

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

1. 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

2. Metodologia

L'elaboració de l'informe del diagnòstic de la situació de l'empresa que formarà part del Pla d'Igualtat s'ha basat en una estratègia metodològica mixta amb tècniques quantitatives i qualitatives. Seguidament es dona compte dels passos realitzats:

| | |
|--------------------------------|--|
| Recollida de dades | S'han recopilat dades del personal de la plantilla, totes anònimes, entre les que destaquen: sexe, data de naixement, lloc de treball, tipologia de contracte, remuneració, permisos sol·licitats, etc. |
| Enquesta | <p>S'ha realitzat una enquesta on-line que ha partit d'un doble objectiu: conèixer quina visió tenen les persones treballadores sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la seva implementació en l'empresa i, de l'altra, potenciarà la implicació i difusió del Pla d'Igualtat entre la plantilla.</p> <p>L'enquesta es va llançar a través d'una plataforma on-line on el personal va poder accedir-hi a través d'un enllaç, assegurant en tot moment, la confidencialitat i anonimat de les dades.</p> |
| Recollida de documentació | <p>S'ha recollit informació clau en relació al funcionament intern, com ara:</p> <ul style="list-style-type: none">Relació nominal de les persones treballadoresProtocols Interns, de reclutament i seleccióConvenis i pactes de condicions del personalConvocatòries de placesMesures de prevenció de riscos laboralsAltres documents que la Comissió d'Igualtat estipuli com a necessaris així com informació i/o documentació que pugui resultar rellevant després de les entrevistes realitzades. |
| Focus group | S'han realitzat 2 focus group donant prioritat a la part social. |
| Entrevistes semi-estructurades | <p>S'han dut a terme entrevistes semi-estructurades a diferents perfils professionals dins de l'empresa per acabar de contrastar tota la informació recopilada.</p> <p>S'han realitzat 20 entrevistes, distribuïdes per sexe, àmbits de treball, nacionalitats, discapacitats i altres...</p> |
| Comissió d'Igualtat | S'han realitzat Comissions mensualment que han permès elaborar una diagnosi més acurada així com recollir les diferents propostes i prioritats entorn la igualtat de gènere dins de l'empresa. |

3. Glossari de termes

Acció positiva: estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats de les dones mitjançant mesures temporals, que permetin corregir les desigualtats que són el resultat de pràctiques o de sistemes socials.

Androcentrisme: conjunt de valors basats en una percepció centrada en normes masculines. Les societats androcèntriques són aquelles que situen l'element masculí com a prototip i referent universal.

Assetjament per raó de sexe: la situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Assetjament sexual: la situació que produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: possibilitat d'una persona de fer compatible l'espai personal, familiar i social amb el laboral, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Corresponsabilitat en el treball reproductiu: participació equilibrada d'homes i de dones en totes les tasques i responsabilitat de la vida familiar, des del treball domèstic fins la cura de persones dependents.

Dades desagregades per sexe: recollida, tractament i anàlisi, i publicació de les dades i informació estadística desglossada per sexes, tenint en compte les especificats del gènere i visibilitzar tant als homes com a les dones.

Discriminació directa per raó de sexe: una persona es tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Discriminació indirecta per raó de sexe: situació en que una disposició, pràctica o criteri aparentment neutres, posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones d'altre sexe.

Divisió sexual del treball: repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual tradicionalment s'atribueix a les dones, el treball reproductiu, i als homes, el treball productiu.

Doble presència: presència d'una dona al lloc de treball remunerat, alhora que s'ocupa de la major part del treball reproductiu.

Doble jornada: situació en que es troben les dones quan han de sumar la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada a les responsabilitats familiars: les tasques de la llar i la cura de persones dependents.

Gender Mainstreaming / transversalitat de gènere: estratègia que implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques, actuacions i diagnòstics, tenint en compte les necessitats i els interessos tant d'homes com de dones. També les dones han de participar en igualtat amb els homes, en la definició d'estratègies, polítiques i avaluacions.

Igualtat d'oportunitats entre homes i dones: condició de ser iguals homes i dones en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense obstacles, barreres o estereotips sexistes que limitin les seves possibilitats.

Igualtat de gènere: condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, en tan que s'han de gestionar i valorar amb equitat els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes.

Llenguatge sexista: quan s'usa el masculí com a genèric, i només en femení per a determinades categories o professions. L'ús d'un llenguatge no sexista és aquell que reflecteix la diversitat social, i trenca els estereotips i imaginariis sexistes.

Perspectiva de gènere: implica que en l'anàlisi, planificació, disseny i execució de polítiques i actuacions ha de tenir en compte les diferents necessitats entre dones i homes, en totes les dimensions biològica, psicològica, històrica, social i cultural.

Pla d'igualtat: conjunt d'estratègies emmarcades a l'augment de la participació de les dones en tots els àmbits de la societat i incidir en les diferents dimensions de desigualtat mitjançant la definició d'objectius i línies d'actuació que es concreten en la planificació i prioritització d'un programa d'accions a implementar a curt i mig termini, implicant a tota la comunitat en la seva consecució.

Polítiques d'igualtat: conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i avaluació de les decisions per a erradicar situacions de desigualtat i de discriminació entre dones i homes. Veure definició perspectiva de gènere.

Rols de gènere: patrons de comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona, per raó del seu sexe. Les persones es socialitzen en aquests rols i s'assumeixen com a propis, i a partir d'aquí es construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima.

Segregació horitzontal de l'ocupació: hi ha concentració d'un sexe en activitats i sectors professionals molt específics. De tal manera que les ocupacions feminitzades es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferior, i vinculades als serveis i a l'atenció i cura de persones. Veure definició de terra enganxós.

Segregació vertical de l'ocupació: concentració de les dones en llocs de treball de menor responsabilitat en diferents nivells d'activitats, és a dir, tenen dificultats per poder desenvolupar-se professionalment. Veure definició de sostre de vidre.

Sensibilització en gènere: procés de reflexió, conscienciació i socialització que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

Sexisme: comportament basat en suposicions i creences que legitimen l'hegemonia dels homes vers les dones, que resulten ser un conjunt de pràctiques discriminatòries vers les dones, presents en totes les esferes de la vida i les relacions humanes.

Terra enganxós: la segregació ocupacional femenina es relaciona amb la metàfora "terra enganxós", és a dir, fa referència a les dificultats amb les que moltes dones es troben quan queden "enganxades" gestionant el treball reproductiu i de cura de persones, o ocupant llocs de treball menor qualificació o de condicions més vulnerables. Veure definició segregació horitzontal de l'ocupació.

Sostre de vidre: la segregació vertical femenina es relaciona amb l'existència d'un "sostre de vidre", és a dir, unes barreres invisibles i subtils que dificulten l'accés a les dones als nivells més alts de poder i de responsabilitat, i de presa de decisions d'una empresa o organització. Veure definició segregació vertical de l'ocupació.

Violència de gènere: violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

4. Parts que concerten el pla

El present Pla d'Igualtat s'ha realitzat en el marc de la Comissió d'Igualtat, formada per la representació legal de la plantilla i la representació de l'empresa de forma paritària.

La Comissió d'Igualtat ha estat constituïda el 20 de gener de 2021 mitjançant una reunió i una acta de constitució en la que s'acorda:

La constitució de la Comissió

La composició de cada una de les parts

La sistemàtica de reunions periòdiques i la forma de convocatòria

Les competències de la Comissió

Formació necessària a dotar per part de l'empresa a totes les persones membres de la Comissió

El cronograma d'elaboració i registre del Pla d'Igualtat

La sistemàtica de negociació i acords

La Comissió d'Igualtat ha quedat formada per les persones que es llisten a l'Annex I del present document.

5. Àmbit personal, territorial i temporal

L'àmbit d'aplicació del present Pla d'Igualtat és Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.

El present pla aplica a la totalitat de les persones treballadores de l'empresa, així com en el seu cas, les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de servei a l'empresa usuària i altres persones col·laboradores amb diferents modalitats de contractació.

S'aplica a tots els centres de treball en les diferents ubicacions de l'empresa.

El pla aplica des de l'1 de gener de 2022 al 31 de desembre de 2025.

6. Informe del diagnòstic de la situació de l'empresa

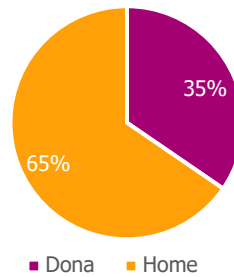
6.1 Condicions generals

6.1.1 Informació bàsica i anàlisi quantitativa de la plantilla

Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA (en endavant FMB) és l'empresa que gestiona la xarxa de metro per compte de l'Àrea Metropolitana de Barcelona. Formada per 8 línies (5 convencionals i 3 automàtiques) més el Funicular de Montjuïc, la seva missió és prestar el servei subterrani de mobilitat amb un nivell d'excel·lència cap a la ciutadania.

Està estructurada en multitud de centres de treball i diverses àrees. La plantilla està formada per 3777 persones, 1.305 dones i 2.472 homes.

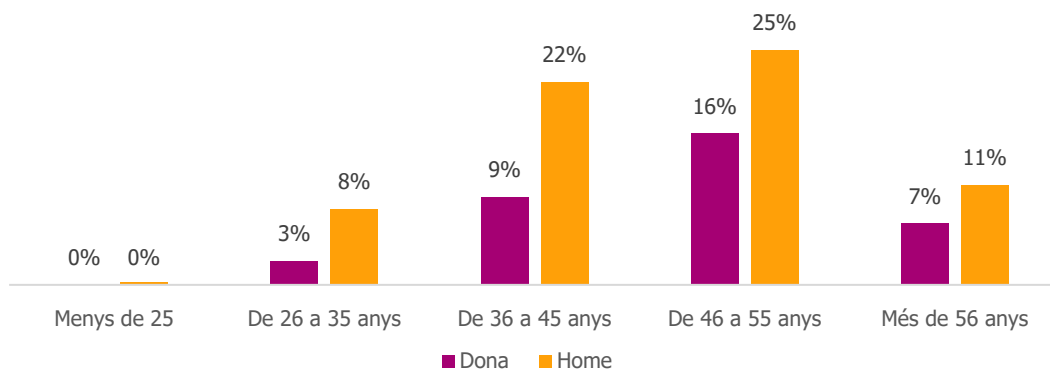
Gràfic 1. Distribució de la plantilla, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020). Total=3777

S'observa una clara masculinització de la plantilla, amb un 65% d'homes i un 35% de dones. Cal esmentar també que en les dades recollides no s'inclou la categoria de gènere no binari.

Gràfic 2. Distribució de la plantilla per edat i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020). Total=3777

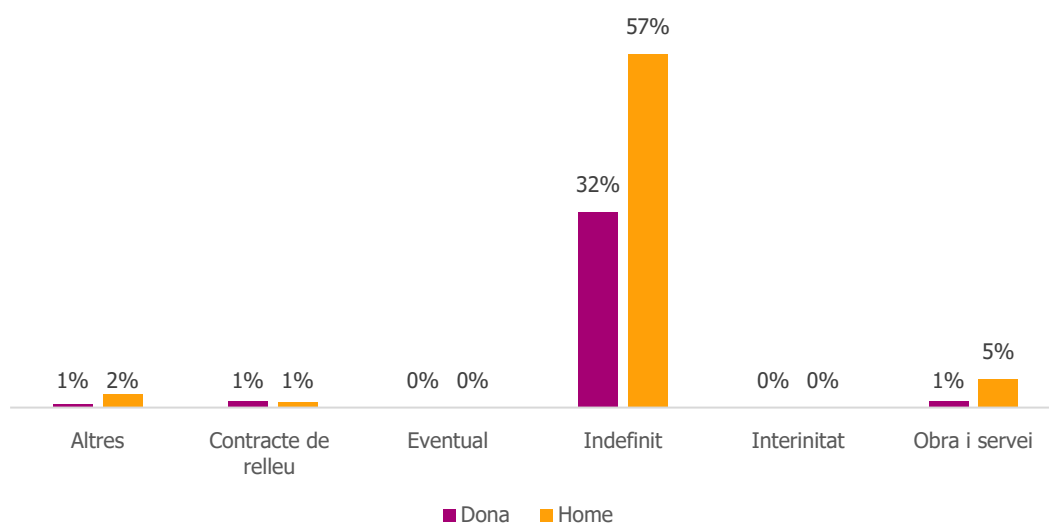
L'edat mitjana de la plantilla és de 46 anys, amb pràcticament la mateixa edat entre dones i homes.

Per franges, s'aprecia també que la major concentració es situa 46 a 55 anys, amb el 41% de la plantilla, un 16% són dones i un 25% són homes. La segueix la franja de 36 a 45 anys i la de més de 56 anys. En canvi la franja de menys de 25 anys és pràcticament inexistent. Es conclou doncs que la plantilla té una tendència a l'envelliment.

Destaca també que en les franges més joves el percentatge de dones és inferior a la mitjana de l'empresa. És a dir, la masculinització de la plantilla és superior en les franges més joves de l'empresa.

Aquesta distribució per edat té correspondència amb l'antiguitat de la plantilla. Així, la major presència femenina en les franges d'edat més avançades es correspon amb l'antiga distribució de la plantilla on les dones ocupaven el lloc de treball de Taquillera, lloc de treball que va desaparèixer amb la incorporació de les màquines de venda automàtiques.

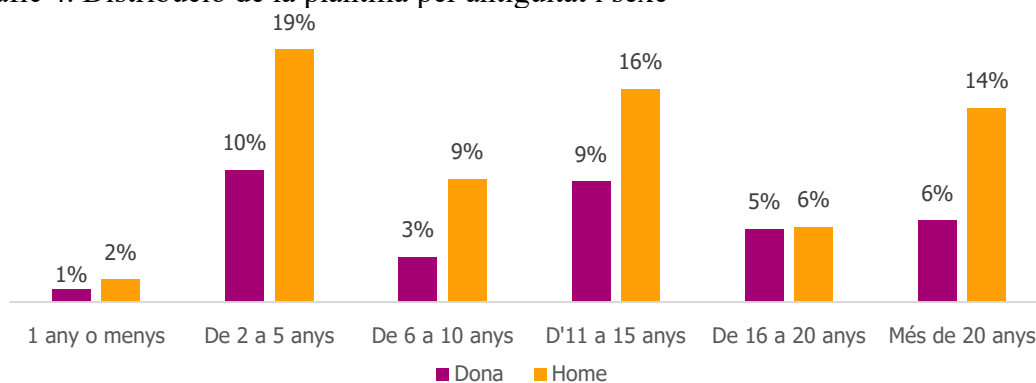
Gràfic 3. Distribució de la plantilla per vinculació i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020). Total=3777

Pel que fa al tipus de contracte, a 31 de desembre prop del 90% de la plantilla té un contracte laboral indefinit. El segueixen els contractes per obra i servei i els contractes de relleu. Per sexes, la proporció d'homes en contracte d'obra i servei és superior a la de la distribució total mentre que en els contractes de relleu el nombre de dones supera el d'homes.

Gràfic 4. Distribució de la plantilla per antiguitat i sexe



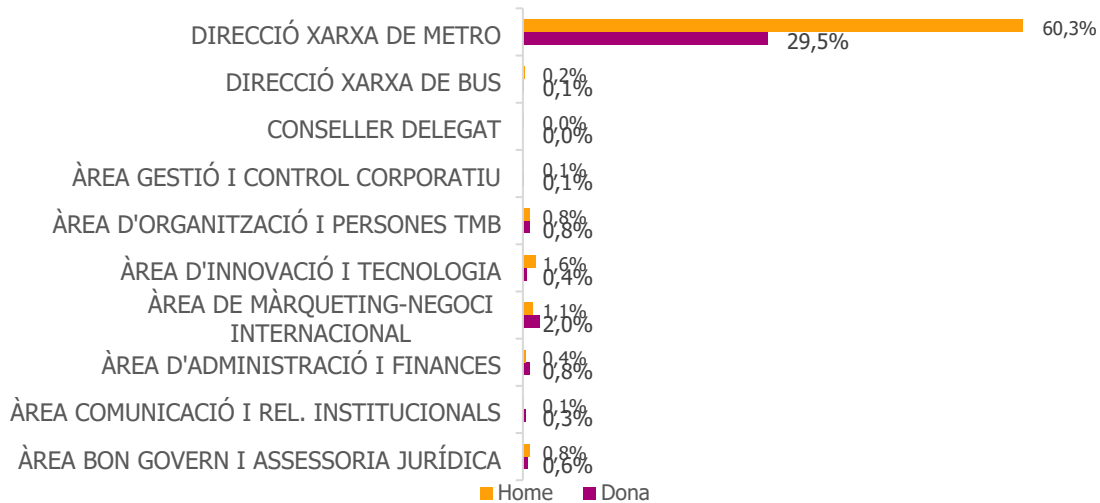
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020). Total=3777

S'observa que l'antiguitat de la plantilla és elevada, amb una mitjana 11 anys a l'empresa tant entre dones com entre homes. Però s'observen diferències entre franges. Així, la franja amb major antiguitat és de 2 a 5 anys seguida per la d'11 a 15 anys i la de més de 20 anys. En la franja de 16 a 20 anys és on la representació femenina és més elevada amb pràcticament la paritat entre sexes.

Tal com s'ha comentat, aquesta distribució es deu a en gran mesura a l'antic lloc de treball de Taquillera i a bonificacions a la contractació femenina realitzades en el passat. Per

contra, la franja de 6 a 10 anys és on menys dones es troben en relació amb els homes. Cal destacar, però, que en les franges de menor antiguitat, menys d'1 any i de 2 a 5 anys, la proporció entre dones i homes és similar a la de la totalitat de la plantilla. En aquest sentit, caldrà cercar accions per continuar incrementant la presència de les dones per avançar cap a una plantilla més paritària.

Gràfic 5. Distribució de la plantilla per àrea i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020). Total=3777

En l'anàlisi de la distribució de la plantilla per àrea, s'observa que la pràctica totalitat de la mateixa es troba a la Direcció xarxa metro. Aquesta també és l'àrea amb major masculinització doncs hi ha el doble d'homes que de dones.

Les àrees d'Innovació i tecnologia, Bon govern i assessoria jurídica i de Direcció xarxa de bus estan també clarament masculinitzades. I l'àrea d'organització i persones té un 50% de l'equip de cada sexe.

Tota la resta d'àrees estan feminitzades, invertint la tendència general de la companyia. Aquestes són àrees administratives i de suport en general.

Es conclou, per tant, que existeix a Ferrocarril Metropolità de Barcelona segregació horitzontal amb una distribució d'homes en les professions relacionades amb la pròpia operativa de la xarxa de transport, professions relacionades amb la tecnologia i l'entorn de l'assessoria mentre que les dones es troben en àrees relacionades amb les funcions tècniques i en àrees de suport.

Taula 1. Distribució de la plantilla per nivell salarial i sexe

| | Dona | % | Home | % | Total general | % |
|-----------------|------|-------|------|-------|---------------|-------|
| Nivell 1 | 11 | 0,3% | 73 | 1,9% | 84 | 2,2% |
| Nivell 2 | 12 | 0,3% | 23 | 0,6% | 35 | 0,9% |
| Nivell 3 | 37 | 1,0% | 115 | 3,0% | 152 | 4,0% |
| Nivell 4 | - | 0,0% | 1 | 0,0% | 1 | 0,0% |
| Nivell 5 | 22 | 0,6% | 76 | 2,0% | 98 | 2,6% |
| Nivell 6 | 8 | 0,2% | 13 | 0,3% | 21 | 0,6% |
| Nivell 7 | 13 | 0,3% | 10 | 0,3% | 23 | 0,6% |
| Nivell 8 | - | - | - | - | - | - |
| Nivell 9 | - | 0,0% | 21 | 0,6% | 21 | 0,6% |
| Nivell 10 | 2 | 0,1% | 10 | 0,3% | 12 | 0,3% |
| Nivell 11 | 21 | 0,6% | 32 | 0,8% | 53 | 1,4% |
| Nivell 12 | 47 | 1,2% | 28 | 0,7% | 75 | 2,0% |
| Nivell 13 | - | 0,0% | 1 | 0,0% | 1 | 0,0% |
| Nivell 14 | 1 | 0,0% | 24 | 0,6% | 25 | 0,7% |
| Nivell 15 | 3 | 0,1% | 41 | 1,1% | 44 | 1,2% |
| Nivell 16 | 8 | 0,2% | 5 | 0,1% | 13 | 0,3% |
| Nivell 17 | 34 | 0,9% | 450 | 11,9% | 484 | 12,8% |
| Nivell 18 | 8 | 0,2% | 1 | 0,0% | 9 | 0,2% |
| Nivell 19 | 48 | 1,3% | 20 | 0,5% | 68 | 1,8% |
| Nivell 20 | 17 | 0,5% | 379 | 10,0% | 396 | 10,5% |
| Nivell 21 | 11 | 0,3% | 47 | 1,2% | 58 | 1,5% |
| Nivell 22 | 979 | 25,9% | 1014 | 26,8% | 1993 | 52,8% |
| Nivell 23 | 1 | 0,0% | 16 | 0,4% | 17 | 0,5% |
| Nivell 24 | 14 | 0,4% | 55 | 1,5% | 69 | 1,8% |
| Nivell 25 | - | - | - | - | - | - |
| Nivell 26 | 5 | 0,1% | 5 | 0,1% | 10 | 0,3% |
| Fora Conveni | 3 | 0,1% | 12 | 0,3% | 15 | 0,4% |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020). Total=3777

La distribució de la plantilla per nivells salarials mostra una clara concentració en certs nivells, tant en general com en funció del sexe.

Més de la meitat de la plantilla es troba en el Nivell 22, corresponent a les categories Encarregat Subaltern, Operari Manteniment Material Mòbil, Operari Manteniment Infraestructures, Agent d' Atenció al Client, Motorista, Coordinador Torn, Locutor, Auxiliar Control i Informació, Atenció al Client en Funicular, Xofer 1ª, Cap d'Estació de 1ª. Destaca que el nombre de dones i homes és molt similar en aquest nivell.

