

Pla d'Igualtat de Transports de Barcelona 2022-2025

1. Presentació

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 TB es compromet a impulsar la implementació del Pla d'Igualtat de la companyia 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

2. Pla d'accions 2022-2025

A partir de la revisió de la diagnosi i les seves conclusions, que han estat treballades i debatudes amb la part social al llarg de tot l'any 2022 dins de la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat de TB, s'han establert 44 accions aplegades en 11 línies d'actuació, identificant-se per a cadascuna la descripció, l'objectiu a assolir, el cronograma, els indicadors i l'àrea o àrees responsables per dur-la a terme.

Aquestes són les línies d'actuació:

Línia 1. Cultura i gestió organitzativa

Línia 2. Processos de selecció i promoció professional

Línia 3. Classificació professional

Línia 4. Formació

Línia 5. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. Conciliació

Línia 6. Infrarepresentació femenina

Línia 7. Retribucions

Línia 8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Línia 9. Suport a les treballadores víctimes de Violència de Gènere

Línia 10. Llenguatge i comunicació no sexista

Línia 11. Salut laboral i prevenció de riscos

Línia 1. Cultura i gestió organitzativa

Objectiu general

Promoure i garantir una cultura i una gestió organitzativa que fomenti la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Objectius específics

- Implementar i consolidar el Pla d'Igualtat com a eina per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes a TB.

Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
1	Designar formalment una Comissió de Seguiment com a òrgan de vigilància, control i millora continua encarregat de realitzar el seguiment del Pla d'Igualtat. Hi participarà, de forma paritària, la representació legal de l'empresa i de les persones treballadores. Una de les persones designades per la RD realitzarà les tasques de coordinació del Pla d'Igualtat.	Direcció i Comissió Negociadora	Primer semestre del 2022	<ul style="list-style-type: none">• Constituïda (sí/no)• Document de constitució• Designada la persona coordinadora	Temps de dedicació del personal	Aprovada
2	Establir un procediment de recopilació i sistematització de la informació i documentació relativa a la implantació i seguiment del Pla a fi de conèixer el seu desenvolupament i el grau d'eficàcia de les mesures, així com un cronograma de les accions que es duran a terme cada any.	Comissió de Seguiment	Segon semestre del 2022	<ul style="list-style-type: none">• Procediment de recopilació i sistematització de la informació establert• Cronograma fet (sí/no)	Temps per la dedicació dels integrants de la Comissió	Aprovada
3	Elaborar informes de seguiment anuals que incloguin un anàlisi i valoració de l'execució, així com propostes de modificació o millora, si fos el cas. Aquests informes han de servir de base posteriorment per a l'avaluació del Pla.	Comissió de Seguiment	2022-2025	<ul style="list-style-type: none">• Realització anual de l'informe	Temps per la dedicació de les persones integrants de la Comissió	Aprovada

4	Definir i implementar un pla de comunicació amb les accions d'igualtat adoptades a fi de mantenir informades a les persones que treballen a TB sobre el contingut del Pla d'Igualtat, afavorir-ne la participació en el seu desenvolupament i contribuir a la sensibilització de la plantilla.	Àrea Comunicació i Relacions Institucionals	2022 - 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Pla redactat (si/no) 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
5	Avaluació final del Pla d'Igualtat.	Comissió de Seguiment	2025	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de l'avaluació 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
6	Informar-se i estudiar la viabilitat d'acollir-se als plans i programes públics d'igualtat de gènere.	Àrea de Resp. Social, Dona i Diversitat	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • S'han revisat els programes públics disponibles • S'han obtingut recursos (sí/no) 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
7	Corresponsabilitzar i donar a conèixer les polítiques i mesures del Pla d'Igualtat TB a les empreses subcontractades del personal que presta servei habitualment en les nostres instal·lacions.	Prevenió de Riscos Laborals	2022-2025	<p>Nombre de comunicacions realitzades</p> <p>Nombre de subcontractes a les que s'ha arribat.</p>	Temps de dedicació del personal	Aprovada

Línia 2. Processos de selecció i promoció professional

Objectiu

Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de persones, afavorint la projecció i el desenvolupament professional en igualtat de condicions a l'empresa.

