

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Nombre de la entidad	INTERURBANA DE AUTOBUSES, S.A.		
Descripción de la entidad	<p>Empresa dedicada al transporte de viajeros por carretera en servicios regulares de uso general y especial, explotando las concesiones: VCM-101 Madrid-Alcobendas-Algete-Tamajón, concedida por el Consorcio Regional de Transportes de Madrid; VAC-098 Madrid-Málaga-Algeciras; VAC-072 Jaén-Benidorm, VAC-109 Almería-Cartagena, autorizadas por el Ministerio de Fomento y MUR-026 Murcia-Mazarrón-Águilas, MUR-055 La Unión-Murcia, MUR-068 Murcia-Pinoso, MUR-083 Cartagena-Murcia, MUR-084 Yecla-Jumilla-Murcia, MUR-085 Murcia-Cieza-Caravaca de la Cruz, otorgadas por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.</p>		
Nº de personas empleadas (31.12.2017)	Total	Mujeres	Hombres
	397	49	348
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Impulso del compromiso y acciones de selección preferente de mujeres. Sujeto a la disponibilidad de candidatas que cumplan el perfil del puesto y superen los procesos de selección. Normalización de su presencia en la empresa. - Incremento del porcentaje de mujeres en la plantilla: del 12% actual al entorno del 25%. - Establecimiento de medidas de conciliación de la vida personal y profesional como vía de atracción de mujeres para su incorporación. - Presencia de mujeres en todos los departamentos y grupos profesionales de la empresa. - Cambio cultural hacia una comunicación más clara de la existencia del sexo femenino. - Incremento de la sensibilización en la plantilla sobre las políticas de igualdad a través de mejora de los canales de 		

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

comunicación que fomente una cultura de igualdad

- Comunicación del compromiso de la dirección sobre igualdad de oportunidades y de los documentos internos que la refrendan: Código Ético, Manual de Gestión, Manual de prevención del Acoso Laboral, etc.)
- Establecimiento de canales de comunicación e información a la plantilla como forma de participación e involucración en el desarrollo de las medidas de igualdad.
- Evolución muy positiva del número de mujeres en plantilla sin haber logrado una situación de equilibrio debido, entre otras razones, a la poca demanda de mujeres para puestos de conducción. Desde la asunción del citado compromiso, el porcentaje de trabajadoras en la plantilla de la Empresa no ha hecho más que aumentar.
- Contratación fija y temporal: En términos absolutos no se aprecia una “penalización” de género a través de la temporalidad, más bien al contrario, parece evidenciar el compromiso de estabilidad en el empleo de las mujeres adquirido por la compañía.
- Impacto de las incorporaciones de mujeres en la edad y antigüedad en los últimos años: los porcentajes de mujeres en plantilla se incrementan hasta el 18-20%, en los segmentos de edad de hasta 25 años y de 25 a 35 años.
- El porcentaje de mujeres acogidas a las medidas de conciliación es elevado en comparación con el total de mujeres en plantilla y con mayor acogida que en el colectivo de hombres.
- No se perciben prácticas diferenciadoras hombres/mujeres en los procedimientos de gestión de RR.HH.: los de política salarial, promociones y formación se rigen por criterios objetivos.