En els nivells 17 i 10, que corresponen a les categories Coordinador Protecció i Seguretat, Comandament Tècnic Operacions (CTO), Especialista Superior Porta Cotxeres, Especialista Superior SCTC, Responsable Torn Manteniment, Especialista Superior Energia, Coordinador CDIU i el Nivell 10, cap de línies automàtiques i cap de línies

convencionals, que són els següents en nombre de persones, la presència masculina és molt superior a la femenina, sent aquesta minoritària.

Són els nivells 19 (Auxiliar Administratiu, Tècnic Agregat A, Telefonista, Atenció al Client en CIAC, Agent d'informació i atenció digital) el Nivell 12 (Delineant Projectista, Oficial Superior Administratiu, Tècnic Agregat D) i el Nivell 7 (Tècnic Ajudant, Cap Departament de 1ª, Tècnic Agregat F, Ajudant Tècnic Sanitari) on la presència de dones supera a la d'homes.

Taula 2. Distribució de la plantilla per categoria professional i sexe

| | Dona | % | Home | % | Total general | % |
|--------------------------------|------|------|------|------|---------------|------|
| Nivell 1 | 11 | 0,3% | 73 | 1,9% | 84 | 2,2% |
| Cap de divisió | 1 | 0,0% | 15 | 0,4% | 16 | 0,4% |
| Cap de negociat superior | 1 | 0,0% | 17 | 0,5% | 18 | 0,5% |
| Tècnic Agregat J | 9 | 0,2% | 41 | 1,1% | 50 | 1,3% |
| Nivell 2 | 12 | 0,3% | 23 | 0,6% | 35 | 0,9% |
| Cap Adjunt de Divisió | 0 | 0,0% | 1 | 0,0% | 1 | 0,0% |
| Tècnic Agregat I | 12 | 0,3% | 22 | 0,6% | 34 | 0,9% |
| Nivell 3 | 37 | 1,0% | 115 | 3,0% | 152 | 4,0% |
| Tècnic Agregat H | 37 | 1,0% | 115 | 3,0% | 152 | 4,0% |
| Nivell 4 | 0 | 0,0% | 1 | 0,0% | 1 | 0,0% |
| Subcap de divisió | 0 | 0,0% | 1 | 0,0% | 1 | 0,0% |
| Nivell 5 | 22 | 0,6% | 76 | 2,0% | 98 | 2,6% |
| Cap de negociat de 2 | 1 | 0,0% | | 0,0% | 1 | 0,0% |
| Tècnic Agregat G | 21 | 0,6% | 76 | 2,0% | 97 | 2,6% |
| Nivell 6 | 8 | 0,2% | 13 | 0,3% | 21 | 0,6% |
| Tècnic Ajudant Superior | 8 | 0,2% | 13 | 0,3% | 21 | 0,6% |
| Nivell 7 | 13 | 0,3% | 10 | 0,3% | 23 | 0,6% |
| Ajudant Tècnic Sanitari | 2 | 0,1% | 0 | 0,0% | 2 | 0,1% |
| Cap Departament de 1 | 3 | 0,1% | 0 | 0,0% | 3 | 0,1% |
| Tècnic Agregat F | 6 | 0,2% | 8 | 0,2% | 14 | 0,4% |
| Tècnic Ajudant | 2 | 0,1% | 2 | 0,1% | 4 | 0,1% |
| Nivell 9 | 0 | 0,0% | 21 | 0,6% | 21 | 0,6% |
| Responsable Unitat | 0 | 0,0% | 21 | 0,6% | 21 | 0,6% |
| Manteniment | | | | | | |
| Nivell 10 | 2 | 0,1% | 10 | 0,3% | 12 | 0,3% |
| Cap de línies automàtiques | 0 | 0,0% | 6 | 0,2% | 6 | 0,2% |
| Cap de línies convencionals | 2 | 0,1% | 4 | 0,1% | 6 | 0,2% |
| Nivell 11 | 21 | 0,6% | 32 | 0,8% | 53 | 1,4% |
| Auxiliar Tècnic | 11 | 0,3% | 24 | 0,6% | 35 | 0,9% |
| Cap Departament de 2 | 5 | 0,1% | 2 | 0,1% | 7 | 0,2% |
| Tècnic Agregat E | 5 | 0,1% | 6 | 0,2% | 11 | 0,3% |
| Nivell 12 | 47 | 1,2% | 28 | 0,7% | 75 | 2,0% |
| Delineant Projectista | 1 | 0,0% | 1 | 0,0% | 2 | 0,1% |
| Oficial Superior Administratiu | 44 | 1,2% | 25 | 0,7% | 69 | 1,8% |
| Tècnic Agregat D | 2 | 0,1% | 2 | 0,1% | 4 | 0,1% |
| Nivell 13 | 0 | 0,0% | 1 | 0,0% | 1 | 0,0% |

| | Dona | % | Home | % | Total general | % |
|------------------------------------|------|-------|------|-------|---------------|-------|
| Delineant | 0 | 0,0% | 1 | 0,0% | 1 | 0,0% |
| Nivell 14 | 1 | 0,0% | 24 | 0,6% | 25 | 0,7% |
| Responsable Secció Manteniment | 1 | 0,0% | 24 | 0,6% | 25 | 0,7% |
| Nivell 15 | 3 | 0,1% | 41 | 1,1% | 44 | 1,2% |
| Operador d'emergències | 3 | 0,1% | 6 | 0,2% | 9 | 0,2% |
| Operador de línies automàtiques | 0 | 0,0% | 35 | 0,9% | 35 | 0,9% |
| Nivell 16 | 8 | 0,2% | 5 | 0,1% | 13 | 0,3% |
| Oficial de 1- Administratiu | 5 | 0,1% | 5 | 0,1% | 10 | 0,3% |
| Tècnic Agregat C | 3 | 0,1% | 0 | 0,0% | 3 | 0,1% |
| Nivell 17 | 34 | 0,9% | 450 | 11,9% | 484 | 12,8% |
| Coordinador Protecció Seguretat | 3 | 0,1% | 23 | 0,6% | 26 | 0,7% |
| Esp. Sup. Energia Polivalent | 0 | 0,0% | 15 | 0,4% | 15 | 0,4% |
| Especialista Sup.Porta Cotxera | 1 | 0,0% | 162 | 4,3% | 163 | 4,3% |
| Especialista Superior Energia | 0 | 0,0% | 5 | 0,1% | 5 | 0,1% |
| Especialista Superior SCTC | 2 | 0,1% | 69 | 1,8% | 71 | 1,9% |
| Comandament Tècnic Operatiu | 28 | 0,7% | 119 | 3,2% | 147 | 3,9% |
| Responsable Torn Manteniment | 0 | 0,0% | 57 | 1,5% | 57 | 1,5% |
| Nivell 18 | 8 | 0,2% | 1 | 0,0% | 9 | 0,2% |
| Oficial de 2- Administratiu | 5 | 0,1% | 0 | 0,0% | 5 | 0,1% |
| Tècnic Agregat B | 3 | 0,1% | 1 | 0,0% | 4 | 0,1% |
| Nivell 19 | 48 | 1,3% | 20 | 0,5% | 68 | 1,8% |
| Agent de Inf. y Atenc. Digital | 4 | 0,1% | 4 | 0,1% | 8 | 0,2% |
| Atenció al Client en CIAC | 35 | 0,9% | 14 | 0,4% | 49 | 1,3% |
| Auxiliar Administratiu | 4 | 0,1% | 0 | 0,0% | 4 | 0,1% |
| Tècnic Agregat A | 0 | 0,0% | 1 | 0,0% | 1 | 0,0% |
| Telefonista | 5 | 0,1% | 1 | 0,0% | 6 | 0,2% |
| Nivell 20 | 17 | 0,5% | 379 | 10,0% | 396 | 10,5% |
| Coordinador d'Equip | 0 | 0,0% | 4 | 0,1% | 4 | 0,1% |
| Especialista manteniment | 0 | 0,0% | 136 | 3,6% | 136 | 3,6% |
| Tècnic Operació Línies Auto. | 17 | 0,5% | 239 | 6,3% | 256 | 6,8% |
| Nivell 21 | 11 | 0,3% | 47 | 1,2% | 58 | 1,5% |
| Motorista Instructor | 11 | 0,3% | 47 | 1,2% | 58 | 1,5% |
| Nivell 22 | 979 | 25,9% | 1014 | 26,8% | 1993 | 52,8% |
| Agent d'Atenció al Client | 939 | 24,9% | 653 | 17,3% | 1592 | 42,1% |
| Atenció al Client a Funicular | 4 | 0,1% | 1 | 0,0% | 5 | 0,1% |
| Auxiliar Control i Informació | 17 | 0,5% | 34 | 0,9% | 51 | 1,4% |
| Coordinador Torn | 0 | 0,0% | 4 | 0,1% | 4 | 0,1% |
| Cap d'estació de 1- Locutor | 0 | 0,0% | 1 | 0,0% | 1 | 0,0% |
| Operari manteniment Infraestr. | 17 | 0,5% | 9 | 0,2% | 26 | 0,7% |
| Operari manteniment Mat | 1 | 0,0% | 162 | 4,3% | 163 | 4,3% |
| Mòbil | 1 | 0,0% | 150 | 4,0% | 151 | 4,0% |
| Nivell 23 | 1 | 0,0% | 16 | 0,4% | 17 | 0,5% |
| Oficial de 2- | 1 | 0,0% | 16 | 0,4% | 17 | 0,5% |

| | Dona | % | Home | % | Total general | % |
|-------------------------------|------|------|------|------|---------------|------|
| Nivell 24 | 14 | 0,4% | 55 | 1,5% | 69 | 1,8% |
| Aux. Manten. Infraestructures | 0 | 0,0% | 26 | 0,7% | 26 | 0,7% |
| Netejacotxes | 0 | 0,0% | 9 | 0,2% | 9 | 0,2% |
| Oficial de 3- Ordenança | 8 | 0,2% | 17 | 0,5% | 25 | 0,7% |
| | 6 | 0,2% | 3 | 0,1% | 9 | 0,2% |
| Nivell 26 | 5 | 0,1% | 5 | 0,1% | 10 | 0,3% |
| Auxiliar Subalterno | 5 | 0,1% | 5 | 0,1% | 10 | 0,3% |
| Fora de conveni | 3 | 0,1% | 12 | 0,3% | 15 | 0,4% |
| Grup 0 | 0 | 0,0% | 1 | 0,0% | 1 | 0,0% |
| Grup 1 | 3 | 0,1% | 11 | 0,3% | 14 | 0,4% |
| Total general | 1305 | 1305 | 2472 | 2472 | 3777 | 3777 |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020). Total=3777

Pràcticament el 25% de la plantilla són dones amb la categoria professional d'agent d'atenció al client. Més enllà d'aquesta categoria només trobem més de l'1% de dones a la plantilla en 2 més, Oficial Superior Administratiu (1,2%) i Tècnic Agregat H (1%).

Els homes en canvi es reparteixen en major mesura per les diferents categories professionals de l'empresa. La més nombrosa és també la categoria professional d'agent d'atenció al client on un 17,3% de la plantilla total són homes. La segueixen Tècnic operació línies automàtiques (6,3%), Especialista sup. Porta cotxera (4,3%), operari de manteniment infraestructura (4,3%), operari de manteniment mat. mòbil (4%) i especialista de manteniment (3,6%).

6.1.2 Compromís i cultura organitzativa

En aquest apartat s'analitza el compromís de l'organització amb la implantació de polítiques pel foment de la igualtat d'oportunitats junta amb el desenvolupament de la cultura corporativa des de la perspectiva de gènere.

Integrada dins de Transports Metropolitans de Barcelona (TMB), l'empresa Ferrocarril Metropolità de Barcelona en l'actualitat promou polítiques i iniciatives per fomentar la igualtat de gènere que contribueixen a continuar avançant en la incorporació de dones a en la seva plantilla.

La recent creació, al maig de 2020, de l'àrea de Responsabilitat Social, Dona i Diversitat vehicula i impulsa la implantació de les polítiques d'igualtat i diversitat conjuntament amb la resta d'àrees de l'empresa. La responsable d'aquesta àrea forma part del Comitè de Direcció de TMB.

L'àrea de Responsabilitat Social, Dona i Diversitat està enfocada a la generació d'oportunitats i no discriminació entre la plantilla i en relació a les persones usuàries de les xarxes de transport públic, impulsant les següents línies d'actuació:

Figura 1. Principals polítiques per a la igualtat de gènere

Accions d'incorporació i potenciació del Talent Femení.
Activitats dirigides a la comunitat educativa, per a visibilitzar i potenciar funcions professionals de TMB tradicionalment masculinitzades.
Plans per a la prevenció de l'Assejament Sexual i Per Raó de Sexe i contra la LGTBI Fòbia.
Accions de sensibilització i conscienciació, internes i externes, en vers la perspectiva de gènere.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per FMB

De manera concreta, pel que fa a les accions d'incorporació i potenciació del Talent Femení, les principals mesures per a la incorporació de dones en la plantilla són:

Proposar Accions de discriminació positiva en processos de selecció, com la incorporació d'una clàusula de discriminació positiva en els processos de selecció d'Agent d'Atenció al Client. (Es va materialitzar dins la convocatòria 2021)

Impulsar acords amb entitats de promoció de l'ocupació (Barcelona Activa). Presa de contacte i primera acció participativa al Saló de l'Ocupació 2021.

Participar en el reforç dels programes de pràctiques. Nova línia acollida d'estudiants en pràctiques amb discapacitat intel·lectual primer semestre 2022.

Dissenyar i promoure campanyes divulgatives d'atracció del talent femení. Primera acció enquesta sobre el Talent Femení 2021.

Donar visibilitat de dones que ocupen llocs de treball històricament ocupats per homes, per contribuir a la generació de referents: com campanya Dones en Moviment (8 de març) o Exposició DonesTech per a noves destinacions (novembre 2021).

Potenciar la implementació d'accions formatives i de desenvolupament per a dones.

Emmarcades en el projecte educatiu de TMB, des de la perspectiva de gènere, s'identifiquen les següents accions:

Tallers de visibilitat de professions tradicionalment masculinitzades desenvolupades per dones. (Projecte TMB EDUCA 2022)

Incorporació de la perspectiva de gènere en la totalitat d'activitats del catàleg de TMB Educa. (Inici al 2022)

De manera positiva es vol destacar la campanya, impulsada al 2021, de 'DonesTech per a noves destinacions': una exposició dedicada a les enginyeres de TMB i a noies

estudiants de la UPC, al Metro de Barcelona. L'objectiu de l'exposició és mostrar models per tal que altres dones s'animin a construir el progrés des de les branques d'estudis com l'enginyeria, l'arquitectura, les ciències i la tecnologia.

L'exposició està formada per una desena de fotografies que mostren nou dones que desenvolupen la seva carrera professional a TMB, i que han cursat els seus estudis tècnics també a la UPC. La mostra també vol visibilitzar i promoure la presència femenina als graus d'estudis tècnics, avui dia encara molt masculinitzats, i la importància del vincle empresa-universitat.

Imatge 1. Exposició “Dones Tech per a noves destinacions”



Font: TMB, 2021

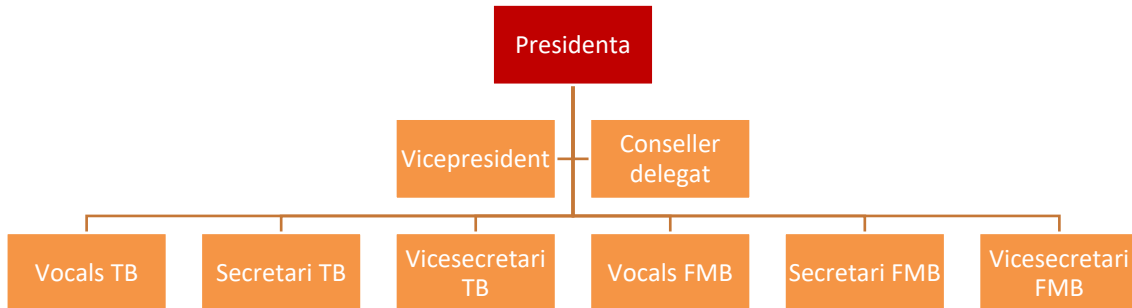
L'exposició 'DonesTech per a noves destinacions' pretén ser un mirall, una inspiració per a les noves generacions de dones que vulguin projectar el seu futur professional des de disciplines tècniques a àmbits professionals, on malauradament tenen poca representació, tot promovent la igualtat i la diversitat. Les estudiants de la UPC representen l'ambició de continuar treballant per una tecnologia diferent, una mobilitat al servei de les persones, més sostenible i segura, en la qual la integració de la perspectiva de gènere sigui la norma.

És precís senyalar també, dins del marc del 25 de Novembre, dia internacional contra les violències masclistes, les accions de sensibilització que s'impulsen com per exemple, sessions de cinefòrum al Metro que posa a debat la violència masclista a l'espai públic.

Al llarg de la diagnosi s'analitzaran els diferents Protocols per a la prevenció de l'assetjament així com, des de Recursos Humans, mesures per facilitar i atreure el talent femení.

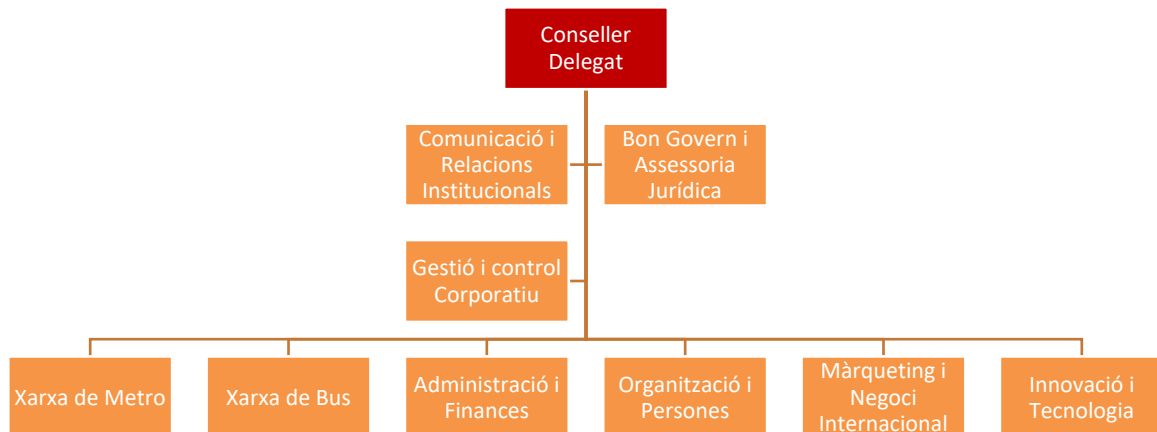
A nivell organitzatiu, Transports Metropolità de Barcelona s'estructura amb el següent organigrama:

Gràfic 6. Organigrama Consell d'Administració TMB



Font: elaboració pròpia a partir de la informació publicada a la web de TMB, 2022

Gràfic 7. Organigrama TMB

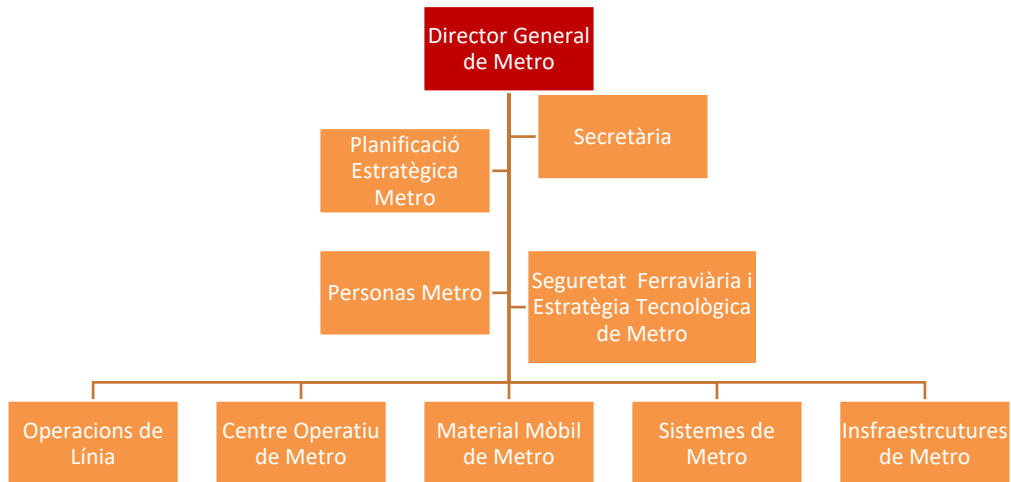


Font: elaboració pròpia a partir de la informació publicada a la web de TMB, 2022

L'àrea de Responsabilitat social, dona i diversitat es troba ubicada dins de Comunicació i Relacions Institucionals.

Dins de la Direcció General de la Xarxa Metro, el model organitzatiu és el següent:

Gràfic 8. Organigrama Xarxa Metro



Font: elaboració pròpia a partir de la informació facilitada per FMB, octubre de 2021

6.1.3 Comunicació i llenguatge inclusiu

Les comunicacions del Ferrocarril Metropolità de Barcelona (FMB) són gestionades a través de l'Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals de Transports Metropolitans de Barcelona (TMB). Aquesta àrea forma part de la Direcció de Màrqueting de TMB, integrada pels departaments de Comunicació Corporativa, Comunicació Interna, Gabinet de Premsa, Relacions institucionals, Relacions Públiques i Protocol i Responsabilitat Social Corporativa. A més, hi ha altres àrees de l'organització responsables o que intervenen en alguns processos o canals de comunicació tant interns com externs.

