



**Pla d'Igualtat del Ferrocarril
Metropolità de Barcelona,
(extracte)**

Pla d'Igualtat del Ferrocarril Metropolità de Barcelona, 2022-2024

Introducció

Barcelona, a 7 de juny de 2022.

Transports Metropolitans de Barcelona (en endavant TMB), denominació comuna de les companyies Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA i Transports de Barcelona SA, com a organització socialment responsable, declara expressament en aquest document el seu compromís envers la detecció, implantació i desenvolupament de mesures que incorporin la perspectiva de gènere per aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes, com a principi estratègic de la Política Corporativa de gestió de persones, d'acord a la normativa aplicable i a la creixent exigència de contribució al desenvolupament sostenible, inclusiu i equitatiu de la societat.

Per materialitzar aquest compromís, TMB ha impulsat l'elaboració dels respectius plans d'igualtat d'oportunitats a ambdues companyies, com a conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer una diagnosi de situació per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i per prevenir qualsevol tipus de discriminació, articulant-se tanmateix els corresponents sistemes de seguiment i avaluació.

A tal fi, s'ha treballat de manera separada amb cadascuna de les representacions legals de les persones que integren les plantilles de Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA i Transports de Barcelona SA, en el marc de les respectives comissions negociadores d'igualtat constituïdes per a tal finalitat, consensuant tot el procés d'anàlisi i la definició de mesures a implementar en els propers anys, d'acord al que estableixen la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com el Real Decret-Llei 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació i el Real Decret 901/2020, de 13 d'octubre, mitjançant el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Per tot el que s'exposa, la direcció de FMB es compromet a impulsar la implementació del Pla d'Igualtat de cadascuna de les companyies durant el període de vigència establert, tot establint els mecanismes de seguiment i avaluació necessaris per garantir la seva execució.

I perquè així consti, aquest document de compromís és signat pel representant legal de TMB en la matèria, en la data i lloc que figuren a l'encapçalament.

Director de l'Àrea d'Organització i Persones

Pla d'accions, 2022-2024

Es presenta a continuació la proposta d'accions realitzada en base a la revisió de la diagnosi i les seves conclusions. Aquesta ha estat treballada, debatuda i acordada dins la Comissió d'Igualtat de Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

Com a premissa principal hi ha la voluntat de ser i donar la imatge d'empresa compromesa amb la igualtat d'oportunitats, amb la voluntat de mantenir els principis d'igualtat i protecció enfront la discriminació per sexe, raça, religió o qualsevol altre motiu.

A més, la voluntat de la Comissió d'Igualtat és que el present pla es recolzi en la sensibilització i formació en igualtat de gènere i la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó de l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere.

El Pla d'accions s'ha estructurat al voltant de 7 línies d'actuació. Per a cada una de les línies s'identifica l'objectiu a aconseguir durant la vigència del Pla junt amb les accions encaminades a aconseguir aquest objectiu. Cada una de les accions identifica l'àrea o àrees responsables de dur-la a terme, el cronograma i els indicadors de seguiment i avaluació, a més de la descripció de la pròpia acció.

En total s'han dissenyat 86 accions. Serà la Comissió d'Igualtat l'òrgan responsable de garantir el seguiment i coordinació de la planificació d'aquestes accions proposades.

Aquestes són les 7 línies d'actuació:

Línia 1. Cultura institucional

Línia 2. Política retributiva

Línia 3. Processos de gestió de persones

Línia 4. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i ordenació del temps

Línia 5. Prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut des de la perspectiva de gènere