Objectius específics

- Incentivar la presència de dones en les professions masculinitzades, fomentant vocacions que superin els estereotips de gènere.
- Garantir que les dones tenen les mateixes oportunitats que els homes d'ocupar llocs de responsabilitat.
- Garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció i desenvolupament professional.

Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
9	Mantenir la discriminació positiva, incloent la clàusula als processos de selecció externa i els processos de promoció de TB indicant la preferència del sexe infra-representat a igualtat de mèrits i capacitats.	Unitat de Selecció i Identif. Persones	2022-2025	<ul style="list-style-type: none">• Inclusió de la clàusula de preferència (sí/no)• Nombre de processos de selecció on s'ha aplicat la clàusula de preferència	Temps de dedicació del personal	Aprovada
10	Definir la paritat com a principi en la constitució dels tribunals de selecció i promoció i, en cas de no ser possible, garantir la presència d'una dona.	Unitat de Selecció i Identif. Persones	2022-2025	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de dones i homes per tribunal de selecció i promoció	Temps de dedicació del personal	Aprovada

11	Elaborar un manual de bones pràctiques de contractació i promoció amb perspectiva de gènere que reculli criteris i mesures per equilibrar la contractació i assolir la paritat. La CSPI redactarà un document de recomanacions a fi de facilitar l'elaboració.	Unitat de Selecció i Identif. Persones i Comissió de Seguiment	2023-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Document elaborat (sí/no) • Participació de la Comissió de Seguiment (sí/no) • Document entregat per la Comissió de Seguiment (sí/no) 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
12	Revisar, i si s'escau, corregir, tots els documents dels procediments de selecció (ofertes de feina, manuals, protocols...), tant pel que fa al llenguatge com les imatges i continguts.	Unitat de Selecció i Identif. Persones	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de procediments revisats des de la perspectiva de gènere 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
13	Fer un seguiment de la contractació a temps parcial i de les persones que incrementen la seva jornada o que passen de temps parcial a temps complet o que sol·liciten passar de temps complet a temps parcial.	Organització i Persones	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sol·licituds d'homes i dones que desitgen passar de temps parcial a temps complet • Nombre total d'homes i dones que passen a temps complet 	Temps de dedicació del personal	Aprovada

14	Disposar d'informació estadística, desagregada per sexe, dels processos de selecció per als diferents llocs de treball (nombre de candidatures presentades) i el seu resultat (nombre de persona seleccionades) i traslladar-ho a la Comissió de Seguiment.	Unitat de Selecció i Identif. Persones	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de processos de selecció • Nombre de dones i homes preseleccionades/nombre de persones presentades • Nombre de dones i homes seleccionades/nombre de persones preseleccionades 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
15	Impulsar un sistema de quotes fixes en els processos de selecció externa per aquells llocs de treball on s'ha detectat la existència de segregació horitzontal.	Unitat de Selecció i Identif. Persones	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre total de processos de selecció realitzats • Nombre de processos de selecció on s'ha aplicat la clàusula de preferència 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
16	La plantilla disposarà d'un formulari per actualitzar voluntàriament la seva formació curricular. Actualitzar i informar als sistemes d'informació el nivell d'estudis de la plantilla	Unitat de Selecció i Identif. Persones. GAP	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicació de campanya d'actualització de currículums • Elaboració del formulari • Difusió del formulari entre la plantilla • Nombre d'expedients acadèmics actualitzats • Informat als sistemes d'informació (sí/no) 	Temps de dedicació del personal	Aprovada