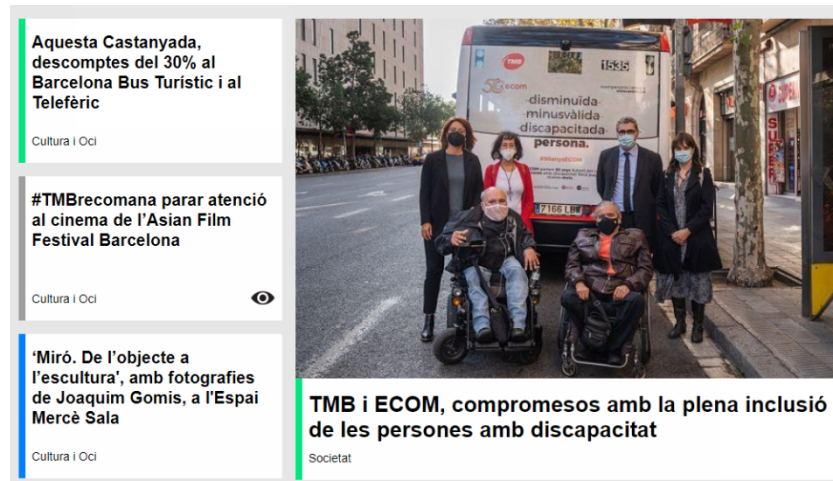
Degut al servei que realitza FMB de cara a la ciutadania és important observar els canals comunicatius interns i externs. Específicament, els canals de difusió interna es dirigeixen a la plantilla de l'organització, al comitè d'empresa i a les empreses proveïdores de serveis. En la difusió externa, es dirigeixen a les persones usuàries del transport i a la ciutadania, així com a associacions i col·lectius del territori, organismes col·laboradors, mitjans de comunicació, càrrecs electes de les administracions públiques i a les persones interessades en la tecnologia i el funcionament del transport públic.

A més, la companyia té una estratègia digital molt visual i interactiva, mitjançant els perfils corporatius de les xarxes socials, principalment a través de Twitter (on es viralitza la informació multimèdia ràpidament) i Facebook (on es comparteix contingut i es conversa amb grans audiències per crear comunitat). Des de l'any 2013, TMB compta amb un perfil de Twitter específic, dedicat a l'atenció ciutadana i la informació de serveis. Des dels comptes de Twitter, Instagram i Facebook, per diferenciar les comunicacions dirigides a les persones usuàries del Metro es fa servir l'etiqueta #metrobcn.

Val a dir que FMB no disposa d'un canal comunicatiu propi de difusió externa, sinó que forma part del paraigües comunicatiu de TMB, amb campanyes conjuntes com a operadora de transport i d'altres específiques, relatives al Metro.

En aquesta difusió externa destaca la web TMB Notícies, una plataforma on es recull l'actualitat de l'empresa i del sector del transport públic, amb un trànsit mensual d'unes 35.000 persones. A més, ressalta MouTV, un sistema de difusió propi de TMB disponible a més de 2.500 punts de les xarxes de metro i bus, que des del 2011 combina informació de servei, actualitat general i publicitat.

Imatge 2. Exemple comunicatiu de TMB Notícies



Font: <https://noticies.tmb.cat/>

Com a canals interactius, TMB compta amb la web corporativa, la qual disposa de la informació relativa a tots els seus serveis de transport i el Club JoTMBé, un programa de màrqueting relacional creat també el 2011, on es fa promoció de les principals activitats, ofertes i descomptes culturals disponibles a la ciutat de Barcelona.

De manera positiva, principalment, les imatges de les comunicacions de les plataformes de comunicació externa tenen una mirada interseccional, representant la diversitat en els diferents àmbits de la vida quotidiana. Això i tot, mancaria reforçar i ampliar la visibilitat de les persones racialitzades, les persones amb diversitat funcional i les persones d'edat més avançada, ja que són les menys representades en aquestes comunicacions.

Imatge 3. Exemple comunicatiu de Twitter



Font: Twitter @TMB_Barcelona

A nivell d'estil, destaca que TMB no té una guia pròpia de llenguatge no sexista, però es basa en les recomanacions de la UNESCO per a un ús no sexista del llenguatge. De cara a les actuacions del present Pla es recomana impulsar una guia d'estil que reculli les especificitats de TMB, ja que facilitarà les comunicacions no sexistes entre la plantilla i també vers la ciutadania.

En aquest sentit, són diverses les publicacions efectuades a les xarxes socials que no utilitzen el llenguatge inclusiu i no sexista, sinó que fan servir l'ús del masculí genèric. A tall d'exemple, ressalten els termes ciutadans, barcelonins, el guanyador, preparat, fanàtic...

Imatge 4. Exemple comunicatiu de Facebook



Font: Facebook @TransportsMetropolitansdeBarcelona

Pel que fa a la comunicació interna, s'utilitza principalment l'enviament d'avísos oficials al personal afectat i es penjen als espais habilitats dels centres de treball (plafons informatius). A més, la plantilla de TMB té accés a la Intranet, un portal corporatiu amb les principals comunicacions relatives al servei i el treball.

A nivell de gestió laboral es compta amb InfoMetro, una comunicació que s'envia per correu electrònic i també a la Intranet, on s'hi exposa informació destinada a reduir l'impacte dels conflictes socials que es puguin esdevenir. També es fa un ús segmentat del mailing, d'acord amb les necessitats específiques dels serveis i les àrees involucrades.

A més, l'empresa compta amb la plataforma GENTMB News, com a xarxa de Comunicació Interna on s'exposen les principals notícies d'interès per a la plantilla de l'empresa a nivell general de TMB.

Destaca positivament la campanya llançada en el marc del Dia de la Dona Treballadora i de la Pau (del 5 al 12 de març del 2021), dedicant l'espai a les dones treballadores de TMB i les seves aportacions a l'empresa.

Imatge 5. GENTMB News Especial Dia de la Dona Treballadora i de la Pau



Dones en moviment

De la mà de la Tamara, la Inés, la Mercedes, la Providencia i la Vanessa coneixerem l'experiència



Tamara, electrofontanera i dona en moviment

Presentem la primera entrevista de la sèrie Dones en moviment i ho fem amb la primera dona electrofontanera de metro.



Mercedes, conductora de bus i dona en moviment

És una de les primeres dones conductores de bus de TB. "Estic orgullosa de formar part de la plantilla d'aquesta

Font: GENTMB News

Imatge 6. Exemple comunicatiu campanya d'absentisme



Font: FMB

Tal com s'observa a l'anterior exemple de comunicació interna, impera l'ús del masculí genèric, dirigint la campanya principalment als homes de l'empresa. A més, la presència de les dones és marginal, havent-hi representats 4 homes i només 1 dona.

En l'àmbit de la comunicació interna, l'empresa compta amb el Pla Estratègic de Comunicació i Reputació Interna 2017-2021 (PECRI), on s'exposen les mesures per a donar resposta a les noves necessitats comunicatives de les persones de l'organització. En aquest no es recullen objectius específics en matèria de gènere, així com tampoc s'estila cap recomanació en l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista.

Finalment, en matèria de prevenció de les discriminacions a les persones LGTBIQ+, el Protocol de Prevenció i Intervenció de l'LGTBI-Fòbia a les xarxes de transport de TMB recull diverses actuacions a implantar a Transports Metropolitans de Barcelona, per tal de garantir a les persones usuàries de la xarxa de transports la lliure vivència de la diversitat sexual, afectiva i de gènere. Aquestes mesures fan èmfasi en la necessitat d'establir un canal específic al servei de queixes i d'atenció a la ciutadania per poder vehicular aquest tipus de situacions discriminatòries, així com incrementar les campanyes de sensibilització i conscienciació realitzades des de l'organització.

Pel que fa a la xarxa de Metro, es proposa la possibilitat d'incorporar missatges d'acció contra la LGTBIfòbia i informar dels recursos d'acompanyament disponibles. A més de visibilitzar missatges específics amb símbols del col·lectiu LGTBIQ+ com la bandera de l'arc de Sant Martí.

Campanya “Viatja amb Karma”

Amb l'objectiu de conscienciar les persones usuàries de la importància del respecte i la bona convivència al transport públic, des de l'any 2017 TMB desenvolupa la campanya “Viatja amb Karma”, tant pel servei de bus com de metro. La Karma, que és el personatge protagonista de la campanya, és la prescriptora del bon comportament en el transport públic. Mitjançant material i suport audiovisual molt variat (vídeos, plafons, xarxes socials, exteriors i interiors de busos i trens, etc.), el personatge assenyala les infraccions i les actituds incorrectes i reforça els comportaments cívics.

Imatge 7. Recull d'imatges de la campanya “Viatja amb Karma”



Font: pàgina web TMB (2022).

La protagonista de la campanya és un personatge femení, la Karma. Aquesta en els vídeos, plafons i cartells sovint es mostra enfadada, amb una actitud de control cap a les persones usuàries del transport públic i prescrivint allò que es considera correcte o incorrecte en els busos i metros. Així doncs, aquests elements infantilitzen les persones usuàries i reforcen l'estereotip de la dona crítica que té una actitud controladora i pesada.

Finalment, cal destacar que TMB ha usat aquesta campanya per fer una crida a aturar la violència masclista al transport públic. Juntament amb l'Ajuntament de Barcelona, l'any 2019 va llançar un vídeo i una falca publicitària per combatre les actituds i comportaments masclistes que afecten les dones en el transport públic.

Imatge 8. Campanya de TMB contra la violència masclista en el transport públic



Font: pàgina web TMB (2022).

També relatiu a la igualtat de gènere i la voluntat de combatre les violències masclistes, l'any 2017 la campanya "Viatja amb karma" va tractar el manspreading amb vídeos i cartells, on es veia la Karma assenyalant l'ocupació excessiva d'espai en els seients del transport públic per part dels homes. En comptes de tractar-ho com una situació negativa i que el karma repercutirà negativament sobre l'autor, seria recomanable que es fes èmfasi en que aquesta situació és una actitud masclista que no s'ha de tolerar i no té res a veure amb el karma.

Imatge 9. El manspreading a la campanya "Viatja amb karma"



Font: pàgina web TMB (2022).

6.2 Processos de selecció, contractació, formació i promoció professional

S'analitza en aquest espai la incorporació i desenvolupament de les persones dins de l'organització des de la perspectiva de gènere.

La política de selecció de TMB està publicada al portal de transparència de la web corporativa. Aquesta basa el model de selecció en la promoció interna pel que les vacants existents es publiquen primer internament i s'informa al personal per tal de fer possible la progressió professional de la plantilla.

Aquesta promoció interna es realitza a través d'un concurs-oposició que compta amb un tribunal d'inici com a garant de la transparència i un tribunal de tancament per publicar la persona o persones seleccionades. Per a vacants temporals de qualsevol lloc de treball, es publica la plaça entre el personal amb contractació temporal, el personal que forma la borsa de treball, i es realitzen unes proves selectives. Es recomana analitzar el percentatge d'incorporacions segregades per sexe provinents de la borsa.

Quan les posicions amb un perfil tècnic presenten dificultats per a cobrir-les a través de la promoció interna o pels llocs de treball d'Agent d'Atenció al Client es procedeix a la selecció externa a través d'un procés estructurat de selecció.

Alguns d'aquests processos de selecció incorporen clàusules de discriminació positiva envers les dones en cas d'empat entre candidatures, com es pot observar en la clàusula 9.3 de les Bases de la convocatòria d'ampliació de la borsa actual d'agents d'atenció al client, amb categoria professional d'agent atenció al client, per a l'àrea d'operacions de metro de ferrocarril metropolità de Barcelona, S.A. (referència 9690), per exemple.

Cal esmentar que malgrat estar escrita majoritàriament en llenguatge no sexista, la política de selecció manté en alguns moments l'ús del masculí com a genèric. Caldria, doncs, revisar-ne la redacció.

En les entrevistes i focus grups realitzats la plantilla ha comentat que la metodologia del procés de selecció és adequada tot i que reconeix que la majoria d'incorporacions en els llocs de treball inicials són homes. També es percep que en algun cas es desconeix exactament el procés de selecció de l'empresa.

Gràfic 9. Incorporacions a la plantilla 2019-20, per sexe i modalitat de procés



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020). Total=434

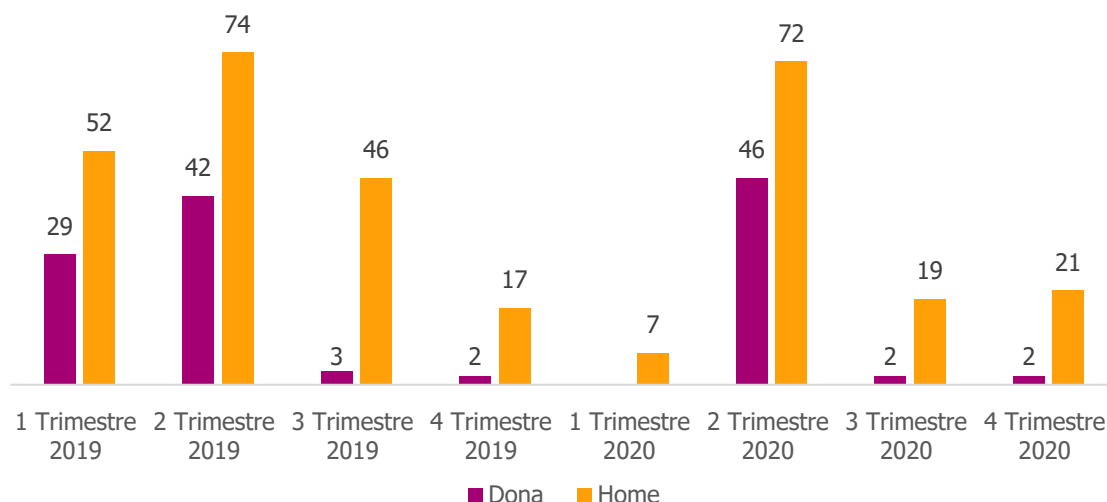
Destaca en primer lloc que s'han incorporat 126 dones i 308 homes en el període analitzat, tal com comenta la pròpia plantilla. Així, el nombre d'homes incorporats en els 2 últims anys és quasi 2,5 vegades superior al de les dones incorporades.

Es constata que en alguns casos hi ha una manca de candidates en els processos selectius realitzats a l'organització, fet que es tradueix en una baixa incorporació de dones en alguns dels llocs de treball. Les pròpies característiques dels llocs de treball i la formació necessària per a accedir-hi podrien ser part de les causes ja que es troben en àrees de coneixement encara molt masculinitzades en el sistema educatiu i la societat en general.

Seria d'interès recopilar la informació del nombre de dones i homes candidates en els processos selectius per efectivament valorar aquest punt.

Pel que respecte a la modalitat d'incorporació, la principal diferència es troba en les incorporacions per prova objectiva pel que es proposa analitzar els requisits d'aquestes proves objectives per evitar, si s'escau, les barreres d'entrada que puguin existir en les mateixes.

Gràfic 10. Incorporacions a la plantilla 2019-20, per sexe i data d'entrada



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020). Total=434

Per data d'entrada, s'aprecia que el 2n trimestre és el moment de major incorporació de personal, seguit del 1r l'any 2019. Així, mentre que els homes es van incorporant durant l'any, les dones s'incorporen en aquests períodes quasi en exclusiva.

Taula 3. Incorporacions a la plantilla 2019-20, per sexe i grup professional

| | Dona | Home | Total general |
|---------------------------------|------|------|---------------|
| Agent d'Atenció al Client | 107 | 125 | 232 |
| Atenció al Client en CIAC | 2 | 2 | 4 |
| Aux. Manten. Infraestructures | - | 8 | 8 |
| Auxiliar Tècnic | - | 1 | 1 |
| Coordinador Protecció Seguretat | - | 1 | 1 |
| Esp. Sup. Energia Polivalent | - | 3 | 3 |
| Grup 0 | - | 1 | 1 |
| Netejacotxes | - | 4 | 4 |
| Locutor | 2 | 3 | 5 |
| Comandament Tècnic Operatiu | 1 | 11 | 12 |
| Oficial de 1- Administratiu | 1 | - | 1 |
| Oficial Superior Administratiu | - | 2 | 2 |
| Operador de línies automàtiques | - | 1 | 1 |
| Operari manteniment Infraestr. | 1 | 56 | 57 |
| Operari manteniment Mat Mòbil | - | 35 | 35 |
| Tècnic Agregat E | 1 | - | 1 |
| Tècnic Agregat F | 1 | 1 | 2 |
| Tècnic Agregat G | 3 | 5 | 8 |
| Tècnic Agregat H | 4 | 6 | 10 |
| Tècnic Agregat I | 1 | - | 1 |
| Tècnic Operació Línies Auto. | 2 | 43 | 45 |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020). Total=434

En analitzar l'entrada de persones per grup professional s'evidencia que les dones s'incorporen quasi en exclusiva en el grup Agent d'Atenció al Client i unes poques com a tècnic agregat. Per contra, els homes s'incorporen com a Agent d'Atenció al Client però també com a Operaris de manteniment i Tècnics d'Operació de línies automàtiques. Com s'ha comentat, seria d'interès valorar el sexe de les persones candidates en aquests processos.

Taula 4. Incorporacions a la plantilla 2019-20, per sexe i departament

| | Dona | Home | Total general |
|--|------|------|---------------|
| Advocats/des | 1 | - | 1 |
| Centre operatiu línia 1 | 7 | 19 | 26 |
| Centre operatiu línia 2 | 7 | 7 | 14 |
| Centre operatiu línia 3 | 7 | 13 | 20 |
| Centre operatiu línia 4 | 13 | 8 | 21 |
| Centre operatiu línia 5 | 10 | 11 | 21 |
| Conseller delegat | - | 1 | 1 |
| Coordinació dir. Executiva | 1 | - | 1 |
| Ctos LÍNIA 3 - TORN 1 | - | 1 | 1 |
| Ctos LÍNIA 4 - TORN 1 | 1 | 9 | 10 |
| Disseny gràfic imatge | 1 | - | 1 |
| Estratègia i canals digitals | 1 | - | 1 |
| Gestió d'expedients | 1 | - | 1 |
| Higiene, ergonomia i seguretat | - | 1 | 1 |
| Icom | 3 | 4 | 7 |
| Infraestructures de Sistemes i Arq.dades | - | 1 | 1 |
| Instal. Electromecàniques xarxa | - | 4 | 4 |
| Línies automàtiques | 2 | 35 | 37 |
| Línies convencionals | 65 | 79 | 144 |
| Mant. Bt i instal. Electromecànica. | 1 | 24 | 25 |
| Mant. Seny. Telec. I comunic lc,s | - | 15 | 15 |
| Manteniment energia xarxa | - | 3 | 3 |
| Manteniment preventiu 19 nord | - | 1 | 1 |
| Manteniment preventiu 19 sud | - | 2 | 2 |
| Manteniment preventiu línia 3 | - | 3 | 3 |
| Manteniment preventiu línia 4-11 | - | 1 | 1 |
| Manteniment preventiu línia 5 | - | 3 | 3 |
| Manteniment vies i tracció | - | 10 | 10 |
| Màrqueting de producte | 2 | - | 2 |
| Neteja trens xarxa | - | 4 | 4 |
| Obres i manteniment integral xarxa | - | 5 | 5 |
| Operadors/des línia automàtica 19 | - | 2 | 2 |
| Planificació de servei de l'operació | - | 1 | 1 |
| Plans de pensions | - | 1 | 1 |
| Prestació del servei | 1 | - | 1 |
| Producció i negoci | - | 1 | 1 |
| Proj. Estratègics xarxa metro | 1 | 1 | 2 |

| | Dona | Home | Total general |
|--------------------------------------|------|------|---------------|
| Proj. Sist. I equipament estacions | - | 1 | 1 |
| Seguretat xarxa | - | 2 | 2 |
| Selecció | - | 1 | 1 |
| Serveis comuns de gestió | - | 1 | 1 |
| Sistemes de peatge xarxa | - | 2 | 2 |
| Sistemes digitals de veu i dades | - | 3 | 3 |
| Tallers i mecànica xarxa | - | 4 | 4 |
| Trucks sagrera | - | 24 | 24 |
| Unitat de gestió de transports d'oci | 1 | - | 1 |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020). Total=434

Pel que fa als departaments, la incorporació femenina es concentra en les línies convencionals.

S'han analitzat també exemples d'Avís d'inici de procés. Per a realitzar els avisos l'empresa utilitza les descripcions de llocs de treball oficials. Bé sigui, incorporant tota la informació de la descripció o bé resumint les principals tasques del lloc de treball.

S'observa que la nomenclatura utilitzada pels llocs de treball és en alguns casos en masculí pel que s'hauria de corregir per fomentar la visibilitat femenina. En canvi, es valora positivament que en alguns casos les condicions de participació admeten formació de branques no tècniques per a fomentar la promoció interna tot i que de manera excepcional. Les persones que accedeixen a la plaça en aquestes condicions se'ls ofereix posteriorment la formació complementària per tal que assoleixin els coneixements necessaris pel lloc de treball. També s'inclouen competències transversals que fomenten la identificació de les persones candidates més enllà dels estereotips.

L'existència de condicions específiques en l'oferta com el torn de nit dificultarà l'accés a les dones en algunes vacants degut a les necessitats de conciliació que elles tenen majoritàriament, a causa de l'estructura social actual.

Per al lloc de treball i categoria d'Agent d'atenció al client la principal via d'entrada és a partir d'una borsa de treball que s'inicia principalment per donar cobertura a les vacances d'estiu i altres vacants de tipus temporal fins a finalitzar amb la incorporació de personal dins la plantilla fixa de l'organització. En les fases finals del procés selectiu no es recull la informació de les preferències d'horari i línia de metro, per tal de millorar les opcions de conciliació de les noves incorporacions. Aquesta sistemàtica d'incorporació penalitza a les persones amb menor disponibilitat horària o amb càrregues familiars, que són en la seva majoria dones, qüestió que caldria revisar i incorporar-ho com a mesura de millora dins del Pla d'Accions.

Cal destacar positivament, que els formularis per a realitzar les sol·licituds de selecció i promoció estan redactats en llenguatge inclusiu i no sexista.

Els processos selectius són conduïts principalment per personal intern, només es compta amb suport extern per a processos amb una quantitat de vacants obertes molt gran. Així, els processos com la selecció d'Agents d'Atenció al Client una empresa externa acostuma a fer les primeres fases del procés. En aquests processos no està acordada la participació de la representació de la plantilla. Majoritàriament les persones de selecció tenen formació en psicologia, però cal impartir formació específica en selecció de personal des de la perspectiva de gènere i la diversitat doncs l'empresa no n'ha realitzat prèviament.

En les entrevistes personals i grupals realitzades la plantilla percep que els processos són a priori neutres, garantint la no discriminació però que encara hi ha dificultat per l'accés de les dones o altres col·lectius a alguns llocs de treball perquè encara hi ha la creença que algunes feines són per dones i altres per homes .

