contribuyendo a un entorno laboral más equitativo y enriquecido.

17.44 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE JAÉN

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

- A.1. Implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte.
- A.2. Implantación del Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén.
- A.3. Revisión del sistema de información y señalética conforme a la perspectiva de género.

En todo lo relativo a la información que se realiza desde el Consorcio de Transporte a las personas usuarias de transporte público mediante cartelería o vía web, se utiliza un lenguaje e imagen no sexista.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

A.1. La actuación descrita se encuentran relacionada con los siguientes artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

Artículo 37, sobre Organización de espacios, horarios y creación de servicios, en sus apartados 1, 3 y 4, relacionados con los desplazamientos y tiempos de acceso, con la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia, y la elaboración de estudios.

Artículo 50, sobre Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte en sus apartados 2, 4 y 5, referidos a la planificación de la movilidad, la priorización a la reducción de los tiempos de desplazamiento, la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar, la respuesta a las necesidades del mundo rural o zonas de menor densidad de población, y finalmente, la promoción de la investigación con perspectiva de género, de la movilidad y el transporte con el fin de que sus políticas públicas en esta materia favorezcan de manera equilibrada a mujeres y hombres.

A.2. La actuación descrita se encuentra relacionada con el artículo 32 de la citada Ley 12/2007, sobre planes de igualdad en el empleo. En igual sentido, el Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén se alinea con el artículo 2 de la Ley 13/2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

A.3. La actuación descrita se encuentra relacionada con el artículo 9 de la Ley 12/2007, sobre lenguaje no sexista e imagen pública.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Con estas acciones y conscientes del potencial transformador de los Consorcios de Transporte para coordinar y gestionar los servicios de transporte público según las necesidades de la población, se busca mejorar la percepción del transporte público y aumentar la accesibilidad, reduciendo así las desigualdades entre hombres y mujeres.

La implementación de medidas de accesibilidad con perspectiva de género en las paradas de transporte permitirá comprender mejor las diversas necesidades y patrones de movilidad en el transporte público tanto de usuarios como de usuarias. Esto posibilitará la planificación de una mayor disponibilidad de transporte público colectivo e intermodal cerca de centros de cuidado, como centros sanitarios, educativos o de abastecimiento. Asimismo, se busca potenciar la conectividad entre zonas rurales y urbanas para contribuir a la fijación de población en el medio rural.

Con la implantación del Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Jaén, se establecerán objetivos concretos en materia de igualdad de trato y oportunidades para esta entidad. Este plan incluirá estrategias y medidas destinadas a su consecución, abordando también la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, en línea con la promoción de la igualdad de género.

17.45 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE MÁLAGA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

1. Identificación de las principales actuaciones relevantes para avanzar en la igualdad de género

A.1. Desarrollo y cumplimiento del I Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Málaga.

El mismo fue tramitado en el año 2023 y durante el 2024 se continuará con la necesaria formación del personal y el seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A.2. Inclusión y participación de grupos afectados desde una perspectiva de género en todos los estudios y planes de transporte.

A.3. Revisión y adecuación de los sistemas de información y señalética con enfoque de género.

Se revisarán y adecuarán en cuanto a imagen y lenguaje los folletos y carteles, físicos y/o virtuales, que se emitan en 2024.

2. Adecuación de cada actuación a la Ley 12/2007, la Ley 13/2007, otra normativa de referencia y al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028

A.1. Responde al artículo 32 de la Ley 12/2007, que preceptúa la elaboración de planes de igualdad en el empleo. También se alinea con el artículo 2 de la Ley 13/2007. Y está en coherencia con las líneas de acción del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.2. Responde a los artículos 10 y 50 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, sobre estadísticas e investigaciones con perspectiva de género y sobre planeamiento urbanístico, vivienda y transporte. También responde a líneas de acción del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

A.3. Responde al artículo 9 de la citada Ley 12/2007, sobre lenguaje no sexista e imagen pública.

3. Impacto de género: consecuencias esperadas de su aplicación a los sectores, colectivos o agentes implicados, desde el punto de vista de la igualdad de género

Los resultados previstos tras la aplicación del I Plan de Igualdad del Consorcio de Transporte Metropolitano del Área de Málaga en 2024 son múltiples y están alineados con el cumplimiento de la normativa específica en materia de igualdad de género. Este plan busca no solo cumplir con las regulaciones establecidas, sino también incorporar medidas específicas relacionadas con la diversidad familiar y personal.

Además, el Plan, complementado por el Protocolo para la prevención del acoso, tiene como objetivo identificar y abordar cualquier desigualdad existente entre quienes trabajan en el CTMAM. Esto implica garantizar un entorno laboral libre de discriminación y que promueva la igualdad de oportunidades para todo el personal empleado, independientemente de su sexo u otras características personales.