Línia 6. Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

Línia 7. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa

Línia 1. Cultura institucional				
Objectiu				
Avançar en el compromís de Ferrocarril Metropolità de Barcelona en relació amb la igualtat de gènere, a través de la cultura organitzativa de l'empresa i fomentant la sensibilització en la perspectiva de gènere i la incorporació transversal de polítiques de gènere.				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Confeccionar una carta de compromís dirigida a les persones treballadores a la realització del pla.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Carta de compromís enviada
2	Crear un canal de comunicació plantilla / pla igualtat	Comunicació Interna ATEC Persones Xarxa Metro	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Canal de comunicació creat
3	Comunicar a la plantilla de l'elaboració del Pla d'Igualtat, donar visibilitat i facilitar una còpia del mateix a través de l'APP i la intranet.	Comunicació Interna ATEC Persones Xarxa Metro	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Enviament massiu de la comunicació, indicant l'apartat de la Intranet on es pot localitzar • Publicació a la intranet i l'app
4	Consensuar en el si de la Comissió d'Igualtat una bateria d'indicadors sobre les polítiques de gènere que ajudin a una millor diagnosi futura.	Comissió d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadors definits i acordats • Proformes universals

5	Realitzar campanyes per donar visibilitat de dones que ocupen llocs històricament ocupats per homes.	Comunicació Interna Persones Xarxa Metro Responsabilitat Social DO Comissió Seguiment Pla d'Igualtat	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • N° de campanyes realitzades anualment
6	Fer campanyes específiques que donin visibilitat a símbols del col·lectiu LGTBIQ+, com la bandera de l'arc de Sant Martí i dates commemoratives com el 28 de juny.	Comunicació Interna Persones Xarxa Metro Responsabilitat Social DO Comissió Seguiment Pla d'Igualtat	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • N° de campanyes realitzades anualment
7	Organitzar campanyes per commemorar dates significatives com el 8 de març i el 25 de novembre.	Comunicació Interna Persones Xarxa Metro Responsabilitat Social DO Comissió Seguiment Pla d'Igualtat	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • N° de campanyes realitzades anualment

8	Promoure un representació equilibrada en els òrgans de representació de l'empresa i representació legal de treballadores i treballadors	Relacions Laborals Persones Metro Responsabilitat Social DO Comissió Seguiment Pla d'Igualtat	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • % de representació en els diferents òrgans anualment
9	Acordar amb els diferents operadors locals i estatals la mobilitat entre empreses de persones afectades per sentència judicial de violència masclista.	Comunicació i Relacions Institucionals	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Contactes realitzats • Acords pactats
10	Afegir i actualitzar la nomenclatura de persona a tots aquells documents on es requereixi de gènere. (Es revisarà si tècnicament és possible)	GAP ATEC Persones Xarxa Metro	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Canvi realitzat en els sistemes
11	Formació en igualtat de gènere dirigida al Consell d'Administració, l'alta direcció i persones amb responsabilitat d'equip.	Recursos Humans Responsabilitat Social DO	2022	<ul style="list-style-type: none"> • N° de formacions realitzades • Assistència desagregada per sexe
12	Realitzar una formació específica per a la Comissió d'Igualtat.	Formació Persones Xarxa Metro	2022	<ul style="list-style-type: none"> • N° de formacions realitzades • Assistència desagregada per sexe
13	Incorporació de la perspectiva de gènere en la totalitat d'activitats del catàleg de TMB Educa.	Patrimoni històric i TMB (TMB-educu) Responsabilitat Social DO	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Nou catàleg revisat

14	Assegurar que les empreses proveïdores que tenen obligació legal disposin d'un Pla d'Igualtat, d'un Protocol de Prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBI Q+ i assegurar que respecten el pla de FMB. Incorporant a les licitacions. Analitzar introduir-ho al CAE.	Contractació Bon Govern i Assessoria Jurídica Salut. Seg. i benestar lab.	2023-24	<ul style="list-style-type: none"> • % d'empreses proveïdores amb Pla d'Igualtat • % d'empreses proveïdores amb Protocol de Prevenció de l'Assetjament
15	Realitzar una memòria anual sobre el grau d'implementació del Pla d'Igualtat.	Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Memòria anual de seguiment
16	Realitzar una avaluació "in itinere" del Pla d'Igualtat de Gènere als 2 anys de la seva aprovació.	Persones Xarxa Metro Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2023 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de l'avaluació • Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe
17	Avaluació final del Pla d'Igualtat.	Persones Xarxa Metro Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de l'avaluació • Personal implicat en l'avaluació per àrees i sexe
18	Dotar de recursos econòmics per l'acompliment de les mesures proposades en el Pla d'Igualtat, compartint aquesta informació dins la Comissió d'Igualtat.	Direcció FMB Recursos Humans	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Dotació econòmica de les mesures

Línia 2. Política retributiva

Objectiu

Assolir una política retributiva igualitària a Ferrocarril Metropolità de Barcelona, a través de la incorporació de la perspectiva de gènere als components que determinen les condicions salarials de l'organització.