En aquest sentit, per facilitar i atreure el talent femení, des de Recursos Humans s'han impulsat un seguit d'accions:

Incloure ambaixadores femenines entre les persones presents a les fires d'estudiants universitàries.

Oferir la formació DUAL a noies. Curs 2021-22, 2 homes i 1 dona.

Donar visibilitat a referents femenines en publicacions com "Dones Tech" a la intranet.

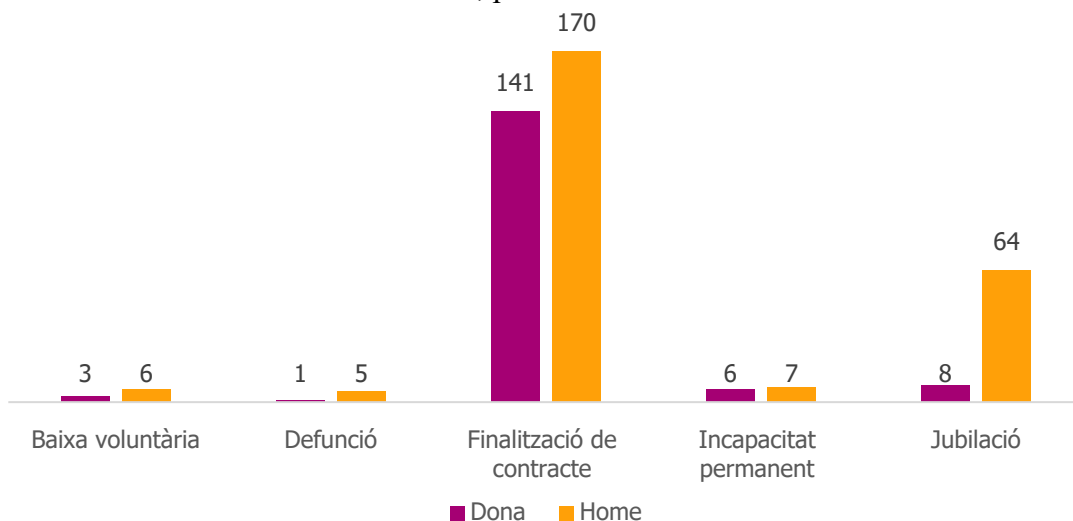
Reunions per a impulsar les accions que afavoreixin la incorporació de noies en les formacions tècniques relacionades amb l'empresa.

Contactes amb Barcelona Activa per a realitzar actuacions conjuntes en el marc de potenciar el talent femení.

Valoració de la col·laboració en projectes com STEM Talent Girl o Talent Woman.

Promoure l'actualització dels perfils professionals de les treballadores

Gràfic 11. Extincions laborals 2019-20, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020). Total=446

Respecte a les sortides de persones de l'organització, s'observa en l'anterior quadre que el principal motiu de sortida és la finalització de contracte tant en homes com en dones si ve proporcionalment és major en elles.

Els homes es jubilen en major mesura que les dones i també són ells els que figuren en les dades de defunció. Destaca el nombre reduït de persones que causen baixa voluntària a l'empresa, fet que es valora positivament.

Dins la pròpia política de selecció es preveu la realització d'entrevistes de sortida per a persones que voluntàriament decideixen sortir de TMB. Seria d'interès analitzar si la igualtat d'oportunitats és un dels motius detectats per aquesta sortida.

Pel que fa a la formació, Ferrocarril Metropolità de Barcelona prepara anualment un pla de formació per a la plantilla. L'any 2021 hi ha previstes 739 accions formatives realitzades via convocatòria, només 3 d'elles en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats.

Per a realitzar aquest pla l'àrea de formació realitza reunions amb les diferents direccions d'àrea recollint les necessitats formatives. En base a aquesta informació s'elaboren les propostes finals del pla. La representació de la plantilla, té dret a vot, tot i que no participa en aquest procés.

A més, l'empresa té com a objectiu desenvolupar una oferta formativa encaminada al desenvolupament propi de les persones a través de 3 programes:

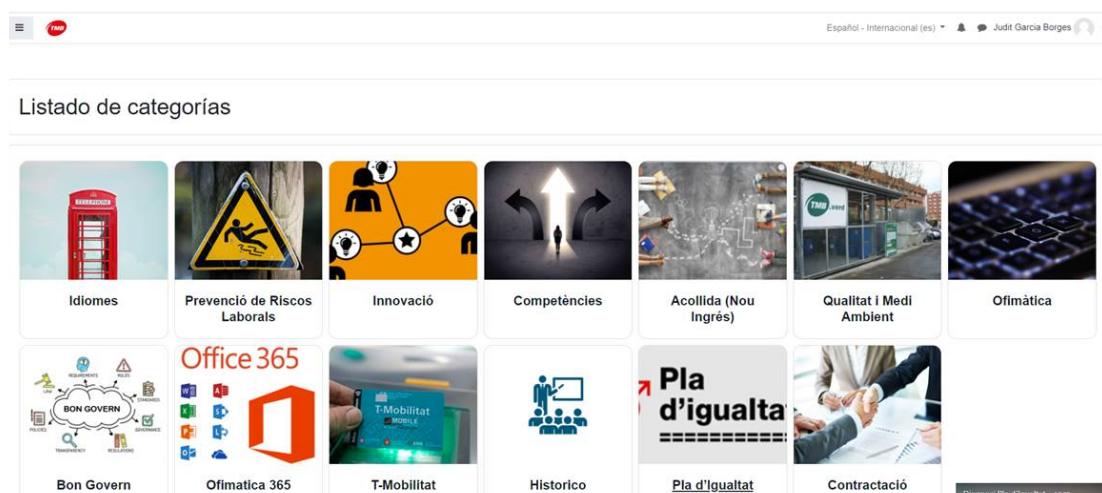
Formació tipus C: s'ofereix la possibilitat de finançar parcialment estudis relacionats amb la Missió de l'empresa, fora de l'horari laboral. Es realitzen accions de discriminació positiva envers les dones en el tractament de les sol·licituds.

Formació tipus D: es tracta de formacions en obert disponibles per a tota la plantilla que poden ser completades a través de diferents dispositius. S'ha desenvolupat a través del CAMPUS TMB.

Formació tipus E: són plans específics de desenvolupament individual creats per a persones concretes.

Les formacions designades per l'empresa es convoquen a través de correu electrònic. Per ampliar l'oferta formativa durant l'any 2021 s'ha creat la plataforma CAMPUS TMB, destinada a acollir formacions transversals per a la plantilla de l'empresa. Així, mentre que les formacions en obert estan disponibles per a tota la plantilla a la intranet pròpia de l'organització.

Imatge 1. Categories de formació a CAMPUS TMB



Font: FMB

Les formacions realitzades a través de CAMPUS TMB queden registrades al sistema intern, així serà possible traçar quines persones han realitzat una formació concreta. Habitualment aquesta formació és lliure i oberta, pel que no es reserva temps dins la jornada laboral per a la seva realització.

Dins el catàleg formatiu de CAMPUS TMB s'inclouen formacions de sensibilització per a la igualtat i altres relatives a la prevenció de l'assetjament, que no són obligatòries per a la plantilla. Actualment està disponible la formació sobre prevenció de l'assetjament mentre que la resta de formacions en matèria d'igualtat es posaran a disposició de la plantilla previ acord dins la Comissió d'Igualtat.

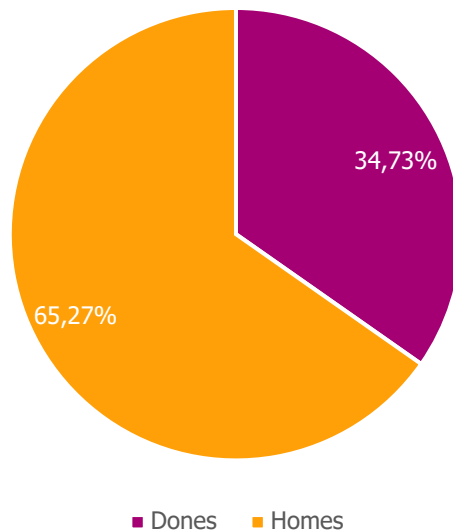
Es valora positivament les noves formacions en obert tot i que s'hauria de contemplar en el present pla d'accions la programació de formacions específiques i obligatòries en matèria d'igualtat, especialment per a persones amb responsabilitat d'equips.

Les formacions designades per l'empresa es planifiquen dins la pròpia jornada ordinària de treball. És a dir, es planifiquen convocatòries en torns de matí, tarda i fins i tot nit. Tot i això, les formacions més minoritàries es realitzen en un menor nombre de convocatòries sent necessari l'adaptació de la jornada ordinària per a l'assistència al curs.

S'han recollit dades de les formacions realitzades dins l'horari laboral l'any 2020. S'han realitzat un total de 552 accions formatives amb l'assistència de 5.353 dones i 10.061 homes. Tenint en compte persones usuàries úniques, s'ha impartit formació a 1.024 dones i a 2.001 homes.

Això significa una mitjana de 5 accions formatives per persona formada al llarg del període analitzat. En concret, la mitjana d'accions formatives en les dones és de 5,23 mentre que en els homes és de 5,03.

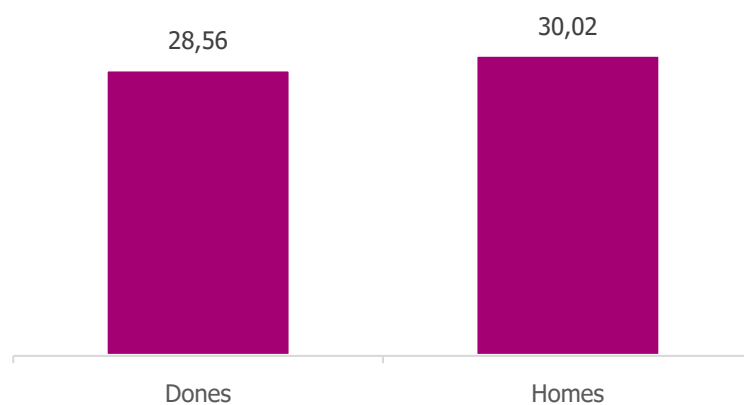
Gràfic 12. Formacions realitzades en horari laboral, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

S'aprecia que hi ha més homes que han rebut formació però si és té en compte la composició de la plantilla, percentualment dones i homes han rebut formació de manera similar en el període exposat.

Gràfic 13. Hores mitjanes de formació, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

En canvi, si es té en compte les hores mitjanes de formació per persona, els homes han rebut de mitjana més hores que les dones.

Analitzant la finalitat de la formació, s'evidencia que la pràctica totalitat de les formacions realitzades són per a la millora en el propi lloc de treball. En canvi, les formacions per promoure el desenvolupament professional són poc habituals.

Habitualment l'empresa no ofereix formacions destinades a preparar les persones per a llocs de treball diferents a l'actual, més enllà del nou catàleg disponible a CAMPUS TMB. Tot i així, en alguns casos puntuals, com les línies automàtiques, està acordat amb alguns sindicats que s'ofereixin formacions específiques per tal que la plantilla actual tingués les competències necessàries per participar al procés selectiu. Les formacions s'oferien a la plantilla, sobretot per a persones que no tenien les titulacions necessàries pel lloc, i posteriorment es va realitzar el procés selectiu habitual.

Es valora molt positivament aquest tipus d'iniciatives tot i que caldria comprovar-ne l'efectivitat. A més, es recomana ampliar l'oferta de formacions específiques per impulsar l'accés a llocs de treball a les dones.

De nou, s'observa durant l'any 2020 no es van realitzar formacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats, la diversitat o la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, qüestió que es pot resoldre fàcilment a través de mesures formatives a incloure dins del Pla d'Accions. . Respecte a la promoció professional, com ja s'ha apuntat, totes les vacants de l'organització es publiquen primer a nivell intern mitjançant un Avís publicat amb un enllaç per realitzar la inscripció. Posteriorment totes les comunicacions per realitzar les diferents fases del procés es realitzen per correu electrònic.

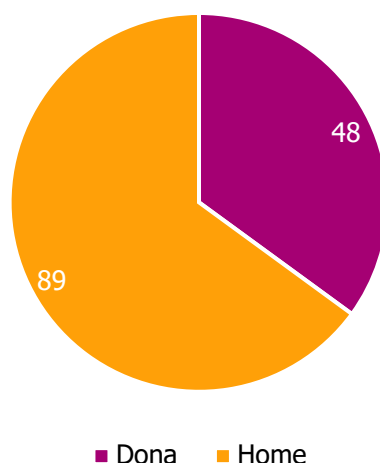
Finalitzat el procés de selecció es realitza el tancament comunicant les persones que s'incorporen a les vacants obertes, fet que es valora positivament.

Un dels objectius interns del departament de Recursos Humans és potenciar el talent femení. En aquest camp s'està desenvolupant un projecte per a identificar el grau de formació i experiència professional de les dones a TMB amb l'objecte de dissenyar accions de desenvolupament dins l'organització.

En una primera fase s'ha realitzat una enquesta a part de la plantilla femenina que ha permès generar un mapa de talent femení. En base a aquesta informació es crearan accions de desenvolupament específiques.

Actualment l'empresa no disposa d'itineraris laborals o plans de carrera, excepte alguns casos concrets a manteniment on es sol·licita no només formació sinó també experiència mínima per evolucionar dins l'equip. Incorporar aquest tipus d'iniciatives des de la perspectiva de gènere, amb criteris objectius que garanteixin la no discriminació s'ha mostrat com una bona eina per combatre la segregació horitzontal i millorar la gestió i retenció de talent pel que es proposa explorar aquestes opcions dins el pla d'accions.

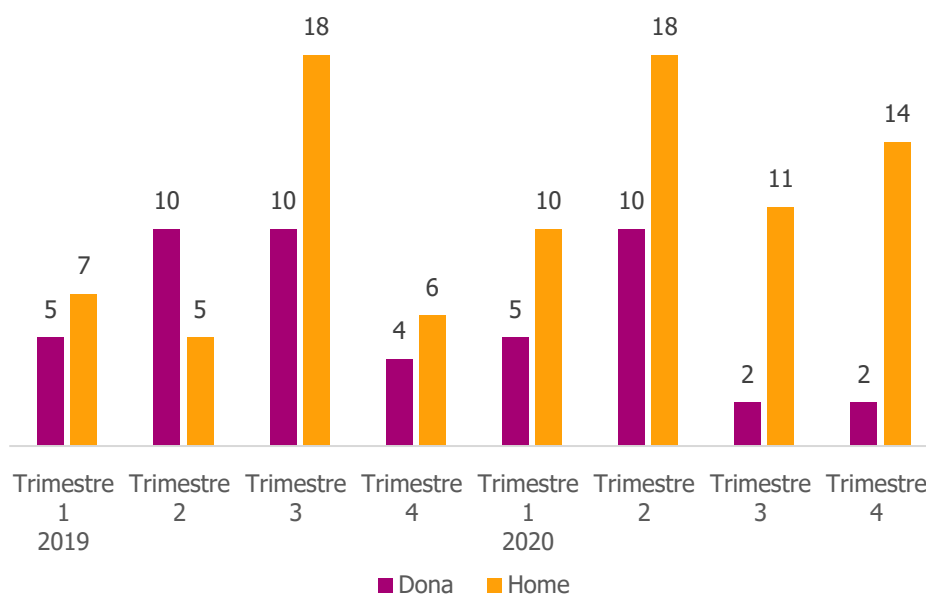
Gràfic 14. Promocions 2019-20, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

En les promocions realitzades els anys 2019 i 2020 s'observa que hi ha més homes que promocionen que dones tot i que la distribució percentual és quasi idèntica a la del conjunt de la plantilla. És a dir, l'alt nivell de masculinització de la plantilla es manté en les promocions realitzades.

Gràfic 15. Promocions 2019-20, per sexe i trimestre

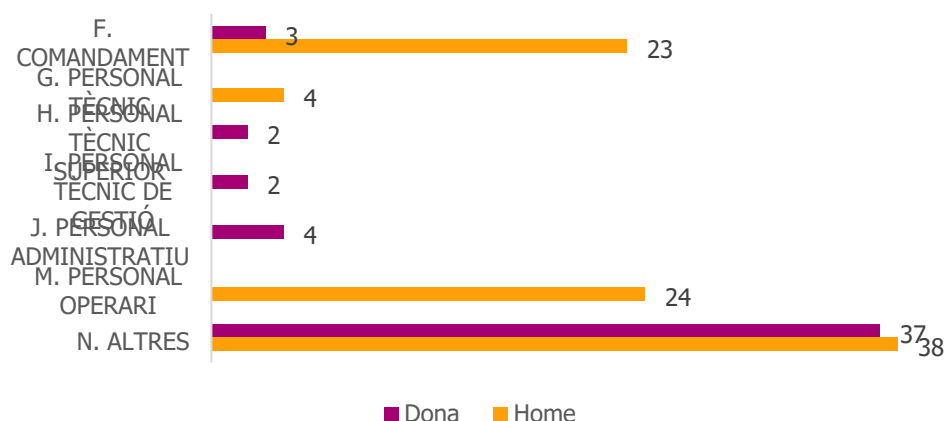


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

Per trimestres, en tots excepte el 2n de 2019, els homes promocionen més que les dones.

Destaquen les promocions realitzades en el 3r i 4rt trimestre de 2020, mesos marcats per l'impacte de la pandèmia, ja que les promocions dels homes es mantenen o fins i tot incrementen respecte a la tendència mentre que les de les dones disminueixen.

Gràfic 16. Promocions 2019-20, per sexe i grup professional d'origen



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

En l'anàlisi del grup professional d'origen de les persones promocionades s'observa que les dones es concentren en el grup Altres mentre els homes tenen presència important en aquest grup però també en Personal operari i Comandament.

S'amplia a continuació la informació sobre les categories professionals que engloba el grup Altres.

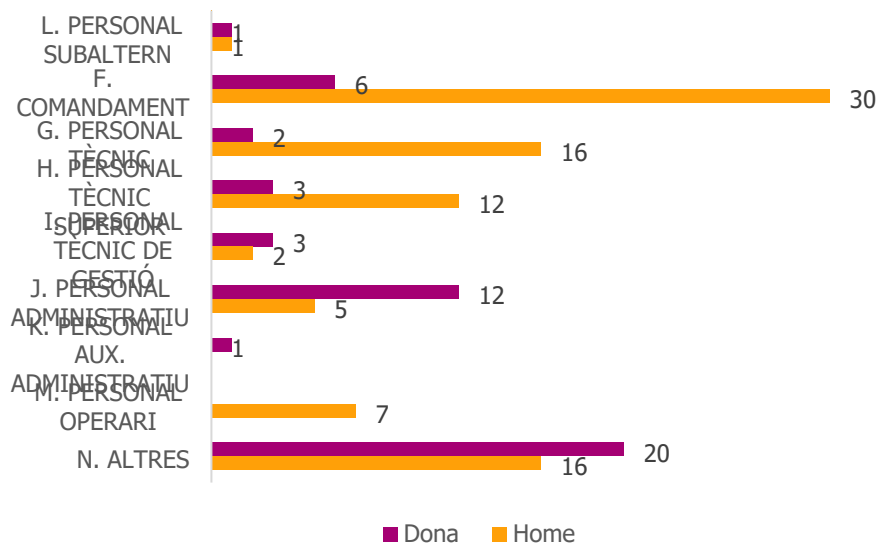
aula 5. Promocions 2019-20, per sexe i grup professional d'origen Altres

| | Dona | Home |
|---|------|------|
| Agent d'atenció al ciutadà | 27 | 23 |
| Agent centre d'atenció al ciutadà | 3 | 1 |
| Aux. Control i informació | 2 | 3 |
| Operador inf, com, i atenció client ccm | 4 | 2 |
| Operador/a informació i atenció digital | 1 | 1 |
| Tota | - | 8 |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

També s'aprecia que hi ha grups professionals d'origen representats només per dones i altres grups professionals d'origen representats només per homes.

Gràfic 17. Promocions 2019-20, per sexe i grup professional de destí



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

Respecte al grup professional de destinació es perceben també diferències en realitzar-ne un anàlisi de gènere.

Les dones promocionen al grup Altres, seguit de Personal Administratiu i en menor mesura Comandament i altres grups. En canvi, els homes promocionen al grup Comandament, Personal tècnic, Altres i Personal tècnic superior.

S'amplia a continuació la informació sobre les categories professionals que engloba el grup Altres.

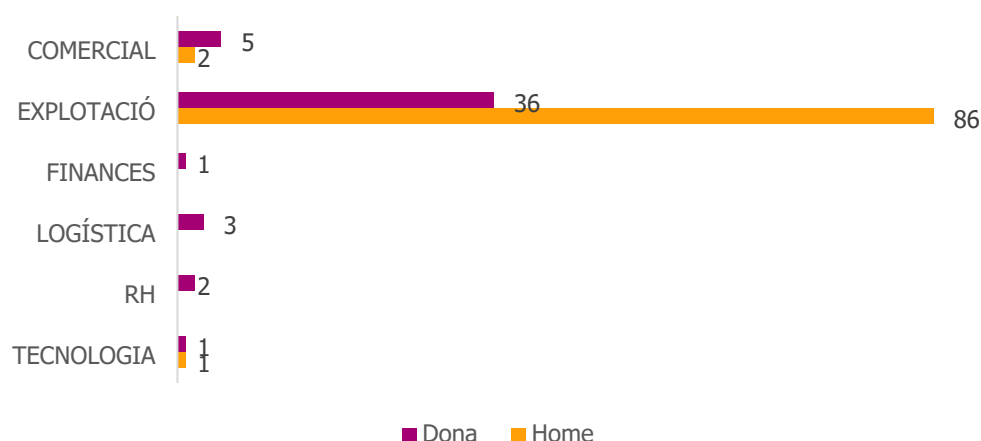
Taula 6. Promocions 2019-20, per sexe i grup professional de destí Altres

| | Dona | Home |
|---|------|------|
| Agent d'atenció al ciutadà | 1 | 2 |
| Agent centre d'atenció al ciutadà | 14 | 8 |
| Operador inf, com, i atenció client ccm | 2 | 2 |
| Tola | 3 | 4 |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

D'aquesta manera, s'observa que les promocions dels homes tendeixen a realitzar-se en escales superiors a les de les dones.