17	Incloure en els processos de promoció interna si són per accedir a llocs de treball amb persones a càrrec, l'obligatorietat d'haver realitzat la formació en igualtat del campus TMB	Unitat de Selecció i Identif. Persones	2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> Incorporació del requisit esmentat en els processos de promoció (sí/no) 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
18	Comunicar específicament a les treballadores l'existència de processos de promoció interna on es troben infrarepresentades..	Unitat de Selecció i Identif. Persones	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de dones a les que se'ls ha proposat la promoció Nombre de dones que han presentat la seva candidatura 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
19	Fomentar la formació tècnica reglada en funcions específiques d'àrees on es troben infrarepresentades mitjançant un sistema de beques i ajudes	Formació	2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de formacions realitzades Nombre de dones promocionades 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
20	Facilitar i reforçar que les persones que es trobin en un permís de naixement, reducció de jornada, lactància o excedència per la cura de persones, tinguin les mateixes possibilitats de participar en els processos de promoció interna. Informar-les que tenen dret a promocionar en aquestes situacions.	Unitat de Selecció i Identif. Persones	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de persona en aquests permisos o excedències que hagin participat en processos de promoció 	Temps de dedicació del personal	Aprovada

Línia 3. Classificació professional

Objectiu

Introduir la perspectiva de gènere en el sistema de classificació professional.

Objectius específics

- Utilització del llenguatge inclusiu en la denominació dels llocs de treball.
- Promoure el valor de la igualtat en la VPT.

Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
21	Continuar revisant les denominacions dels llocs de treball i realitzar els ajustaments necessaris per adequar les categories a un llenguatge inclusiu.	Compensació, Pensions i Assegurances	2022-2024	<ul style="list-style-type: none">• Nombre llocs revisats• Número i percentatge, desgregat per sexe, de les persones treballadores que han vist modificada la seva denominació al sistema de classificació professional.	Temps de dedicació del personal	Aprovada

Línia 4. Formació

Objectiu

Sensibilitzar i formar a la plantilla en matèria d'igualtat de gènere

Objectius específics

- Garantir l'accés a la formació en igualtat de gènere a tota la plantilla
- Implementar de la perspectiva de gènere en la gestió de persones.

Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
22	Incloure activitats formatives en matèria de igualtat de gènere i assetjament als Plans de Formació 2023, 2024 i 2025	Formació	2023 -2025	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'accions formatives en matèria d'igualtat als Plans de Formació.• Nombre de cursos realitzats i percentatge d'assistents desagregat per sexe.	Temps de dedicació del personal	Aprovada
23	Formació en Igualtat específicament adreçada a la Direcció, Responsables d'Oficina de Centre, comandaments, persones que participin en els processos de selecció, classificació professional, contractació, promoció i formació, així com a totes aquelles persones responsables de la gestió d'equips, CSPI, VPT, CSS i Comitè d'Empresa i Formadors.	Formació	2023 - 2025	<ul style="list-style-type: none">• Nombre i percentatge d'assistents a la formació, desagregat per sexe• Nombre total d'hores de formació i de participants desagregats per sexe	Temps de dedicació del personal Cost econòmic: sí	Aprovada

24	Incloure en la formació del personal de nou ingrés temari d'igualtat	Formació	2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions formatives incorporades • Nombre total d'hores de formació i de participants desagregats per sexe 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
25	Potenciar el rol de la dona formadora del personal de conducció	Formació	2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de dones formadores en relació al total de persones formadores • Àrees formatives i persones formadores per sexe 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
26	Informar a la Comissió d'Igualtat sobre els cursos en igualtat del Pla de Formació, el seu grau d'execució i la participació de les persones treballadores.	Formació	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Informe amb la totalitat d'accions i les persones participants 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
27	Realitzar un estudi on s'estableixin les formacions on es poden incloure píndoles d'igualtat per mirar d'arribar a tota la plantilla en el menor temps possible	Formació	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi fet (si/no) • Nombre de cursos existents on s'ha incorporat contingut d'igualtat 	Temps de dedicació del personal	Aprovada

Línia 5. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. Conciliació

Objectiu

Integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura de l'organització.