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Incorporar les noves mesures dels Reials Decret 901 i 902 en matèria de bretxa salarial de gènere. Així com les possibles modificacions legals futures.	Comp. Pensions i Assegurances Persones Xarxa Metro	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoria retributiva
2	Analitzar les dades dels complements variables per esbrinar si existeixen diferències des de la perspectiva de gènere. Inclouent les retribucions generades per objectius, gratificacions i altres conceptes.	Comp. Pensions i Assegurances Persones Xarxa Metro	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Anàlisi desagregat dels complements variables.
3	Realització d'estudi i mapeig de la distribució de les guàrdies.	Comp. Pensions i Assegurances Persones Xarxa Metro	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi i mapeig realitzat
4	Estudi dels abonaments de totes les primes per cura de menors a càrrec o cura de persones dependents.	Comp. Pensions i Assegurances Persones Xarxa Metro	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi realitzat

5	Al primer trimestre de cada any, durant la vigència d'aquest Pla s'actualitzarà i es farà entrega del registre retributiu de l'any anterior segons l'RD 902/2020 i amb proforma acordada (afegir al registre retributiu variables per separat pactats i no pactats diferenciats)	Comp. Pensions i Assegurances	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Registre retributiu entregat anualment
6	Revisar, ampliar i incorporar la perspectiva de gènere a la descripció del lloc de treball segons el RD 902/2020 i la guia de l'Institut de les Dones. Per a tots els llocs de treball.	Comp. Pensions i Assegurances Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de sessions monogràfiques relativa a la incorporació de gènere a la descripció de llocs de treball.
7	Revisar la valoració de llocs de treball des de la perspectiva de gènere.	Comp. Pensions i Assegurances Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Revisió realitzada

Línia 3. Processos de gestió de les persones				
Objectiu				
Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de la plantilla de Ferrocarril Metropolità de Barcelona afavorint a la projecció i al desenvolupament professional en igualtat de condicions a l'empresa.				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Mantenir i promoure els acords amb entitats de promoció de l'ocupació, amb centres educatius i programes d'inclusió social.	Recursos Humans Responsabilitat Social DO	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Acords anuals realitzats
2	Continuar realitzant campanyes divulgatives d'atracció del talent femení i d'igualtat de gènere.	Recursos Humans Responsabilitat Social DO	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Campanyes anuals realitzades
3	Realitzar formació sobre selecció des de la perspectiva de gènere a tot el personal que realitza selecció (intern i extern) i a la representació de les persones treballadores.	Recursos Humans	2023	<ul style="list-style-type: none"> • N° de formacions realitzades • Assistència desagregada per sexe
4	Exigir a les empreses de selecció externa que els processos selectius vetllin per l'igualtat entre dones i homes.	Recursos Humans	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Licitacions amb la clàusula inclosa
5	Incorporar el principi de paritat en els Tribunals de selecció, assegurant que les persones que el formen tinguin també formació en selecció en perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu.	Recursos Humans	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Tribunals paritaris • N° de formacions realitzades • Assistència desagregada per sexe