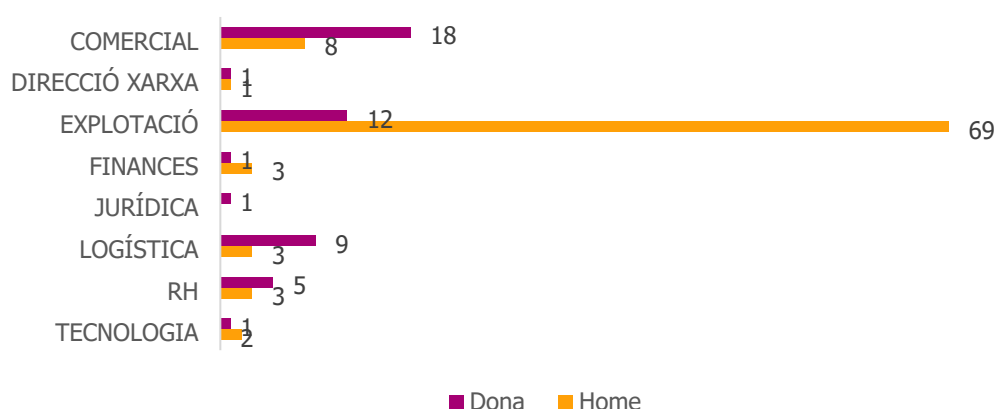
Gràfic 18. Promocions 2019-20, per sexe i departament d'origen



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

El departament d'origen de les promocions és el departament d'Explotació és l'origen principal de les promocions, tant d'homes com de dones.

Gràfic 19. Promocions 2019-20, per sexe i departament de destí



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

En analitzar les dades del departament de destí de la promoció s'observa que els homes tendeixen a mantenir la seva carrera professional dins el mateix departament d'Explotació i, en menor mesura, altres departaments com comercial.

En canvi, les dones tendeixen a repartir-se entre els diferents departaments de l'organització, especialment comercial. Així, la presència femenina en posicions superiors en el departament d'Explotació disminueix.

Es valora positivament que varies propostes de promoció interna inclouen dins les condicions de participació titulacions en branques diferents a la requerida pel lloc junt amb experiència mínima dins l'organització. Caldria, però, aprofundir en l'anàlisi de la incorporació real de persones en aquesta situació per valorar l'efectivitat de la iniciativa.

Es conclou doncs que les dones promocionen en la mateixa proporció que la seva representació dins la plantilla però les seves promocions són a llocs d'inferior categoria i en departaments que podrien considerar-se de suport, fora d'Explotació, el que es considera sostre de vidre.

Així, la percepció de la plantilla és que les dones no promocionen, en primer lloc perquè són menys nombroses en els llocs de treball d'entrada i en segon lloc perquè es percep l'existència de sostre de vidre.

6.3 Classificació professional, retribucions i auditories retributives

Classificació professional

La valoració dels llocs de treball s'ha realitzat seguint la metodologia Gradar. Així doncs, els sistemes existents de valoració de llocs s'han sotmès a una anàlisi en profunditat, evitant biaixos de gènere i complint la normativa d'igualtat.

Els factors de valoració que s'han analitzat han estat els següents:

Rendiment intel·lectual i resolució de problemes: Aquest factor analitza els requisits de competència en la resolució de problemes de la persona titular de la posició.

Responsabilitat sobre les persones treballadores: Aquest factor descriu la influència que el lloc té en l'actuació amb altres i considera tant aspectes tècnics com socials de la responsabilitat sobre altres i el grau d'interconnexió a l'organització.

Coneixement organitzacional: Aquest factor avalua els requisits de coneixement de l'organització en relació amb la interacció de les unitats individuals i processos de negoci.

Processos: Aquest factor mesura l'impacte de la posició en el funcionament, la monitorització, l'optimització i el desenvolupament de processos.

Complexitat: Els procediments poden ser molt diversos. Aquest factor descriu tres nivells diversos de complexitat i procediments dins d'una organització.

Responsabilitat funcional: S'avalua l'àmbit de decisió i la llibertat per actuar. L'autonomia en l'exercici de les tasques i la responsabilitat indirecta o directa en un àmbit són indicadors per avaluar la importància de la posició en relació amb l'assoliment dels objectius.

Abast de les decisions: Aquest factor avalua l'abast de les decisions preses per la persona titular de la posició dins de rangs d'abast geogràfics.

Comunicació: aquest factor avalua la naturalesa i la influència de la interacció amb agents interlocutors interns i externs.

Tot i que la metodologia Gradar està dissenyada tenint en consideració l'equitat i la igualtat en els llocs de treball, la Comissió de Seguiment d'Igualtat revisarà la

classificació professional actual, per tal de continuar avançant amb la igualtat de gènere a l'organització.

Retribucions i auditories retributives

El sistema de retribució de Ferrocarril Metropolità de Barcelona ve determinat pel Conveni aprovat. Com al llarg de l'apartat s'explicarà els ingressos varien en funció de 3 criteris com són: el complement de nocturnitat, les hores extraordinàries i la reducció de jornada. Allà on s'han identificat algunes diferències en els ingressos entre les dones i els homes corresponen a algun o varis d'aquest criteris, associats tots ells a les dinàmiques socials on les càrregues familiars i de cura, recauen majorment en les dones.

L'empresa disposa d'una sistemàtica per realitzar les descripcions de llocs de treball en les que es detallen les funcions de cada posició. En base a aquesta informació el departament intern de classificació professional realitza una valoració per ubicar el lloc de treball dins de les 63 categories professionals existents a l'organització.

A la vegada, les diferents categories professionals s'han agrupat en 26 nivells professionals, que és la base per a l'estructura de compensació actual. Cada nivell agrupa el mateix salari base per a totes les categories que el conformen.

Aquests nivells professionals no representen una escala de promoció sinó que estan vinculats a les diferents categories professionals.

S'ha realitzat un anàlisi de les retribucions de la plantilla de Ferrocarril Metropolità de Barcelona. Per a realitzar aquest anàlisi s'ha tingut en compte la retribució total percebuda durant l'any 2020 de les persones que formen part de l'organització. Cal tenir en compte, doncs, que la menor retribució de les jornades reduïdes o a temps parcial i el còmput d'hores extraordinàries realitzades es veurà reflectida dins els resultats de cada ítem analitzat. En l'anàlisi s'han detectat diferències en la retribució d'homes i dones.

Taula 7. Mitjana d'ingressos anual bruta, per sexe

| | Dona | Home | Total general |
|---|------------------------|------------|---------------|
| Mitjana retribució bruta anual | 36.050,38€ | 40.538,88€ | 38.988,05€ |
| Mitjana retribució bruta anual (sense hores extraordinàries) | 35.955,39€ | 40.051,44€ | 38.636,21€ |
| Guany salarial brut per hora (sense hores extraordinàries) | 22,97€ | 25,79€ | 24,82€ |
| | 2,82 €/hora diferència | | |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020).

A partir de l'anàlisi retributiu des de la perspectiva de gènere s'han detectat diferències entre la mitjana salarial de les dones i la dels homes. En concret, els homes guanyen de

mitjana 4.488,50 € més que les dones. Això representa que la bretxa salarial total de Ferrocarril Metropolità de Barcelona és del 11,07%.

En analitzar la retribució mitjana sense hores extraordinàries aquesta diferència es redueix a 4.096,05 € pel que s'apunta que la realització d'hores extraordinàries són un dels factors que augmenta la bretxa salarial a l'empresa.

En analitzar el càlcul salarial brut per hora treballada, excloent les hores extraordinàries, els resultats són similars. Elles guanyen 22,97 € bruts per hora de mitjana mentre ells guanyen 25,79 €. Per tant, els homes guanyen de mitjana 2,82 € més que les dones, un 10,91%.

S'analitzen a continuació els diferents factors que intervenen en aquestes diferències en l'estructura salarial per a obtenir una diagnosi més acurada.

Taula 8. Mediana de retribució anual bruta, per sexe

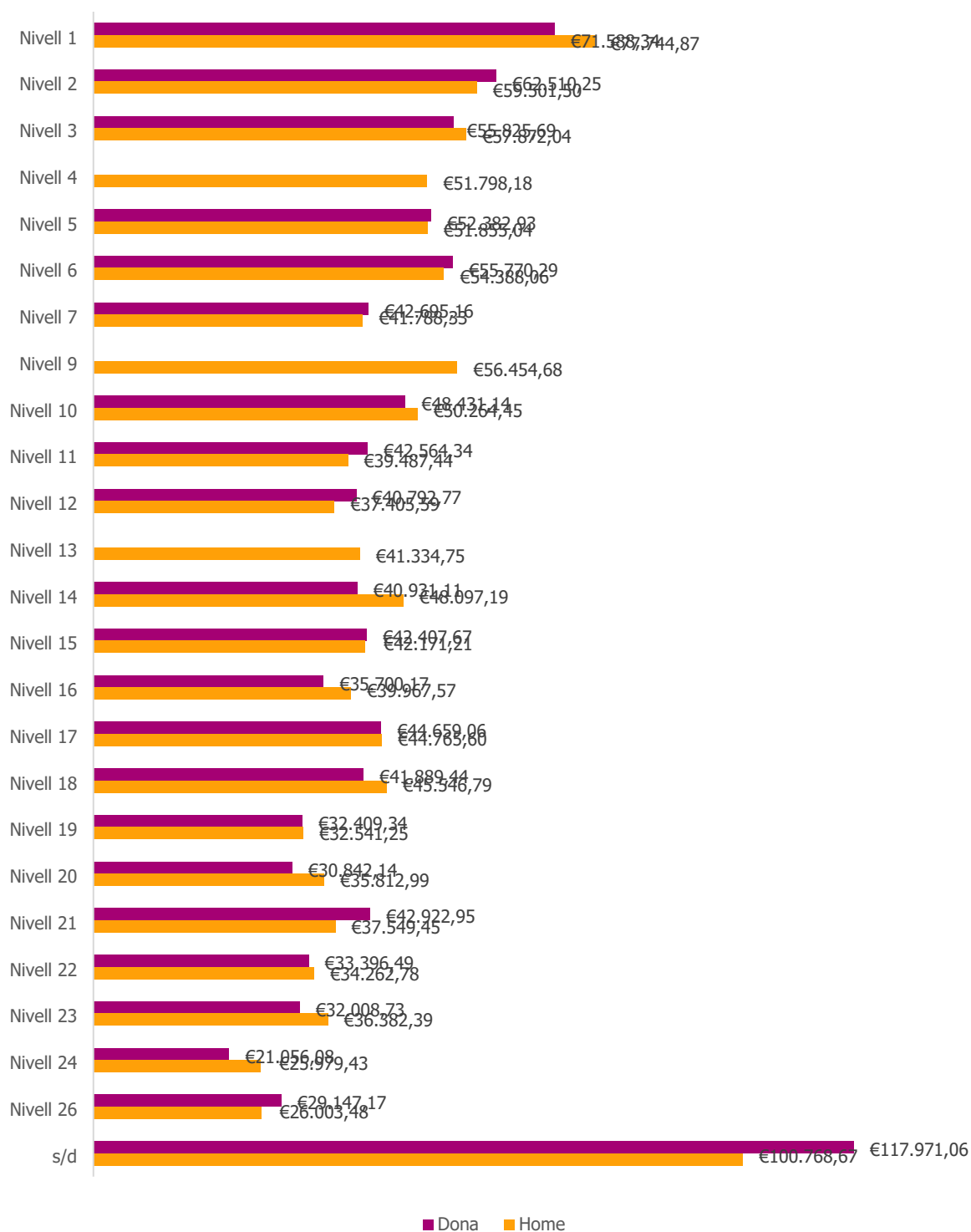
| | Dona | Home | Total general |
|--|------------------------|------------|---------------|
| Mediana retribució bruta anual (sense hores extraordinàries) | 35.862,92€ | 38.446,22€ | 37.227,11€ |
| Mediana del guany salarial brut per hora (sense hores extraordinàries) | 22,34€ | 24,01€ | 23,24€ |
| | 1,67 €/hora diferència | | |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020).

S'observa que hi ha certa dispersió salarial en el total de la plantilla ja que la mediana salarial és inferior a la mitjana salarial. Així, l'organització compta amb més persones ubicades a les bandes inferiors de l'estructura salarial que a les bandes superiors. Aquesta però, no és molt accentuada.

Per sexes, el nivell de dispersió entre els homes és major mentre que les dones tenen els valors de les medianes similars a les mitjanes dones.

Gràfic 20. Retribucions totals per nivell professional, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

S'aprecia en el gràfic que hi ha desigualtat salarial entre sexes en pràcticament tots els nivells professionals de l'empresa. Els homes tenen una major retribució en 12 dels 26 nivells analitzats. Les dones, en canvi tenen major retribució en 11 dels nivells analitzats. Aquestes dades s'analitzen en major detall en el quadre següent.

Taula 9. Retribucions totals per nivell salarial i sexe

| | Salari total | | Preu hora | | Bretxa salarial |
|--------------|--------------|--------------|-----------|---------|-----------------|
| | Dona | Home | Dona | Home | |
| Nivell 1 | 71.588,34 € | 77.744,87 € | 46,66 € | 51,54 € | 7,92% |
| Nivell 2 | 62.510,25 € | 59.501,50 € | 37,52 € | 41,29 € | -5,06% |
| Nivell 3 | 55.825,69 € | 57.872,04 € | 33,48 € | 36,86 € | 3,54% |
| Nivell 4 | - | 51.798,18 € | - | 31,09 € | n/a |
| Nivell 5 | 52.382,93 € | 51.855,04 € | 31,43 € | 31,67 € | -1,02% |
| Nivell 6 | 55.770,29 € | 54.388,06 € | 33,48 € | 34,73 € | -2,54% |
| Nivell 7 | 42.695,16 € | 41.788,33 € | 29,44 € | 34,16 € | -2,17% |
| Nivell 8 | - | - | - | - | - |
| Nivell 9 | - | 56.454,68 € | - | 33,54 € | n/a |
| Nivell 10 | 48.431,14 € | 50.264,45 € | 29,07 € | 29,97 € | 3,65% |
| Nivell 11 | 42.564,34 € | 39.487,44 € | 26,68 € | 28,28 € | -7,79% |
| Nivell 12 | 40.792,77 € | 37.405,59 € | 26,48 € | 31,16 € | -9,06% |
| Nivell 13 | - | 41.334,75 € | - | 24,81 € | n/a |
| Nivell 14 | 40.931,11 € | 48.097,19 € | 24,57 € | 28,63 € | 14,90% |
| Nivell 15 | 42.407,67 € | 42.171,21 € | 24,90 € | 26,85 € | -0,56% |
| Nivell 16 | 35.700,17 € | 39.967,57 € | 24,17 € | 23,99 € | 10,68% |
| Nivell 17 | 44.659,06 € | 44.765,60 € | 26,58 € | 27,16 € | 0,24% |
| Nivell 18 | 41.889,44 € | 45.546,79 € | 33,92 € | 27,34 € | 8,03% |
| Nivell 19 | 32.409,34 € | 32.541,25 € | 19,92 € | 21,49 € | 0,41% |
| Nivell 20 | 30.842,14 € | 35.812,99 € | 20,81 € | 22,67 € | 13,88% |
| Nivell 21 | 42.922,95 € | 37.549,45 € | 24,91 € | 27,20 € | -14,31% |
| Nivell 22 | 33.396,49 € | 34.262,78 € | 21,36 € | 21,68 € | 2,53% |
| Nivell 23 | 32.008,73 € | 36.382,39 € | 19,21 € | 21,74 € | 12,02% |
| Nivell 24 | 21.056,08 € | 25.979,43 € | 19,81 € | 19,18 € | 18,95% |
| Nivell 25 | - | - | - | - | - |
| Nivell 26 | 29.147,17 € | 26.003,48 € | 19,43 € | 19,74 € | -12,09% |
| Fora conveni | 117.971,06 € | 100.768,67 € | 70,81 € | 68,39 € | -17,07% |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020).

En l'anàlisi salarial per nivell professional, des de la perspectiva de gènere, s'observen diferències salarials, tant en el salari total com en el guany per hora. Els salaris estan pràcticament equiparats en els nivells 5, 15, 17 i 19, amb una bretxa salarial al voltant del 1% o inferior. Tot i que en els nivells 5 i 15 aquesta diferència es tradueix en major remuneració de les dones mentre que en els nivells 17 i 19 són els homes els que guanyen més

A continuació es situen els nivells 6 i 7, amb bretxes al voltant del 2% a favor de les dones.

Però en el nivell 22, que és el més nombrós de l'organització, els homes guanyen de mitjana 661,94€ més que les seves companyes. O dit d'una altra manera, la bretxa salarial al nivell 22 és del 2,53%. El diferent impacte que tenen les jornades reduïdes o les jornades a temps parcial entre dones i homes es una de les causes que pot contribuir a aquesta bretxa salarial en aquest nivell.

al mencionar també les diferències salarials en els nivells 20 i 17, on s'ubiquen també una quantitat important dels homes de la plantilla. En el nivell 20 la diferència salarial a favor dels homes és de 4.406,33€, que es tradueix en una bretxa del 13,88%. Com ja s'ha comentat, el nivell 17 hi ha una equiparació més alta, les dones guanyen 766,93€ més que els seus companys, un 0,24%.

Els nivells amb major bretxa salarial són el nivell 24, amb un 18,95%, i el nivell 14, amb un 14,90%. En canvi, els nivells on les dones guanyen més són el nivell 21, amb un 14,31% a favor d'elles i el grup fora de nivells, amb un 17,07%.

Taula 10. Retribucions desglossades per nivell salarial i sexe

| | Salari base | | Compl. Salarials | | Variables | | Hores extr. | | Hores comp. | | En espècie | |
|-----------|----------------|----------------|------------------|----------------|---------------|------------|-------------|---------------|-------------|------|---------------|---------------|
| | Dona | Home | Dona | Home | Dona | Home | Dona | Home | Dona | Home | Dona | Home |
| Nivell 1 | 40.926,86 € | 45.988,44 € | 24.076,05 € | 25.067,45 € | 4.511,66 € | 4.542,78 € | - € | 65,78 € | - € | - € | 2.073,78 € | 2.080,43 € |
| Nivell 2 | 37.091,35 € | 33.851,25 € | 20.846,76 € | 21.504,45 € | 3.341,74 € | 3.015,46 € | - € | 84,68 € | - € | - € | 1.230,41 € | 1.045,65 € |
| Nivell 3 | 32.774,41 € | 32.456,95 € | 19.403,97 € | 21.323,53 € | 2.884,12 € | 3.052,53 € | 50,07 € | 66,80 € | - € | - € | 713,12 € | 972,23 € |
| Nivell 4 | | 31.288,92 € | | 17.856,56 € | | 2.603,80 € | | - € | - € | - € | | 48,90 € |
| Nivell 5 | 29.647,41 € | 28.929,14 € | 18.863,93 € | 19.166,54 € | 2.480,14 € | 2.637,90 € | 27,84 € | 304,95 € | - € | - € | 1.363,61 € | 816,50 € |
| Nivell 6 | 30.967,86 € | 27.884,28 € | 21.529,33 € | 22.324,58 € | 1.370,07 € | 2.004,42 € | - € | - € | - € | - € | 1.903,02 € | 2.174,78 € |
| Nivell 7 | 24.527,52 € | 21.478,00 € | 16.285,25 € | 17.168,86 € | 628,77 € | 845,65 € | 351,23 € | 1.615,90 € | - € | - € | 902,40 € | 679,91 € |
| Nivell 9 | | 27.824,34 € | | 23.633,38 € | | 2.896,99 € | | 574,63 € | - € | - € | | 1.525,33 € |
| Nivell 10 | 27.065,94 € | 27.119,20 € | 17.807,11 € | 19.458,62 € | 2.975,45 € | 2.979,90 € | - € | 329,64 € | - € | - € | 582,64 € | 377,08 € |
| Nivell 11 | 25.542,58 € | 22.520,91 € | 15.642,34 € | 14.581,63 € | 628,67 € | 1.358,07 € | - € | 100,98 € | - € | - € | 750,74 € | 925,85 € |
| Nivell 12 | 24.297,54 € | 20.949,47 € | 15.197,95 € | 14.771,34 € | 662,96 € | 718,64 € | 4,52 € | - € | - € | - € | 629,80 € | 966,15 € |
| Nivell 13 | | 24.575,40 € | | 16.042,92 € | | 665,00 € | | - € | - € | - € | | 51,43 € |
| Nivell 14 | 26.846,28 € | 26.593,53 € | 11.516,34 € | 17.339,81 € | 2.504,89 € | 2.697,50 € | - € | 400,77 € | - € | - € | 63,60 € | 1.065,58 € |

| | Salari base | | Compl. Salarials | | Variables | | Hores extr. | | Hores comp. | | En espècie | |
|-----------|----------------|----------------|------------------|----------------|---------------|------------|---------------|---------------|-------------|---------|---------------|---------------|
| Nivell 15 | 22.717,03 € | 24.722,06 € | 15.813,60 € | 14.498,23 € | 2.433,83 € | 2.294,30 € | 918,83 € | 84,82 € | - € | - € | 524,38 € | 571,81 € |
| Nivell 16 | 21.859,04 € | 23.871,25 € | 12.705,47 € | 14.737,49 € | 648,61 € | 598,87 € | - € | - € | - € | - € | 487,05 € | 759,95 € |
| Nivell 17 | 24.348,76 € | 24.445,16 € | 16.706,52 € | 15.964,97 € | 2.481,44 € | 2.319,71 € | 378,16 € | 1.251,07 € | - € | 0,56 € | 744,18 € | 784,12 € |
| Nivell 18 | 21.972,01 € | 22.810,32 € | 17.638,30 € | 18.202,19 € | 1.174,88 € | 1.735,18 € | - € | - € | - € | - € | 1.104,26 € | 2.799,10 € |
| Nivell 19 | 21.064,92 € | 21.057,23 € | 10.301,18 € | 10.262,55 € | 590,57 € | 529,69 € | 148,25 € | 293,78 € | - € | - € | 304,41 € | 398,01 € |
| Nivell 20 | 18.328,29 € | 20.846,54 € | 10.421,57 € | 12.392,36 € | 1.778,09 € | 1.480,88 € | - € | 564,52 € | - € | - € | 314,20 € | 528,69 € |
| Nivell 21 | 23.248,01 € | 20.553,36 € | 16.557,91 € | 14.721,73 € | 665,00 € | 665,00 € | 1.422,37 € | 897,90 € | - € | - € | 1.029,65 € | 711,46 € |
| Nivell 22 | 19.833,44 € | 20.485,57 € | 12.300,65 € | 12.364,57 € | 645,24 € | 606,11 € | 79,85 € | 284,21 € | - € | - € | 537,29 € | 522,33 € |
| Nivell 23 | 20.131,32 € | 20.236,77 € | 10.416,15 € | 14.214,71 € | 665,00 € | 645,26 € | - € | 167,64 € | - € | - € | 796,26 € | 1.118,01 € |
| Nivell 24 | 12.239,29 € | 15.118,02 € | 7.955,57 € | 10.099,88 € | 633,99 € | 486,60 € | - € | 54,63 € | - € | - € | 227,23 € | 220,29 € |
| Nivell 26 | 16.113,81 € | 15.494,96 € | 11.634,26 € | 9.364,27 € | 665,00 € | 665,00 € | 32,72 € | - € | - € | 68,32 € | 701,38 € | 410,92 € |
| s/d | 71.362,48 € | 60.753,85 € | 35.493,13 € | 30.593,51 € | 9.339,61 € | 6.470,51 € | - € | - € | - € | - € | 1.775,83 € | 2.950,81 € |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020).

