

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.

En lo que respecta a la inclusión y participación en estudios y planes de transporte, se busca involucrar de manera activa y equitativa a diversos grupos afectados, considerando una perspectiva de género. La adecuación de sistemas de información y señalética desde este enfoque contribuirá a superar brechas detectadas y avanzar hacia el uso no discriminatorio de la información, promoviendo así una mayor inclusión y participación de la comunidad en el ámbito del transporte.

En conjunto, estos resultados apuntan a una mejora sustancial en la igualdad de género y la equidad en el ámbito laboral y en los servicios de transporte proporcionados por el Consorcio. La implementación de estos planes y acciones es fundamental para crear entornos más inclusivos y justos tanto para el personal empleado como para la ciudadanía.

17.46 CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO DEL ÁREA DE SEVILLA

51B MOVILIDAD E INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

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

A.1. Planificación de paradas con perspectiva de género.

Esta planificación se dirige a mejorar la intermodalidad y la seguridad, a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a promover una mayor corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de atención a la familia. Lo cual contribuirá a facilitar la plena participación de las mujeres en las esferas política, económica y social.

A.2. Erradicación de estereotipos y discriminación de género en las publicaciones o campañas para redes sociales sobre promoción del transporte público.

A.3. Incorporación de cláusulas sociales relacionadas con la formación laboral en materia de igualdad de género en las contrataciones administrativas.

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 a los artículos 37 y 50.4 de la Ley 12/2007. También a las líneas estratégicas 1.C. Sociedad igualitaria y sostenible y 2.A. Conciliación y corresponsabilidad del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028.

A.2. Se adecúa a los artículos 9 y 58 de la citada Ley 12/2007. Y a la línea estratégica 3.A. del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2028 sobre Coeducación y desaparición de los estereotipos de género que condicionen el futuro.

A.3. Responde al artículo 38.4 de la Ley 12/2007.