6	Mantenir i fomentar les accions positives en processos de selecció per a llocs de treball amb infrarrepresentació del sexe oposat.	Recursos Humans	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Clàusula d'accions positives • Numero d accions positives anuals
7	Assegurar la utilització de llenguatge no sexista en tot el procés de selecció, des de la publicació de l'oferta fins als documents que s'utilitzen al llarg del procés selectiu.	Recursos Humans	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació utilitzada
8	Revisar i analitzar els requeriments formatius i d'experiència laboral necessàries, per eliminar les possibles barreres d'entrada. Fer anàlisis dels requeriments formatius en alguns llocs de treball.	Recursos Humans Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Número de llocs analitzats , revisats i consensuats.
9	Incorporar la formació en sensibilització per a la igualtat de gènere com a part de la formació en els processos de selecció.	Recursos Humans	2023	<ul style="list-style-type: none"> • N° de formacions realitzades • Assistència desagregada per sexe
10	Adaptar el Pla d'Acollida incorporant: el Pla d'Igualtat, el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i gènere, per raó de sexe, orientació sexual i identitat o expressió de gènere, i la informació sobre usos del temps.	Recursos Humans	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Pla d'Acollida • Manual per a la Plantilla
11	Incorporar la formació en sensibilització per a la igualtat de gènere com a obligatòria i transversal per a tota la plantilla.	Recursos Humans Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2023-24	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporació de la formació al Pla de Formació anual
12	Crear itineraris de formació i desenvolupament per a talent femení (carrera professional).	Recursos Humans	2023-24	<ul style="list-style-type: none"> • Itineraris creats • N° de persones incloses desagregades per sexe

13	Recollir les promocions realitzades en un indicador que utilitzi les categories pròpies de Ferrocarril Metropolità de Barcelona. S'inclou als indicadors.	Recursos Humans Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Nou indicador consensuat amb la Comissió seguiment Pla d'Igualtat.
14	Revisar el procés d'implantació del projecte de formació encaminada al desenvolupament, especialment la Formació tipus C.	Recursos Humans Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • N° de formacions realitzades • Assistència desagregada per sexe
15	Crear un protocol específic per atendre a dones víctimes de violència de gènere.	Persones Xarxa Metro Comissió seguiment Pla d'Igualtat Salut. Seg. i benestar lab.	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Nou protocol per atendre a dones víctimes de violència de gènere
16	Realitzar comunicacions específiques sobre els drets laborals de les víctimes de violència masclista.	Persones Xarxa Metro Comissió seguiment Pla d'Igualtat Salut. Seg. i benestar lab.	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicacions realitzades
17	Incorporar l'ús de CV cecs per tal d'igualar les opcions a totes les persones que es presentin a una selecció.	Recursos Humans	2023	<ul style="list-style-type: none"> • CV cecs incorporats. A la correcció de les proves no s'indica sexe del candidat. Es basen amb les dades del DNI. No es sol·licita ni la fotografia ni el gènere. Es potenciarà a tots els processos.
18	Organitzar formacions encaminades a la preparació per a tasques d'altres llocs de treball. (pla de carrera) L'accés a aquests cursos es realitzarà mitjançant un psicotècnic del perfil al lloc a ocupar i si requereix responsabilitat d'equip es realitzarà una prova específica.	Recursos Humans Comissió d'Igualtat	2022- 2024	<ul style="list-style-type: none"> • N° de formacions realitzades • Assistència desagregada per sexe • Canviar a la realització de cursos que possibilitin la promoció a altres llocs de treball • Desenvolupament personal.

19	Introducció al pla de formació d accions formatives en matèria de sensibilització i perspectiva de gènere, violència de gènere, prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, micromasclismes i rols estereotipats, delictes d odi, resolució de conflictes, comunicació en llenguatge inclusiu per a tota la plantilla i de llenguatge de signes i accessibilitat per a totes aquelles persones amb atenció a les persones usuàries.	Recursos Humans	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Accions formatives realitzades anuals tant en format e-learning com presencial. • Accions incorporades al pla de formació anual
20	Creació de diferents focus grup paritaris en gènere de debats entre diferents categories amb perspectiva de gènere.	Recursos Humans Persones Xarxa Metro	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Planificació anual
21	Per les cobertures temporals en llocs de treball de promoció seran ofertes prèviament a totes les persones de FMB.	Recursos Humans Persones Xarxa Metro Relacions Laborals	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Presentat al Comitè del pla d'igualtat el passat dia 16/05/2022.
22	Tractar a la comissió de seguiment del Pla d'igualtat el procés d'entrega de la informació en el tribunal.	Recursos Humans Persones Xarxa Metro Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Procediment finalitzat.