En l'anterior taula s'aprecia que les diferències salarials es donen en totes les categories. És a dir, es presenten diferències salarials entre homes i dones tant en el salari base com en els complements salarials, les retribucions variables, la retribució mitjana d'hores extraordinàries, les hores complementàries i la retribució en espècie.

Analitzant els nivells amb major nombre de persones, s'observa que el nivell 22 les dones guanyen de mitjana un salari base, complement salarial i hores extraordinàries inferiors al dels homes mentre que els superen en variables i salari en espècie. Però l'import d'aquests últims no compensa els primers.

El nivell 17 mostra una menor diferència entre els conceptes salarials analitzats, excepte les hores extraordinàries on clarament els homes tenen de mitjana una major remuneració i les hores complementàries on només homes n'han percebut. Com s'ha comentat, la bretxa total en aquest nivell és baixa, ja que les diferències es compensen entre elles.

En el nivell 10, en canvi, els homes tenen una major remuneració en els complements salarials i les hores extraordinàries mentre les dones perceben major salari en espècie.

Es mostra a continuació un resum dels diferents ítems agrupats en cada concepte retributiu:

Figura 2. Conceptes retributius

| | |
|--------------------------|---------------------------|
| Salari base: | |
| Ad Personam | Prima Adecuación |
| Compl Puesto Trabajo Loc | Prima Antigüedad Euro |
| Compl. Puesto Trabajo | Prima AUT (fija) |
| Complemento expatriación | Prima Fija |
| Cto. Atención Cliente | Prima Jefe de L.A. |
| Dif. Adequacio CIAC | Prima linea Convencional |
| Diploma de Motorista | Prima Mando CTO |
| Mejora Voluntaria | Prima Op.MNT. |
| Módulo Formativo | Prima Operador LA |
| Plus Convenio | Prima REOM |
| Plus Especial | Prima ROZ |
| Pr Jornada Prolong Euro | Prima Tecnico Op LA |
| Pr.Intervención | Salario Base |
| Pr.Polivalencia AAC | |
| Complements salarials: | |
| Complemento personal | Prima Horario Partido E |
| No Competencia | Prima Horario Partido F |
| Abonos Diversos | Cómputo |
| Complemento Especial | Nocturnidad Variable |
| Dietas | Cond Veh aux exterior red |
| Compensación | Salario Base Suplencia 1 |
| Vinculación 25 años | Sueldo Base Suplencia 2 |

| | |
|-----------------------------|----------------------------|
| Vinculación 40 años | Antigüedad suplencia 1 |
| Reg. Conceptos Fijos | Antigüedad Suplencia 2 |
| Reg. Primas Pluses | P.Festivo Trabajado E |
| Liquidación Vacaciones | P.Festivo Especial E |
| Desplazamiento Extranjero | Plus Trab Nocturno supl 1 |
| Ayuda Escolar | Pl Trans Extrarradio Fes |
| Abonos Diversos NC | Plus Trans Extrarradio Lab |
| Ayuda Discapacidad | Prima adecuación s1 |
| Ayuda Guardería | Prima adecuación s2 |
| Guardia 0J | Ad Pers.Plus sábado trab. |
| Guardia AJ | Ad Pers. Plus fest. Trab. |
| Guardia BJ | Ad Pers. Plus fest esp.12 |
| Guardia CJ | Ad Pers. Plus fest esp.8 |
| Guardia DJ | Suplencias |
| Guardia EJ | Prima de actividad |
| Guardia FJ | Salario Base PE Setiembre |
| Guardia GJ | Salario Base PE Diciembre |
| Guardia JJ | Antigüedad |
| Guardia FS | Antigüedad PE Marzo |
| Guardia FE | Antigüedad PE Junio |
| Guardia 0T | Antigüedad PE Setiembre |
| Guardia AT | Antigüedad PE Diciembre |
| Guardia BT | Prima Fija PE Marzo |
| Guardia CT | Prima Fija PE Junio |
| Guardia DT | Prima Fija PE Setiembre |
| Guardia ET | Prima Fija PE Diciembre |
| Guardia FT | Plus Especial PE Marzo |
| Guardia GT | Plus Especial PE Junio |
| Guardia JT | Plus Especial PE Setiembr |
| Guardia FI | Plus Especial PE Diciembr |
| Guardia CGOL | Pr J Prol Euro PE Marzo |
| Guardia CGOL Especial | Pr J Prol Euro PE Junio |
| Guardia HJ | Pr J Prol Euro PE Sepb |
| Guardia IJ | Pr J Prol Euro PE Dicbre |
| Guardia HT | Apor. riesgo Plan Pens FM |
| Guardia IT | Pr Ant Euro PE Marzo |
| Complemento de Compensación | Pr Ant Euro PE Junio |
| Vinculación 25 años E. | Pr Ant Euro PE Setiembre |
| Vinculación 40 años E. | Pr Ant Euro PE Diciembre |
| Horas votación | Plus Trab Nocturno Fijo |
| Guardia LJ | Pl Trab Noct PE Marzo |
| Guardia LT | Pl Trab Noct PE Junio |
| Beneficios Sociales Grupo | Pl Trab Noct PE Setiembre |

| | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| Ad. Pers. Beneficios Sociales | Pl Trab Noct PE Diciembre |
| B.S. Prorratedos año J.D | Rev médica fuera jornada |
| Abonos Diversos NCT | Revisión/Prueba Médica |
| Salario Base PE Marzo | Compl Protección Social |
| Compl Puesto Tr PE Marzo | Bodas de oro |
| Compl Personal PE Marzo | Ayuda Minusvalía |
| Compl Específico PE Marzo | Bodas de plata |
| Salario Base PE Junio | Ayuda Guarderia |
| Compl Puesto Tr PE Junio | Grat Asist juicio no lab |
| Compl Personal PE Junio | Grat Actuacion en descarr |
| Compl Específico PE Junio | Gratificación Vacaciones |
| Cooperación exterior | Compensación RJ (liq) |
| Ayuda FAS | Compensación Vacaciones |
| Salario Base PE Sep | Compen. Vacaciones (Des) |
| Compl Puesto Tr PE Sep | Prima de calidad |
| Compl Personal PE Sep | Uniformes y Equipos |
| Compl Específico PE Sep | Premios |
| Salario Base PE Dic | Premios en Horas |
| Compl Puesto Tr PE Dic | Indemnización contr. temp |
| Compl Personal PE Dic | Plus Convenio Enfermos |
| Compl Específico PE Dic | Salario Base Suplencia 2 |
| Aportación Promotor PD | Suplencias PE Marzo |
| Horas Cómputo TP | Suplencias PE Junio |
| Primas en Vacaciones | Suplencias PE Septiembre |
| Prima Verbena San Juan | Suplencias PE Diciembre |
| Prima Fin de Año | Turno Noche PE Marzo |
| Prima Noche de la Mercé | Turno Noche PE Junio |
| Guardias | Turno Noche PE Septiembre |
| Horas formac.conduc. tren | Turno Noche PE Diciembre |
| Plus Festivo Trabajado | Aport. Promotor plan pens A,B |
| Prima Hora Nona | Aport. Promotor plan pens C |
| Prima Penosidad | Ayuda Escolar P |
| Plus Festivo Especial | Ayuda Minus. Cónyuge P |
| Prima Horario Partido A | Ayuda Escolar 50% |
| Prima Horario Partido B | Ayuda Minusvalía Conyuge |
| Prima Horario Partido C | Ayuda Guarderia 50% |

Variables:

| | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| Evaluación Desempeño | Apreciación de la Actuación |
| Complemento Variable Formación | Objetivos |
| Compl. Variable Formación | |

Hores extraordinàries:

| Horas Diurnas-Extra | Horas Nocturnas-Extra |
|--------------------------|---------------------------|
| Hores complementàries: | |
| Horas Complementarias | Horas Diurn T/P Coinc FO |
| Horas Complement. Noctur | Horas Noctur T/P Coinc FO |
| En espècie: | |
| Lote de Navidad | Validaciones T50/30 |
| Vales | Validaciones TFam |
| Tíquet restaurant | Validaciones TMes |
| Imput. Valid. Especie NR | Validaciones T-Usual |
| Validaciones T10 | Validaciones T-Casual |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per FMB

Taula 11. Retribucions totals per categoria professional i sexe

| | Salari total dona | Salari total home | Preu hora dona | Preu hora home | Bretxa salarial |
|-----------------------------|----------------------|----------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| Nivell 1 | 71.588,34 € | 77.744,87 € | 46,66 € | 51,54 € | 7,92% |
| Cap de divisió | 118.569,77 € | 93.862,87 € | 71,17 € | 65,60 € | -26,32% |
| Cap de negociat superior | 71.368,93 € | 77.875,30 € | 42,84 € | 55,87 € | 8,35% |
| Tècnic Agregat J | 66.392,56 € | 71.793,96 € | 44,36 € | 44,61 € | 7,52% |
| Nivell 2 | 62.510,25 € | 59.501,50 € | 37,52 € | 41,29 € | -5,06% |
| Cap Adjunt de Divisió | - € | 17.685,88 € | - € | 42,46 € | - |
| Tècnic Agregat I | 62.510,25 € | 61.402,21 € | 37,52 € | 41,24 € | -1,80% |
| Nivell 3 | 55.825,69 € | 57.872,04 € | 33,48 € | 36,86 € | 3,54% |
| Tècnic Agregat H | 55.825,69 € | 57.872,04 € | 33,48 € | 36,86 € | 3,54% |
| Nivell 4 | - € | 51.798,18 € | - € | 31,09 € | - |
| Subcap de divisió | - € | 51.798,18 € | - € | 31,09 € | - |
| Nivell 5 | 52.382,93 € | 51.855,04 € | 31,43 € | 31,67 € | -1,02% |
| Cap de negociat de 2 | 57.518,63 € | - € | 34,52 € | - € | - |
| Tècnic Agregat G | 52.138,37 € | 51.855,04 € | 31,28 € | 31,67 € | -0,55% |
| Nivell 6 | 55.770,29 € | 54.388,06 € | 33,48 € | 34,73 € | -2,54% |
| Tècnic Ajudant Superior | 55.770,29 € | 54.388,06 € | 33,48 € | 34,73 € | -2,54% |
| Nivell 7 | 42.695,16 € | 41.788,33 € | 29,44 € | 34,16 € | -2,17% |
| Ajudant Tècnic Sanitari | 47.498,33 € | - € | 28,51 € | - € | - |
| Cap Departament de 1 | 35.217,74 € | - € | 29,73 € | - € | - |
| Tècnic Agregat F | 49.163,16 € | 42.839,40 € | 29,05 € | 31,06 € | -14,76% |
| Tècnic Ajudant | 29.704,13 € | 37.584,02 € | 31,13 € | 46,54 € | 20,97% |
| Nivell 9 | - € | 56.454,68 € | - € | 33,54 € | - |
| Responsable Unitat | - € | 56.454,68 € | - € | 33,54 € | - |
| Manteniment | | | | | |
| Nivell 10 | 48.431,14 € | 50.264,45 € | 29,07 € | 29,97 € | 3,65% |
| Cap de línies automàtiques | - € | 52.097,73 € | - € | 31,04 € | - |
| Cap de línies convencionals | 48.431,14 € | 47.514,52 € | 29,07 € | 28,37 € | -1,93% |

| | Salari total dona | Salari total home | Preu hora dona | Preu hora home | Bretxa salarial |
|--|----------------------|----------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| Nivell 11 | 42.564,34 € | 39.487,44 € | 26,68 € | 28,28 € | -7,79% |
| Auxiliar Tècnic | 42.559,12 € | 40.899,03 € | 25,55 € | 28,59 € | -4,06% |
| Cap Departament de 2 | 48.842,02 € | 21.131,74 € | 29,32 € | 25,12 € | - |
| | | | | | 131,13% |
| Tècnic Agregat E | 36.298,13 € | 39.959,65 € | 26,54 € | 28,11 € | 9,16% |
| Nivell 12 | 40.792,77 € | 37.405,59 € | 26,48 € | 31,16 € | -9,06% |
| Delineant Projectista | 44.985,31 € | 47.448,51 € | 27,00 € | 28,48 € | 5,19% |
| Oficial Superior Administratiu | 40.574,17 € | 36.122,45 € | 26,48 € | 31,44 € | -12,32% |
| Tècnic Agregat D | 43.505,73 € | 48.423,37 € | 26,11 € | 29,07 € | 10,16% |
| Nivell 13 | - € | 41.334,75 € | - € | 24,81 € | - |
| Delineant | - € | 41.334,75 € | - € | 24,81 € | - |
| Nivell 14 | 40.931,11 € | 48.097,19 € | 24,57 € | 28,63 € | 14,90% |
| Responsable Secció Manteniment | 40.931,11 € | 48.097,19 € | 24,57 € | 28,63 € | 14,90% |
| Nivell 15 | 42.407,67 € | 42.171,21 € | 24,90 € | 26,85 € | -0,56% |
| Operador d'emergències | 42.407,67 € | 46.341,59 € | 24,90 € | 27,66 € | 8,49% |
| Operador de línies automàtiques | - € | 41.456,29 € | - € | 26,71 € | - |
| Nivell 16 | 35.700,17 € | 39.967,57 € | 24,17 € | 23,99 € | 10,68% |
| Oficial de 1- Administratiu | 32.312,63 € | 39.967,57 € | 23,78 € | 23,99 € | 19,15% |
| Tècnic Agregat C | 41.346,05 € | - € | 24,82 € | - € | - |
| Nivell 17 | 44.659,06 € | 44.765,60 € | 26,58 € | 27,16 € | 0,24% |
| Coordinador Protecció Seguretat | 46.909,19 € | 43.286,82 € | 26,33 € | 25,50 € | -8,37% |
| Esp. Sup. Energia Polivalent Especialista Sup.Porta | - € | 44.736,61 € | - € | 25,98 € | - |
| 40.193,34 € | 45.693,12 € | 24,13 € | 27,25 € | 12,04% | |
| Cotxera | | | | | |
| Especialista Superior Energia | - € | 52.791,90 € | - € | 30,44 € | - |
| Especialista Superior SCTC | 35.479,14 € | 47.825,51 € | 20,94 € | 27,47 € | 25,82% |
| Comandament Tècnic | 45.233,18 € | 41.480,84 € | 27,10 € | 26,90 € | -9,05% |
| Operatiu | | | | | |
| Responsable Torn | - € | 45.183,30 € | - € | 27,76 € | - |
| Manteniment | | | | | |
| Nivell 18 | 41.889,44 € | 45.546,79 € | 33,92 € | 27,34 € | 8,03% |
| Oficial de 2- Administratiu | 44.793,78 € | - € | 40,93 € | - € | - |
| Tècnic Agregat B | 37.048,87 € | 45.546,79 € | 22,24 € | 27,34 € | 18,66% |
| Nivell 19 | 32.409,34 € | 32.541,25 € | 19,92 € | 21,49 € | 0,41% |
| Agent de Inf. y Atenc. Digital | 33.553,02 € | 35.695,83 € | 20,14 € | 21,40 € | 6,00% |
| Atenció al Client en CIAC | 32.031,19 € | 33.144,90 € | 19,10 € | 21,13 € | 3,36% |
| Auxiliar Administratiu | 32.260,59 € | - € | 26,06 € | - € | - |
| Tècnic Agregat A | - € | 12.223,23 € | - € | 29,35 € | - |
| Telefonista | 34.260,48 € | 31.789,88 € | 20,56 € | 19,08 € | -7,77% |
| Nivell 20 | 30.842,14 € | 35.812,99 € | 20,81 € | 22,67 € | 13,88% |
| Coordinador d'Equip | - € | 43.928,48 € | - € | 26,35 € | - |
| Especialista manteniment | - € | 41.725,21 € | - € | 24,10 € | - |

| | Salari total dona | Salari total home | Preu hora dona | Preu hora home | Bretxa salarial |
|--------------------------------|----------------------|----------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| Tècnic Operació Línies Auto. | 30.842,14 € | 32.312,89 € | 20,81 € | 21,80 € | 4,55% |
| Nivell 21 | 42.922,95 € | 37.549,45 € | 24,91 € | 27,20 € | -14,31% |
| Motorista Instructor | 42.922,95 € | 37.549,45 € | 24,91 € | 27,20 € | -14,31% |
| Nivell 22 | 33.396,49 € | 34.262,78 € | 21,36 € | 21,68 € | 2,53% |
| Agent d'Atenció al Client | 33.283,78 € | 34.143,93 € | 21,40 € | 22,18 € | 2,52% |
| Atenció al Client a Funicular | 38.081,39 € | 35.136,31 € | 22,46 € | 21,09 € | -8,38% |
| Auxiliar Control i Informació | 37.118,67 € | 37.682,67 € | 21,37 € | 21,57 € | 1,50% |
| Coordinador Torn | - € | 34.885,69 € | - € | 26,02 € | - |
| Cap d'estació de 1-Locutor | - € | 10.635,26 € | - € | 25,53 € | - |
| Operari manteniment Infraestr. | 12.989,33 € | 36.438,18 € | 7,71 € | 21,55 € | 64,35% |
| Operari manteniment Mat Mòbil | 33.688,47 € | 31.643,89 € | 20,22 € | 19,56 € | -6,46% |
| Nivell 23 | 32.008,73 € | 36.382,39 € | 19,21 € | 21,74 € | 12,02% |
| Oficial de 2-Nivell 24 | 32.008,73 € | 36.382,39 € | 19,21 € | 21,74 € | 12,02% |
| Aux. Manten. Infraestructures | 21.056,08 € | 25.979,43 € | 19,81 € | 19,18 € | 18,95% |
| Netejacotxes | - € | 32.386,68 € | - € | 20,41 € | - |
| Oficial de 3-Ordenança | 15.016,45 € | 14.923,34 € | 20,05 € | 17,84 € | -0,62% |
| Nivell 26 | 29.108,91 € | 28.401,43 € | 19,48 € | 24,14 € | -2,49% |
| Auxiliar Subalterno | 29.147,17 € | 26.003,48 € | 19,43 € | 19,74 € | -12,09% |
| Fora de conveni | 29.147,17 € | 26.003,48 € | 19,43 € | 19,74 € | -12,09% |
| Grup 0 | 117.971,06 € | 100.768,67 € | 70,81 € | 68,39 € | -17,07% |
| Grup 1 | - € | 69.146,95 € | - € | 41,50 € | - |
| Total general | 117.971,06 € | 103.643,37 € | 70,81 € | 70,83 € | -13,82% |
| | 36.050,38 € | 40.538,88 € | 22,97 € | 25,79 € | 11,07% |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020).

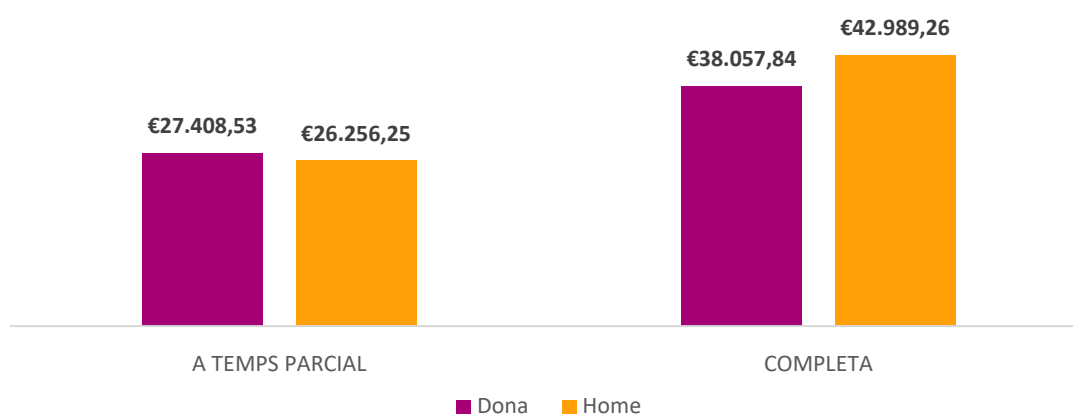
A nivell de categories salarials també s'aprecien diferències importants en algunes d'elles.

Destaca en primer lloc que del total de 63 categories, 23 d'elles només estan ocupades per dones o homes pel que no és possible un anàlisi d'aquestes des de la perspectiva de gènere.

En segon lloc, l'anàlisi mostra que la categoria d'Agent d'atenció al client, amb el 42% de la plantilla, té una bretxa salarial del 2,52%.

Per tant, en l'anàlisi de les categories amb més de 150 persones incloses es detecta que els homes guanyen més que les dones en totes excepte una.