Objectius específics

- Assegurar el coneixement de les mesures disponibles per la conciliació de la vida familiar, laboral i personal entre tota la plantilla.
- Garantir una organització del treball que permeti un bon equilibri entre la vida laboral, familiar i personal.

Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
28	Elaborar i difondre una taula amb el conjunt de permisos disponibles a TB a través de cartells als centres de treball, publicacions a la intranet i inclusió als manuals d'acollida.	Comunicació Interna - CSPI	2023-2025	<ul style="list-style-type: none">• Taula feta (sí/no)• Publicat a la intranet, als manuals d'acollida, etc. (sí/no)• Cartells amb la informació als centres de treball (sí/no)	Temps de dedicació del personal	Aprovada

Línia 6. Infrarepresentació femenina

Objectiu

Garantir la presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'Empresa.

Objectius específics

- Incentivar la presència de dones a les candidatures on es troben infrarepresentades.

Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
29	Realitzar un llistat anual on s'identifiquin els grups professionals o funcions on les dones es troben infrarepresentades.	Unitat de Selecció i Identif. Persones	2022-2025	<ul style="list-style-type: none">• Elaboració del llistat de grups professionals o funcions (sí/no)• Nombre de grups professionals o funcions on les dones es troben subrepresentades, respecte al total	Temps de dedicació del personal	Aprovada

Línia 7. Retribucions

Objectiu

Garantir la igualtat salarial.

Objectius específics

- Identificar bretxes salarials.

Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
30	Revisió anual del registre retributiu per verificar que no existeixen bretxes salarials per raó de gènere.	CSPI	2022 - 2025	<ul style="list-style-type: none">• Revisió de les retribucions de les noves contractacions• Revisió de les retribucions en el casos de canvis de categoria professional• Revisió de les retribucions bretxa horitzontal• Revisió de les retribucions bretxa vertical	Temps de dedicació del personal	Aprovada

Línia 8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu

Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament.

Objectius específics

- Difondre i fer accessible a la plantilla el contingut del protocol d'assetjament.

Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
31	Realitzar una campanya de difusió del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe mitjançant del vídeo elaborat per Formació, incloent cartells als centres de treball que visibilitzin el número de telèfon de contacte on acudir si es pateix o detecta un cas d'assetjament . Seguiment trimestral	Salut Laboral i Comunicació	2022-2025	<ul style="list-style-type: none">• Campanya de difusió feta (sí/no)• Nombre de cartells penjats	Temps de dedicació del personal	Aprovada
32	Elaboració d'un informe anual sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'organització, on s'incorporin els indicadors de seguiment així com el nombre de casos.	Salut Laboral	2022-2025	<ul style="list-style-type: none">• Informe anual realitzat (sí/no)• Lliurat a la CSPI (sí/no)	Temps de dedicació del personal	Aprovada

33	Actualitzar el protocols d'assetjament: Inclouent veto a conflictes d'interessos i revisió del llenguatge inclusiu	CSPI	2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> • Protocols revisats (sí/no) 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
34	Revisar el codi ètic a fi de que s'asseguri un ambient de respecte entre les persones treballadores, per prevenir l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual. Proposar, si es el cas, modificacions del codi ètic.	CSPI	2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració del codi de conducta 	Temps de dedicació del personal	Aprovada

Línia 9. Suport a les treballadores víctimes de Violència de Gènere

Objectiu

Desenvolupar una cultura empresarial compromesa amb la lluita contra la violència de gènere.

Objectius específics

- Atendre i informar dels recursos en els casos de violència de gènere.

Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
35	Elaborar i donar a conèixer un document que recopilï els drets laborals i de seguretat social reconeguts legalment o convencionalment a les víctimes de violència de gènere.	CSPI	2023-2024	<ul style="list-style-type: none">• Document fet (si/no)	Temps de dedicació del personal	Aprovada
36	Realitzar un document adreçat a les Oficines de Centre amb recomanacions que reculli possibles mesures adoptables per víctimes de violència (facilitar canvis de CON, calendaris de descans, vacances fora de terminis establerts, elecció de torn, etc..)	CSPI	2023-2024	Document fet (sí/no)	Temps de dedicació del personal	Aprovada

37	Les víctimes, un cop acreditada la seva situació, gaudiran de llicències retribuïdes com a permís per al compliment d'un deure inexcusable pel temps que sigui necessari per atendre els tràmits motivats per la situació de violència masclista, per acudir als jutjats, comissaria, serveis assistencials, consulta psicològica o serveis de salut de l'autoritat competent segons el cas, així com dels seus fills o filles.	RRLL	2023	Nombre de dones que s'han aollit a aquests permisos Nombre de cops que s'ha consultat, sol·licitat i aplicat la mesura	Temps de dedicació del personal	Aprovada
----	---	------	------	---	---------------------------------	----------

Línia 11. Llenguatge i comunicació no sexista

Objectiu

Incorporar la perspectiva de gènere en l'ús del llenguatge.

Objectius específics

- Garantir que la imatge i comunicació de l'empresa utilitzen un llenguatge inclusiu i no sexista.

Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
38	Fer una guia d'estil que reculli les especificitats de l'organització i un glossari de termes, per homogeneïtzar els criteris de l'ús del llenguatge en l'empresa entre la plantilla i també vers la ciutadania.	CSPI	2022-2025	<ul style="list-style-type: none">• Creació de la guia d'estil (sí/no)	Temps de dedicació del personal	Aprovada
39	Revisar i corregir, si s'escau, el llenguatge i les imatges, textos i continguts que s'utilitzen en els comunicacions internes i externes per a assegurar la seva neutralitat respecte el gènere. Eliminar del catàleg els impresos no inclusius per què no els tornin a reimprimir	CSPI	2022-2025	- Nombre de publicacions, impresos i formularis revisats i actualitzats	Temps de dedicació del personal	Aprovada

				<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i tipus de canvis realitzats - Llistat d'impresos revisats i canvis realitzats - Llistat de materials i elements de comunicació visual revisats i canvis realitzats. 		
40	Activar i donar a conèixer l'adreça de correu electrònic de la CSPI	CSPI	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Creació de la bústia • Nombre d'idees aportades 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
41	Crear un repte relacionat amb la comunicació de la igualtat utilitzant el canal TMBInnova	CSPI	2025	Repte creat	Temps de dedicació del personal	Aprovada

Línia 12. Salut laboral i prevenció de riscos

Objectiu

Garantir la salut laboral de dones i homes.

Objectius específics

- Incorporar la perspectiva de gènere als processos de protecció de la salut.

Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
42	<p>Fer una anàlisi de les dades que es poden desagregar per sexe que aportin informació per definir una política de prevenció que respecti les necessitats i diferències entre dones i homes. Exemple: absentisme, accidentabilitat...</p> <p>Utilitzar les dades anteriors per avançar en la prevenció de riscos amb perspectiva de gènere.</p>	Salut Laboral CSPI	2023-2025	<ul style="list-style-type: none">• Anàlisis fet• Dades utilitzades	Temps de dedicació del personal	Aprovada

43	Formació a la CSPI en PRL	Salut Laboral	2023	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de la formació (sí/no) 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
44	En aquells llocs de treball on s'utilitzi la uniformitat, es tindrà en compte la vestimenta d'home i de dona, tant en les talles com en la producció de les peces, amb la finalitat que sigui l'adequada per al desenvolupament de les seves funcions. Així mateix, s'han de tenir peces de roba específicament per a dones embarassades.	Salut Laboral	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Revisió de les peces de roba • Disposar peces de roba per a dones embarassades 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
45	No associar cap peça de l'uniforme amb caràcter exclusiu per a persones d'un sexe o altre. Totes les peces de roba estaran disponibles a l'aplicació per fer la comanda, independentment del sexe de la persona treballadora	GAP	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Canvis realitzats (sí/no) 	Temps de dedicació del personal	Aprovada