Línia 4. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i ordenació del temps

Objectiu

Propulsar des de l'organització la valorització de l'ètica de les cures per tal d'afavorir a la corresponsabilitat i una major conciliació de la vida personal amb la vida personal.

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	En el marc de la negociació, crear un protocol de teletreball que incorpori la perspectiva de gènere, així com el dret a la desconnexió digital.	Relacions Laborals Persones Xarxa Metro Metro Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Protocol de teletreball
2	Realitzar un anàlisi detallat, des de la perspectiva de gènere, de les persones a temps parcial en torn de nit.	Recursos Humans Persones Xarxa Metro	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Sessions d'anàlisi realitzades
3	Portar registre i anàlisi de totes les sol·licituds acceptades, denegades, motius, sexe....de les reduccions de jornada i adaptacions horàries.	Comp. Pensions i Assegurances Persones Xarxa Metro	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Registre actualitzat • Sessions d'anàlisi realitzades
4	Comunicacions internes que donin visibilitat homes a l'àmbit de la cura de menors.	Recursos Humans Persones Xarxa Metro	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicació realitzada • Mitjà de comunicació emprat

5	Estudis de viabilitat perquè el personal nocturn pugui treballar traslladant aquelles tasques que siguin possibles a un torn diürn.	Persones Xarxa Metro DXM	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi realitzat
6	Crear un manual que reculli les mesures de conciliació disponibles i ajustades a la normativa actual, consensuat amb la part social i facilitar-ne l'accés a la intranet Ferrocarril Metropolità de Barcelona.	Comp. Pensions i Assegurances Persones Xarxa Metro Comunicació Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Manual creat • Accions comunicatives realitzades, indicant la localització del document a la Intranet
7	Identificar i implantar noves mesures per facilitar la conciliació.	Persones Xarxa Metro Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Noves mesures implantades

Línia 5. Prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut				
Objectiu				
Incorporar la perspectiva de gènere a la prevenció i avaluació dels de riscos laborals i la vigilància de la salut.				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Revisar l'avaluació de riscos laborals tenint en compte la perspectiva de gènere i factors afegits com la doble jornada, sobretot en els llocs de treball més feminitzats	Prevenció de Riscos Laborals	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> Avaluació de riscos laborals des de la perspectiva de gènere
2	Incorporar al Pla de Prevenció de Riscos Laborals anual la perspectiva de gènere.	Recursos Humans Prevenció de Riscos Laborals	2022	<ul style="list-style-type: none"> Revisió del Pla
3	Realitzar formació en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere al Comitè de Seguretat i Salut.	Recursos Humans Prevenció de Riscos Laborals	2023	<ul style="list-style-type: none"> Certificats de formació desagregats per sexe
4	Promoure l'equilibri de presència de dones i homes al comitè de Seguretat i Salut.	Persones Xarxa Metro Comissió seguiment d'Igualtat Pla	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> Comunicació realitzada Mitjà de comunicació emprat
5	Revisió i adequació de les infraestructures, especialment els vestuaris de dones, lavabos, sales de lactància, etc. en perspectiva de gènere.	Projectes Manteniment Comissió d'Igualtat	2022-2024	<ul style="list-style-type: none"> Actuacions a les infraestructures realitzades
6	Desagregar les dades per sexe en tots els documents i estudis on sigui possible relacionats amb la Prevenció de Riscos Laborals i l'absentisme.	Recursos Humans Prevenció de Riscos Laborals	2022	<ul style="list-style-type: none"> Estudis amb dades desagregades