Gràfic 21. Mitjana d'ingressos anual bruta, per sexe i tipus de jornada

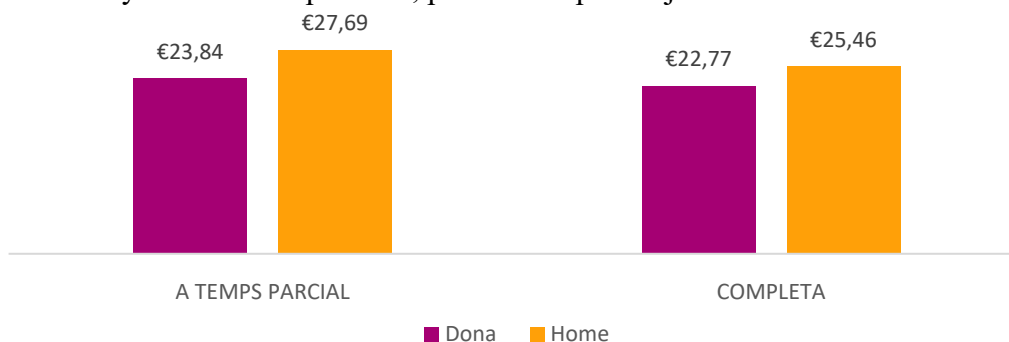


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020).

Per tipus de jornada destaca que les dones a temps parcial tenen una retribució anual total superior als homes que treballen en aquesta jornada.

En canvi, analitzant la retribució mitjana de les persones a temps complet són els homes els que guanyen més que les dones.

Gràfic 22. Guany salarial brut per hora, per sexe i tipus de jornada



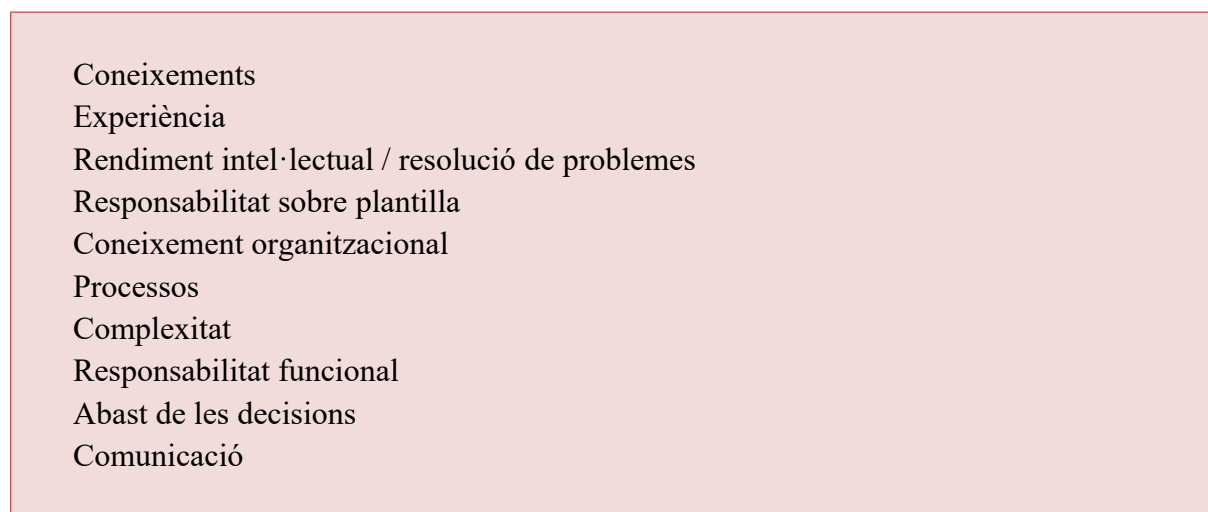
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020).

En realitzar el mateix anàlisi però tenint en compte el guany salarial per hora treballada es detecta que són els homes a temps parcial els que perceben una major remuneració dins la companyia. A continuació, es troba la remuneració per hora dels homes a jornada completa.

En menor mesura s'ubica el guany per hora de les dones a temps parcial que també és superior al de les dones a jornada completa.

L'organització disposa d'una valoració de llocs de treball realitzada pel departament de classificació professional mitjançant la metodologia GRADAR. Aquesta metodologia no té en compte les condicions físiques i de treball per als seus anàlisi alhora que assegura evitar qualsevol biaix de gènere.

Figura 3. Factors de valoració dels llocs de treball



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per FMB

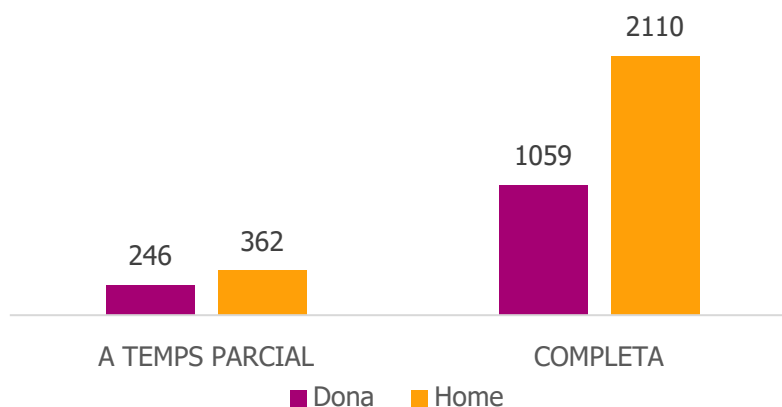
El·l anàlisis de la valoració de cada un dels llocs de treball són una de les eines utilitzades a l'organització per a la determinació de les escales salarials.

Caldrà assegurar que aquesta valoració de llocs de treball es realitza des de la perspectiva de gènere segons el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. És necessari, doncs, revisar les valoracions de lloc de treball actuals per assegurar que efectivament incorporin la perspectiva de gènere d'acord amb el Real Decret mencionat.

6.4 Condiciones de treball

S'analitzen a continuació les condicions de treball de la plantilla de Ferrocarril Metropolità de Barcelona des de la perspectiva de gènere.

Gràfic 23. Distribució de la plantilla per tipus de jornada, per sexe

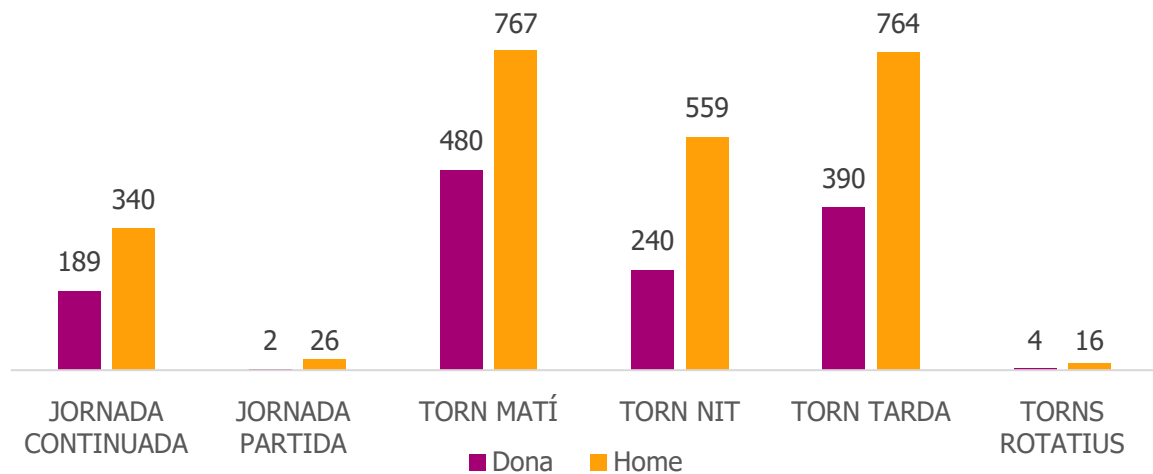


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

La major part de la plantilla treballa a jornada completa. Ara bé, en analitzar la proporció de persones que treballen a temps parcial respecte al total s'observa que el 19% de les dones de la plantilla treballen en aquesta jornada mentre que en els homes la proporció baixa al 15%.

Cal mencionar en aquest punt una situació específica identificada en les jornades a temps parcial de la categoria d'agent d'atenció al client en horari nocturn (fins al tancament). S'han identificat casos de dones que podrien optar a una plaça a temps complet però es mantenen en aquesta per a una millor conciliació personal i familiar amb l'horari laboral. Aquesta situació contribueix a mantenir un major nombre de dones en jornada a temps parcial.

Gràfic 24. Distribució de la plantilla per jornada horària, per sexe

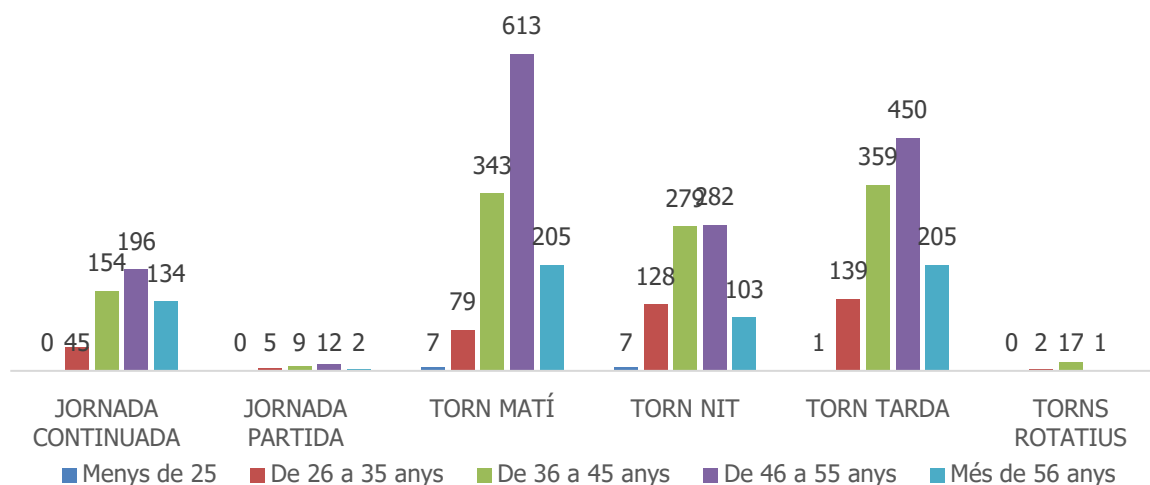


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

Tot i que el més habitual és treballar en un torn concret, matí o tarda, existeixen múltiples horaris a Ferrocarril Metropolità de Barcelona. Se n'han identificat fins a 135 de diferents, molts d'ells adaptats a circumstàncies personal i per facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

Així, les dones tendeixen a situar-se en el torn de matí seguit del torn de tarda. I seguint en ordre decreixent el torn de nit i la jornada continuada. En canvi, els homes es reparteixen en els torns de matí i tarda en la mateixa proporció i en menor mesura el torn de nit i la jornada continuada.

Gràfic 25. Distribució de la plantilla per jornada horària, per edat



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

Per edat, s'aprecia que el torn de matí és el més habitual sobretot a les franges d'edat més avançada, especialment de 46 a 55 anys. A continuació, el torn de tarda amb una distribució entorn al 30% en totes les franges horàries. En canvi, el torn de nit té una clara tendència a la baixa a mesura que avança el grup d'edat. Al contrari de la jornada continuada, que tendeix a augmentar en les edats més avançades.

S'observa, doncs, que a mesura que augmenta l'edat de les persones de la plantilla els horaris tendeixen a millorar.

Cal afegir que la jornada horària va molt lligada al lloc de treball. Cada lloc de treball està associat a un horari concret i l'assignació es fa de manera diferent segons el col·lectiu al que pertanyen les persones.

El personal de conducció i agents d'atenció al client cada 2 anys realitzen un procés per sol·licitar plaça en un lloc de treball i torn específic, a través de la petició de servei. Aquestes sol·licituds s'atenen prioritant l'antiguitat de les persones sol·licitants. Si el lloc assignat no és compatible amb la conciliació necessària, les persones que tenen responsabilitats familiars emparades en els supòsits legals tenen dret a canviar de torn i a una reducció de jornada concretant l'horari que necessiten.

La resta de llocs de treball de l'organització tenen majoritàriament un horari fix i concret que no permet canvis, excepte en cas que s'obri una nova vacant. Hi ha algun lloc de treball on es realitza el procés de petició de servei però el poc moviment de persones i el criteri d'antiguitat com a única variable impedeix que aquesta tingui un impacte real.

Aquest és un punt de conflicte que s'ha recollit en les diferents entrevistes i grups de discussió realitzats. Algunes persones proposen l'extensió del sistema de revisió de torns i llocs de treball existent per al col·lectiu de conducció i agents d'atenció al client.

A més, cal destacar que, en ambdós casos, per Conveni, el criteri per l'assignació de l'horari és l'antiguitat pel que no es té en compte les necessitats de conciliació o altres necessitats personals que per diferents motius puguin tenir les persones.

Pel que fa a les hores extraordinàries, hi ha 1.399 persones que han estat remunerades per hores extraordinàries l'any 2020, de les quals 402 són dones. Es comptabilitzen hores extraordinàries en pràcticament tots els nivells salarials.

En canvi, només hi ha 2 homes, i cap dona, en tota l'organització que hagin comptabilitzats hores complementàries.

El conveni laboral de l'empresa estableix el sistema de remuneració per a cada nivell professional. Així, les taules salarial inclouen la retribució mensual formada per salari base ajustat a cada nivell salarial i els plusos fix, especial i de conveni que són lineals per a tota la plantilla.

A més, s'inclouen 3 tipus de pagues extres: Març/Juny/Setembre, Nadal i Vacances i per últim, existeixen els quadriennis.

A més, existeix un sistema de retribució variable lligada als objectius de la unitat i a la puntuació individual de la valoració anual de l'Apresiasió de l'Actuació. Destaca en els grups de discussió el poc coneixement de la plantilla sobre el sistema d'assignació d'aquest variable. Fins i tot s'ha comentat que els i les comandaments tampoc tenen clara la sistemàtica d'assignació, sobretot en cas d'absentisme.

Figura 4. Documentació relativa a la prevenció de riscos laborals

Pla director de prevenció de riscos laborals, 2016-2021
Programa anual d'activitats preventives del servei de prevenció 2021, àrea d'operacions, àrea tècnica.
Programa anual d'activitats preventives del servei de prevenció 2021, àrea de manteniment i projectes.
Procediment per la prevenció de riscos laborals al llarg de la gestació i lactància natural de les dones que treballen a Ferrocarril Metropolità de Barcelona
Procediment de salut i seguretat per la prevenció de l'assetjament psicològic a TMB
Procediment de salut i seguretat per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere a TMB

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per FMB

L'empresa compta amb una organització preventiva d'acord amb la seva dimensió i necessitats i anualment es preveuen actuacions en tots els àmbits preventius.

Es disposa d'un acord de conveni per la prevenció de riscos laborals durant la gestació i la lactància de les dones, que segueix les recomanacions de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia.

En aquest document s'especifiquen els riscos que poden impactar en el desenvolupament de l'embaràs i la lactància. S'inclou el procés a seguir per a l'adaptació del lloc de treball junt amb una relació de llocs de treball sense risc per a la gestació. Alhora, menciona que no hi ha risc per a la lactància en cap lloc de treball de la companyia. La representació social defensa, però, que manca realitzar les avaluacions d'ambdós riscos en els llocs de treball.

El procediment de prevenció per a l'assetjament sexual i per raó de gènere forma part també de la documentació preventiva. El Servei de Prevenció l'ha realitzat i és garant de la seva implantació. A més, ha estat presentat al Comitè de Seguretat i Salut tot i que no aprovat.

Més enllà d'aquests documents, caldria incorporar progressivament la perspectiva de gènere a la gestió de la prevenció dins de Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

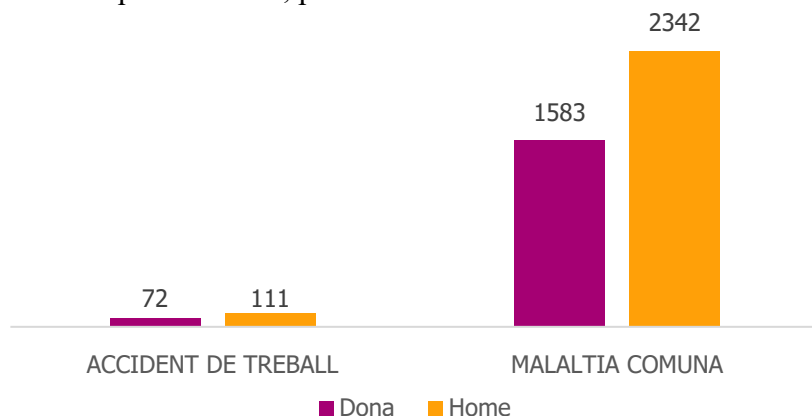
El Pla director de prevenció de riscos laborals, instrument que descriu la política preventiva alhora que estableix com s'integra l'activitat preventiva de l'empresa, hauria d'especificar com s'aplicarà la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos més enllà de la maternitat. Es proposa ampliar la metodologia de les activitats com avaluacions de riscos, planificació o estadístiques per assegurar que es desagreguen les dades per gènere. D'aquesta manera s'asseguraria posar especial atenció al diferent impacte que poden tenir les activitats laborals en dones i homes.

A més, caldria revisar el llenguatge utilitzat en la documentació preventiva en general, ja que actualment s'utilitza el masculí com a genèric en gran part de la mateixa.

Caldrà també revisar les avaluacions de riscos per assegurar que incorporen la perspectiva de gènere, analitzant els riscos que poden tenir un impacte diferent entre dones i homes de manera diferenciada. També caldrà incorporar la recollida de dades desagregada per sexes per poder analitzar l'impacte real.

Per últim, el Comitè de Seguretat i Salut està format per 6 homes i 1 dona representant l'organització i 7 homes representant la plantilla. Seria altament recomanable que sent un òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos, fos paritari també pel que fa al gènere de les persones que l'integren i que aquestes tinguessin formació en perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

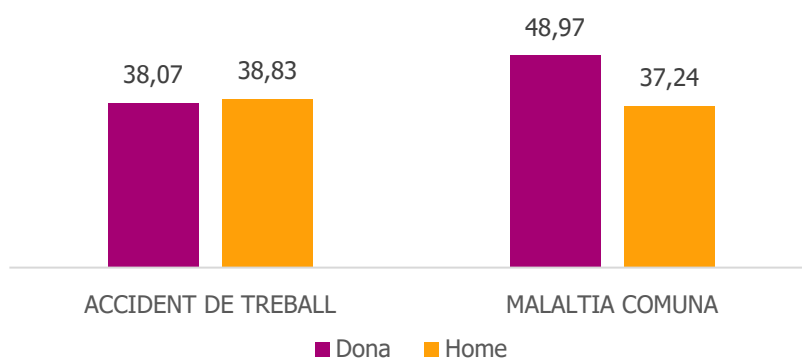
Gràfic 26. Baixes mèdiques 2019-20, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

En l'anàlisi de les baixes mèdiques dels últims 2 anys s'aprecia que els homes causen més baixes tant per malaltia comuna com per accident de treball tot i que percentualment són les dones les que en sofreixen més, en concret 5 punts per sobre de la seva representació en la plantilla.

Gràfic 27. Durada mitjana de les baixes mèdiques 2019-20, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

La durada mitjana de les baixes mèdiques per accident de treball és molt similar en dones i homes. Elles tenen poc més de 38 dies de mitjana mentre ells quasi en tenen 39.

En canvi, les dones pateixen de mitjana malalties comunes més llargues que els seus companys. Concretament, quasi 49 dies vers els 37 dels homes.

L'empresa compta amb unes normes clares sobre la mobilitat funcional i geogràfica. Cada lloc de treball està ubicat en una línia o centre de treball concret i els canvis es realitzen a través de sol·licituds específiques o processos oberts. A l'àrea Corporativa no està regulada la mobilitat funcional a través d'aquest procés.

Pel que fa a les funcions, cada lloc de treball disposa d'una descripció de funcions - no totes acordades per la part social-, i en cas de realitzar-se funcions del nivell superior hi ha establerta

la remuneració específica i el període de temps realitzant-se per considerar-se que aquella persona s'ha consolidat en la posició superior.

En els últims 3 anys només s'ha realitzat una modificació de les condicions de treball relacionada amb la necessitat de donar continuïtat de servei i els canvis provocats per l'estat d'alarma de la pandèmia de la COVID-19.

També a causa de la situació provocada pel virus, l'organització ha fet un esforç per adaptar-se al treball a distància. Això ha provocat una major connectivitat de les persones en els seus domicilis particulars, fet que impacta amb la Intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconnexió.

Caldrà tenir en compte aquest aspecte al desenvolupar futures polítiques de teletreball però també en el dia a dia.

6.5 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

El conveni col·lectiu de Ferrocarril Metropolità de Barcelona té una pròrroga vigent i està previst obrir la negociació a finals de l'any 2022.

Figura 5. Mesures de conciliació presents al conveni col·lectiu de Ferrocarril Metropolità de Barcelona

Protecció de la maternitat (art. 14): s'establia la creació d'una comissió paritària per a poder crear un procés d'identificació dels llocs no aptes per a dones gestants i lactants així com el protocol per a la tramitació de la prestació per risc laboral en situació de gestació i/o lactància per part de l'empresa.

Racionalització d'horaris (art. 19 i 26) Estableix nous torns amb accés preferent per a les persones amb necessitats de conciliació laboral i familiar, torns a cobrir amb personal a temps complet i a temps parcial, jornada continuada pel personal EURO, seguiment de les concrecions de l'horari per a persones amb jornada reduïda, el mètode de còmput a temps parcial i l'organització de caps de setmana a Porta de Cotxeres.

Adaptacions de llocs de treball (art. 13 i 15): versen sobre la necessitat de realitzar adaptacions en el mateix lloc de treball o en altres per a les persones que mèdicament ho necessitin, sobretot en cas d'incapacitat permanent, total o parcial, o ineptitud sobrevinguda.

Excedències (art. 22): exposa les excedències vigents, ampliant lleugerament els màxims establerts a l'Estatut de Treballadors.