7	Treballar diferents campanyes comunicatives de promoció de la salut per a dones i homes.	Salut. Seg. i benestar lab. Comunicació Interna	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicació realitzada • Mitjà de comunicació emprat
8	Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació anual de Prevenció de Riscos, amb mesures específiques tant per dones com per homes, fruit de la informació del Pla de Prevenció i les avaluacions de riscos realitzades des de la perspectiva de gènere	Persones Xarxa Metro Prevenció de Riscos Laborals	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Planificació amb perspectiva de gènere
9	Revisar (que en la compra d')equips de treball, material i EPIs es tingui en compte les diferents fisiologies de dones i homes.	Salut. Seg. i benestar lab. DXM	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Revisió d'equips realitzada
10	A les revisions mèdiques inclouran mamografies i cistoscòpies vaginals, mantenint les analítiques de pròstata.	Salut. Seg. i benestar lab.	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Dintre de la Comissió seguiment del Pla d'igualtat realitzar una o diverses sessions monogràfiques per tal de presentar el model de proves que es poden realitzar. • Estudi de viabilitat econòmica.
11	Consolidar el procés a través del qual tota persona pot escollir les peces de vestuari independentment del sexe.	Comp. Pensions i Assegurances Prevenció de Riscos Laborals	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Nova roba de treball

Línia 6. Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

Objectiu

Garantir un espai de treball lliure de violències masclistes, promovent actuacions preventives de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Difusió i aplicació del protocol prevenció assetjament sexual i per raó de gènere a FMB.	Persones Xarxa Metro Comissió seguiment d'Igualtat Previsió de Riscos Laborals	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de constitució de la comissió d'investigació • Formació de les persones que componen aquesta comissió. • N° de formacions realitzades
2	Constituir una comissió de seguiment del protocol de prevenció de l'assetjament, amb participació de la part social.	Persones Xarxa Metro Comissió seguiment d'Igualtat Previsió de Riscos Laborals	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió de seguiment constituïda
3	Impartir formació específica a les persones que formen part de la comissió de seguiment, tant titulars com suplents.	Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> • N° de formacions realitzades • Assistència desagregada per sexe

4	Disposar de persones especialitzades que donin suport a les víctimes en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual i identitat i expressió de gènere.	Salut. Seg. i benestar lab.	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Persones especialitzades
5	Fer difusió i pedagogia del nou protocol de prevenció de l'assetjament a tota la plantilla.	Recursos Humans Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2022-23	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicació realitzada • Mitjà de comunicació emprat
6	Crear un accés a la pàgina inicial de la intranet cap al protocol de prevenció de l'assetjament.	Persones Xarxa Metro	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Accés a la intranet creat
7	Realitzar accions de sensibilització i informació de drets respecte a la LGTBIfòbia i conductes racistes entre les persones treballadores.	Recursos Humans Comissió seguiment Pla d'Igualtat Comunicació	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicació realitzada • Mitjà de comunicació emprat
8	Establir un pla de sensibilització específic per a la prevenció de comportaments i situacions de micromasclisme i delictes d'odi entre la plantilla.	Recursos Humans Igualtat Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicació realitzada • Mitjà de comunicació emprat
9	Formar a la plantilla en detecció, prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere a l'àmbit laboral, basada en el protocol propi.	Recursos Humans Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> • N° de formacions realitzades • Assistència desagregada per sexe

10	Realitzar una enquesta específica sobre assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere a la plantilla.	Recursos Humans Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Enquesta realitzada
11	Incloure en el protocol la creació d'un espai d'acollida, segur, plural i multicultural on es puguin reunir, planificar i treballar amb les persones afectades i/o amb diferents associacions de la ciutat com a suport i possibles col·laboracions.	Comissió seguiment Pla d'Igualtat Persones Xarxa Metro Salut. Seg. i benestar lab.	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Definició i creació de l'espai.

Línia 7. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa				
Objectiu				
Garantir que a Ferrocarril Metropolità de Barcelona es fa un ús inclusiu i no sexista del llenguatge i que es té cura de no desenvolupar comunicacions que perpetuïn els rols de gènere.				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
1	Crear una guia pròpia d'estil que incorpori l'ús de llenguatge i comunicació no sexista i inclusiva amb la diversitat.	Comunicació Interna Recursos Humans	2022	<ul style="list-style-type: none"> • Guia d'estil creada • Distribució de la guia
2	Realitzar formació específica en comunicació no sexista per a les persones amb responsabilitats de comunicació a l'organització.	Recursos Humans Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • N° de formacions anuals realitzades • Assistència desagregada per sexe anualment
3	Incorporar missatges d'acció envers la LGTBIfòbia i contra actituds i comportaments racistes a la pròpia xarxa de Metro, informant sobre els recursos d'acompanyament disponibles.	Comunicació Interna	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicació realitzada • Mitjà de comunicació emprat
4	Realitzar campanyes específiques per a la sensibilització envers la igualtat i la diversitat per a persones usuàries.	Comunicació Interna	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicació realitzada • Mitjà de comunicació emprat

5	Realitzar formació sobre l'ús del llenguatge no sexista i la comunicació evitant estereotips a la plantilla que tingui contacte amb client extern i intern.	Recursos Humans Comissió d'Igualtat	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • N° de formacions realitzades anualment • Assistència desagregada per sexe anualment
6	Realitzar una revisió i correcció de la documentació interna i externa amb clau de llenguatge no sexista.	Recursos Humans Comunicació Interna Comissió seguiment Pla d'Igualtat	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Documentació actualitzada
7	Analitzar i substituir les senyalitzacions estereotipades als rols de gènere.	DXM	2022-24	<ul style="list-style-type: none"> • Anàlisi realitzat • Pla de substitucions • Substitucions realitzades anualment
8	Sol·licitar a les empreses proveïdores de serveis de comunicació que utilitzin la guia d'estil de FMB per a la incorporació de la comunicació no sexista i la diversitat.	Bon Govern i Assessoria Jurídica	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Sol·licituds enviades
9	Revisar els protocols de continguts per a empreses de publicitat, per tal d'assegurar que incorporin la comunicació no sexista, perspectiva de gènere i la diversitat en general.	Màrqueting Bon Govern i Assessoria Jurídica	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Protocols revisats
10	Crear una imatge inclusiva per a la comunicació i foment de la igualtat i diversitat.	Comunicació Interna	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Campanya

I. Acta d'aprovació del Pla d'Igualtat

Acta d'aprovació del pla d'igualtat

Reunida a Barcelona el 7 de juny de 2022, la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del Ferrocarril Metropolità de Barcelona, composta:

En representació de l'empresa per:

Director General de la Xarxa de Metro
Directora Recursos Humans
Directora Persones Metro
Directora de Planificació Estratègica de Metro
Persones Metro
Responsable Relacions Laborals de Metro
Responsable Seguretat Tecnologies Operacionals de Metro
Responsable Responsabilitat Social-Dona-Diversitat

En representació de treballadores i treballadors per:

Representant UGT
Representant UGT
Representant CGT
Representant CGT
Representant SO
Representant SO
Representant CCOO
Representant CCOO
Representant CIM
Representant CIM
Representant SU
Representant SU
Representant CPTC
Representant CPTC
Representant UTM
Representant UTM

Acorda

1º Donar per concloues les negociacions i, per tant, procedir a l'aprovació de les mesures proposades i a la signatura del Pla d'Igualtat de l'empresa Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

2ª Igualment ambdues parts, i amb objecte de complir amb l'establert al Pla d'Igualtat la firma de les quals es recull a la present acta, acorden que la vigència del Pla és de 2022-2024.

3º Durant el procés de negociació, la composició de la Comissió Negociadora d'Igualtat ha experimentat canvis en les persones que formen part de la mateixa, tots comunicats i aprovats en temps i forma pel Ple de la pròpia Comissió.

4º Les parts es comprometen a donar trasllat del present Acord i text final, a l'Autoritat Laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicitat.

5º La persona que queda designada per procedir al registre del Pla d'Igualtat és el senyor.

I sense més qüestions a tractar, s'aixeca la sessió, sent les 12h del dia 7 de juny de 2022.

La Secretaria,

La Representació de la Direcció La Representació de les Persones Treballadores

UGT

CGT

SO

CCOO

CIM

SU

CPTC

UTM