Permisos (art. 23): amplia els permisos legals en diverses opcions.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per FMB

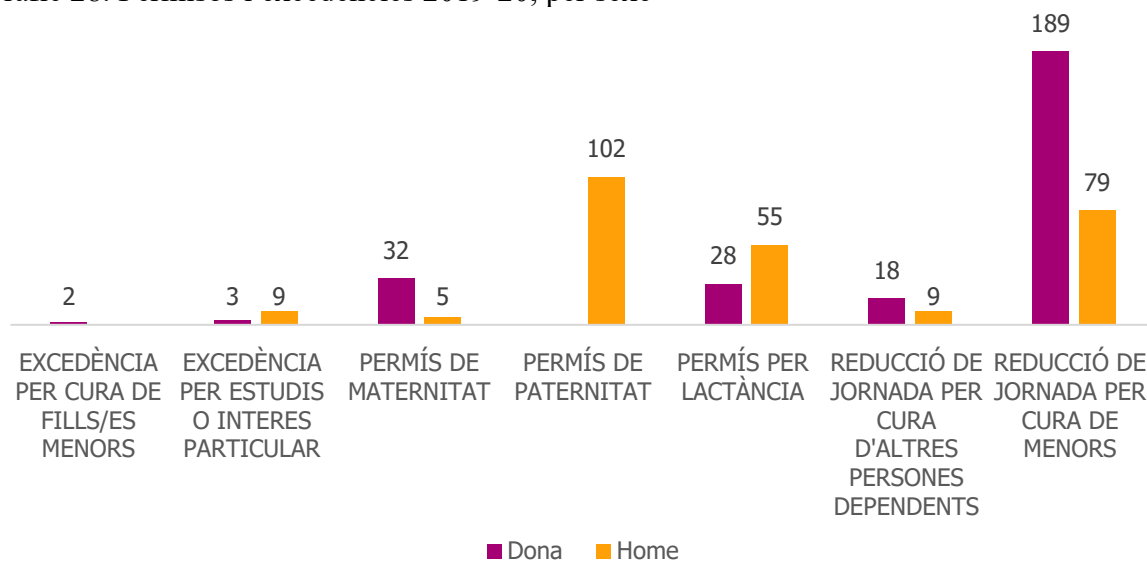
El conveni inclou, doncs, les mesures legals establertes a l'Estatut dels Treballadors però també les amplia a través de les millores negociades al llarg dels anys. D'aquesta manera, es posa a disposició de la plantilla mesures específiques per facilitar la conciliació de la vida familiar i personal amb la laboral i atendre les necessitats familiars.

De cara a la redacció de futurs convenis es proposa tenir en compte l'ús de llenguatge en el seu text, ja que actualment està redactat utilitzant en general el masculí com a genèric.

La intranet és el canal principal d'informació i comunicació utilitzat per informar a la plantilla sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per poder gaudir d'aquestes mesures de conciliació la plantilla ha de realitzar la petició a través del departament de Gestió i administració de personal.

Per a noves incorporacions es realitzen jornades d'acollida on s'exposa tota aquesta informació i com navegar per la intranet per accedir-hi.

Gràfic 28. Permisos i excedències 2019-20, per sexe

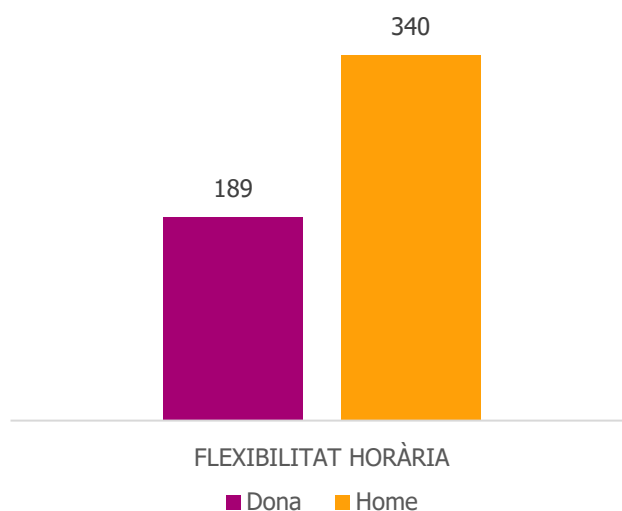


Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

La principal mesura de conciliació utilitzada a l'organització és la reducció de jornada, sobretot per cura de menors tot i que també per cura d'altres persones dependents.

Cal apuntar que en alguns llocs de treball l'empresa mostra dificultats per acoblar la concreció horària fora de la jornada habitual pel que s'haurà d'abordar la qüestió en les accions del present pla.

Gràfic 29. Altres mesures de conciliació 2019-20, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

Respecte a altres mesures addicionals, l'organització compta amb la flexibilitat horària, pactada a través de conveni col·lectiu amb el personal EURO. Aquesta és la principal mesura utilitzada a la companyia pel que es proposa de cara al pla d'accions explorar altres mesures addicionals per a poder implantar-les, entre altres el teletreball, les adaptacions de jornada, etc.

L'empresa compta amb una assistenta social per valorar casos concrets que necessitin algun tipus d'adaptació diferent a les previstes. Caldria ampliar informació sobre les situacions en les que la recomanació de l'assistenta social és finalment implantada.

6.6 Infrarepresentació femenina

S'ha observat en l'anàlisi quantitatiu que la plantilla de Ferrocarril Metropolità de Barcelona està clarament masculinitzada, amb un 65% d'homes.

A nivell de direcció, Ferrocarril Metropolità de Barcelona està integrada dins de Transports Metropolitans de Barcelona. El Comitè de Direcció d'aquesta organització està format per totes les direccions de l'empresa.

Figura 6. Comitè de Direcció General Xarxa Metro

7 homes i 3 dones

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per FMB

Figura 7. Consell d'Administració

18 homes i 3 dones

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per FMB

Figura 8. Representació de l'empresa al Comitè de Seguretat i Salut de Ferrocarril Metropolità de Barcelona

6 homes i 1 dona

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per FMB

Tal com pot observar-se en les anteriors figures, en el Comitè de Direcció General Xarxa Metro, les dones representen el 30% de la seva composició i en el Consell d'Administració la representació femenina es redueix fins als 16,66%. En la part de l'empresa del Comitè de Seguretat i Salut només hi ha 1 dona, representant el 14,29%. En conclusió, en l'actualitat no hi ha paritat en cap dels òrgans de la direcció de l'empresa.

Respecte a la representativitat horitzontal, els diferents anàlisis realitzats han mostrat que les dones es concentren en el Nivell 22 de l'empresa, el de major nombre de persones, i en menor mesura en altres llocs de treball relacionats amb administració. En canvi, els homes s'ubiquen en el mateix Nivell 22 però també en la resta d'àrees de l'empresa. Per categories o llocs de treball també es detecta una clara diferenciació en funció del sexe de les persones. Per tant, existeix a Ferrocarril Metropolità de Barcelona l'anomenada segregació horitzontal de l'ocupació.

Taula 12. Correspondència entre nivell professional i nivell formatiu, per sexe

| | Dona | Home | Total | % Dones | % Homes |
|--------------------------|------|------|-------|---------|---------|
| Nivell 1 | 11 | 71 | 82 | | |
| B. Primària | 1 | - | 1 | 9% | 0% |
| D. Batxillerat | - | 5 | 5 | 0% | 7% |
| E. FP/Cicle Formatiu | - | 7 | 7 | 0% | 10% |
| F. Estudis Universitaris | 10 | 58 | 68 | 91% | 82% |
| G. Altres | | 1 | 1 | 0% | 1% |
| Nivell 2 | 12 | 22 | 34 | | |
| B. Primària | 1 | 1 | 2 | 8% | 5% |
| D. Batxillerat | | 2 | 2 | 0% | 9% |
| E. FP/Cicle Formatiu | | 2 | 2 | 0% | 9% |
| F. Estudis Universitaris | 11 | 17 | 28 | 92% | 77% |
| Nivell 3 | 36 | 106 | 142 | | |
| B. Primària | | 1 | 1 | 0% | 1% |
| E. FP/Cicle Formatiu | 3 | 20 | 23 | 8% | 19% |

| | Dona | Home | Total | % Dones | % Homes |
|--------------------------|------|------|-------|---------|---------|
| F. Estudis Universitaris | 33 | 84 | 117 | 92% | 79% |
| G. Altres | | 1 | 1 | 0% | 1% |
| Nivell 4 | | 1 | 1 | | |
| F. Estudis Universitaris | | 1 | 1 | 0% | 100% |
| Nivell 5 | 22 | 71 | 93 | | |
| B. Primària | 1 | 1 | 2 | 5% | 1% |
| D. Batxillerat | 1 | 8 | 9 | 5% | 11% |
| E. FP/Cicle Formatiu | 1 | 20 | 21 | 5% | 28% |
| F. Estudis Universitaris | 19 | 41 | 60 | 86% | 58% |
| G. Altres | | 1 | 1 | 0% | 1% |
| Nivell 6 | 8 | 11 | 19 | | |
| B. Primària | | 1 | 1 | 0% | 9% |
| D. Batxillerat | | 4 | 4 | 0% | 36% |
| E. FP/Cicle Formatiu | 1 | 1 | 2 | 13% | 9% |
| F. Estudis Universitaris | 7 | 5 | 12 | 88% | 45% |
| Nivell 7 | 9 | 8 | 17 | | |
| D. Batxillerat | 1 | 2 | 3 | 11% | 25% |
| E. FP/Cicle Formatiu | | 5 | 5 | 0% | 63% |
| F. Estudis Universitaris | 8 | 1 | 9 | 89% | 13% |
| Nivell 9 | | 14 | 14 | | |
| B. Primària | | 1 | 1 | 0% | 7% |
| D. Batxillerat | | 1 | 1 | 0% | 7% |
| E. FP/Cicle Formatiu | | 10 | 10 | 0% | 71% |
| F. Estudis Universitaris | | 2 | 2 | 0% | 14% |
| Nivell 10 | 1 | 10 | 11 | | |
| D. Batxillerat | | 1 | 1 | 0% | 10% |
| E. FP/Cicle Formatiu | | 4 | 4 | 0% | 40% |
| F. Estudis Universitaris | 1 | 5 | 6 | 100% | 50% |
| Nivell 11 | 19 | 24 | 43 | | |
| B. Primària | 3 | 3 | 6 | 16% | 13% |
| E. FP/Cicle Formatiu | 5 | 10 | 15 | 26% | 42% |
| F. Estudis Universitaris | 11 | 10 | 21 | 58% | 42% |
| G. Altres | | 1 | 1 | 0% | 4% |
| Nivell 12 | 42 | 27 | 69 | | |
| B. Primària | 1 | 2 | 3 | 2% | 7% |
| D. Batxillerat | 5 | 5 | 10 | 12% | 19% |
| E. FP/Cicle Formatiu | 17 | 14 | 31 | 40% | 52% |
| F. Estudis Universitaris | 19 | 6 | 25 | 45% | 22% |
| Nivell 13 | | 1 | 1 | | |
| E. FP/Cicle Formatiu | | 1 | 1 | 0% | 100% |
| Nivell 14 | 1 | 20 | 21 | | |
| B. Primària | | 1 | 1 | 0% | 5% |
| D. Batxillerat | | 1 | 1 | 0% | 5% |
| E. FP/Cicle Formatiu | 1 | 17 | 18 | 100% | 85% |
| F. Estudis Universitaris | | 1 | 1 | 0% | 5% |
| Nivell 15 | 3 | 40 | 43 | | |
| B. Primària | | 2 | 2 | 0% | 5% |

| | Dona | Home | Total | % Dones | % Homes |
|--------------------------|------|------|-------|---------|---------|
| D. Batxillerat | 1 | 1 | 2 | 33% | 3% |
| E. FP/Cicle Formatiu | 2 | 32 | 34 | 67% | 80% |
| F. Estudis Universitaris | | 5 | 5 | 0% | 13% |
| Nivell 16 | 7 | 5 | 12 | | |
| D. Batxillerat | | 1 | 1 | 0% | 20% |
| E. FP/Cicle Formatiu | 3 | 2 | 5 | 43% | 40% |
| F. Estudis Universitaris | 4 | 2 | 6 | 57% | 40% |
| Nivell 17 | 33 | 406 | 439 | | |
| B. Primària | 1 | 22 | 23 | 3% | 5% |
| D. Batxillerat | 7 | 32 | 39 | 21% | 8% |
| E. FP/Cicle Formatiu | 12 | 302 | 314 | 36% | 74% |
| F. Estudis Universitaris | 12 | 49 | 61 | 36% | 12% |
| G. Altres | 1 | 1 | 2 | 3% | 0% |
| Nivell 18 | 5 | 1 | 6 | | |
| B. Primària | 2 | | 2 | 40% | 0% |
| F. Estudis Universitaris | 3 | 1 | 4 | 60% | 100% |
| Nivell 19 | 44 | 19 | 63 | | |
| B. Primària | 2 | | 2 | 5% | 0% |
| D. Batxillerat | 6 | 7 | 13 | 14% | 37% |
| E. FP/Cicle Formatiu | 21 | 8 | 29 | 48% | 42% |
| F. Estudis Universitaris | 15 | 4 | 19 | 34% | 21% |
| Nivell 20 | 17 | 361 | 378 | | |
| B. Primària | 1 | 8 | 9 | 6% | 2% |
| D. Batxillerat | 2 | 7 | 9 | 12% | 2% |
| E. FP/Cicle Formatiu | 7 | 293 | 300 | 41% | 81% |
| F. Estudis Universitaris | 6 | 49 | 55 | 35% | 14% |
| G. Altres | 1 | 4 | 5 | 6% | 1% |
| Nivell 21 | 8 | 36 | 44 | | |
| B. Primària | 1 | 3 | 4 | 13% | 8% |
| D. Batxillerat | 1 | 7 | 8 | 13% | 19% |
| E. FP/Cicle Formatiu | 5 | 17 | 22 | 63% | 47% |
| F. Estudis Universitaris | 1 | 9 | 10 | 13% | 25% |
| Nivell 22 | 894 | 945 | 1839 | | |
| B. Primària | 195 | 172 | 367 | 22% | 18% |
| D. Batxillerat | 152 | 115 | 267 | 17% | 12% |
| E. FP/Cicle Formatiu | 348 | 527 | 875 | 39% | 56% |
| F. Estudis Universitaris | 188 | 120 | 308 | 21% | 13% |
| G. Altres | 11 | 11 | 22 | | |
| Nivell 23 | 1 | 16 | 17 | | |
| B. Primària | | 6 | 6 | 0% | 38% |
| D. Batxillerat | | 2 | 2 | 0% | 13% |
| E. FP/Cicle Formatiu | | 4 | 4 | 0% | 25% |
| F. Estudis Universitaris | 1 | 4 | 5 | 100% | 25% |
| Nivell 24 | 10 | 52 | 62 | | |
| B. Primària | 4 | 16 | 20 | 40% | 31% |
| D. Batxillerat | 1 | 7 | 8 | 10% | 13% |
| E. FP/Cicle Formatiu | 4 | 28 | 32 | 40% | 54% |

| | Dona | Home | Total | % Dones | % Homes |
|--------------------------|------|------|-------|---------|---------|
| F. Estudis Universitaris | | 1 | 1 | 0% | 2% |
| G. Altres | 1 | | 1 | 10% | 0% |
| Nivell 26 | 3 | 5 | 8 | | |
| B. Primària | 1 | 1 | 2 | 33% | 20% |
| D. Batxillerat | | 1 | 1 | 0% | 20% |
| E. FP/Cicle Formatiu | 1 | 3 | 4 | 33% | 60% |
| G. Altres | 1 | | 1 | 33% | 0% |
| S/D | 3 | 9 | 12 | | |
| F. Estudis Universitaris | 3 | 9 | 12 | 100% | 100% |
| Total General | 1189 | 2281 | 3470 | | |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Desembre 2020).

En l'anàlisi de la correspondència entre nivell professional i nivell d'estudis es mostra que, de manera consistent, les dones tenen un nivell de preparació acadèmica superior als seus companys masculins del mateix nivell professional.

S'observen alguns nivells amb molt poc nombre de persones, o de dones, on la preparació acadèmica dels homes és major a la de les dones, com per exemple el nivell 14 o el nivell 18. En el Nivell 22 un 21% de les dones tenen estudis universitaris vers un 13% dels homes. Estudis de Batxillerat el tenen un 17% de les dones enfront del 12%. En canvi, un 39% de les dones i un 56% dels homes tenen titulacions de FP o cicle formatiu.

El nivell 17 hi ha un 36% de dones i un 12% d'homes amb estudis universitaris mentre que el 74% dels homes i el 36% de les dones tenen titulacions de FP o cicle formatiu.

El tercer grup més nombrós, el nivell 20, compta amb un 81% dels homes amb titulacions de FP o cicle formatiu mentre que en les dones la xifra baixa al 41%. Un altre 35% de les dones tenen estudis universitaris.

Pel que fa a la representació de la plantilla, l'organització compta amb 3 òrgans de representació, el comitè d'empresa, els delegats de prevenció i els delegats i delegades LOLS.

Figura 9. Representació del comitè d'empresa de Ferrocarril Metropolità de Barcelona

UGT: 1 dona i 5 homes
 CGT: 5 homes
 SO: 1 dona i 3 homes
 CCOO: 2 dones i 2 homes
 CIM: 3 homes
 CPTC: 1 dona i 1 home
 SU: 1 dona i 1 home
 UTM: 1 home

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per FMB

El comitè d'empresa està format per 21 homes i 6 dones, això representa que el 77,78% del comitè d'empresa és masculí, una proporció superior a la de la plantilla.

Figura 10. Representació dels delegats i delegades de prevenció de Ferrocarril Metropolità de Barcelona

UGT: 1 home
CGT: 1 home
SO: 1 home
CCOO: 1 home
CIM: 1 home
CPTC: 1 home
SU: 1 home
UTM: 1 home

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per FMB

Pel que fa als delegats de prevenció, no hi ha cap dona present en aquest òrgan de representació. Tal com s'ha comentat dins l'anàlisi de Condicions de Treball, és d'especial interès que el Comitè de Seguretat i Salut sigui paritari en la seva composició, tant en la representació de la plantilla com de l'empresa, a més de tenir formació específica en prevenció de riscos des de la perspectiva de gènere.

Figura 11. Representació dels delegats i delegades LOLS de Ferrocarril Metropolità de Barcelona

UGT: 3 homes
CGT: 1 dona i 2 homes
SO: 1 dona i 2 homes
CCOO: 3 homes
CIM: 1 dona i 2 homes
CPTC: 1 home
SU: no ha nomenat a ningú
UTM: 1 home

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per FMB

La representació de delegats i delegades LOLS es forma amb 3 dones i 14 homes, és a dir, un 82,35% d'homes. De nou, la representació masculina supera la proporció d'homes de la plantilla.

En conclusió, en la representació legal de la plantilla existeix predominança dels homes en una proporció superior a la del total de la plantilla, pel que s'aconsella la incorporació de dones en la mateixa.

6.7 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

L'organització compta amb diferents protocols que contemplen la prevenció de l'assetjament, segons si és exclusivament intern o si també afecta a persones usuàries i en funció del tipus d'assetjament tractat.

Així, a nivell extern s'ha aprovat durant l'any 2021 el Protocol de Prevenció i Intervenció de l'LGTBI-Fòbia a les xarxes de transport de TMB.

Aquest té per objecte la prevenció però també l'acompanyament i assessorament a persones usuàries enfront de casos d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere. Al ser un protocol corporatiu, inclou mesures per a la totalitat de TMB així com mesures específiques per a la xarxa de metro i la xarxa de bus. Per a metro proposa, per exemple, valorar l'increment d'agents o sistemes de seguretat i millores en les infraestructures com la il·luminació o un fil musical.

A més, especifica l'actuació que el personal de la xarxa de metro tindrà en detectar-se un incident, tant si es rep una trucada als Punts d'informació o Punts S.O.S. com si s'és testimoni directe en les instal·lacions.

El març de 2021 s'ha aprovat una revisió del Protocol de Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a les xarxes de transport de TMB. Aquest protocol proposa mesures tant corporatives com específiques per a la xarxa de metro i bus per contribuir a l'eradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la xarxa de transport de TMB.

Seguidament planteja un protocol d'actuació per al personal de metro i empreses vinculades davant d'un incident de naturalesa sexual o de gènere. Igual que en l'anterior protocol, contempla l'inici de l'actuació tant si s'és testimoni directe com si es rep un avís a través dels Punts d'informació o Punts S.O.S.

Per a ambdós protocols, caldrà assegurar que el personal que atengui a les persones usuàries disposa de la informació i la formació necessàries per atendre correctament.

També a nivell extern, TMB realitza campanyes de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a les xarxes de metro i autobús. L'any 2021 en concret i coincidint amb el 25 de novembre, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones, ha llençat la campanya amb el lema Prou. Denuncia l'assetjament sexual.

La campanya difon el missatge a través de plafons publicitaris i la megafonia del metro, el sistema de videodifusió MouTV, el web i les xarxes socials corporatives, entre d'altres canals.

A nivell intern, existeixen el Procediment de salut i seguretat per la prevenció de l'assetjament psicològic a TMB i el Procediment de salut i seguretat per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere a TMB. Ambdós documents s'han presentat per la direcció de l'empresa a la part social, tot i que aquesta no l'ha acordat i han quedat aprovats el setembre de 2020 i revisats el mes de febrer de 2021.

S'analitza a continuació el Procediment de salut i seguretat per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere a TMB en concret ja que és el que s'emmarca dins el present pla (adjunt a l'Annex V). Aquest protocol s'aplica a totes les persones que presten serveis a TMB, tant si formen part de la plantilla com si depenen d'una empresa contractada per TMB.

Dins el seu redactat, inclou la definició dels assetjaments inclosos en el protocol, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identificant conductes que puguin ser considerades com a tal.

A més, plasma el compromís específic de l'organització envers la prevenció de l'assetjament i l'actuació davant de situacions d'assetjament. Per a aconseguir la prevenció enumera accions de sensibilització a la plantilla, mecanismes d'identificació de situacions que poden afavorir l'aparició de conductes d'assetjament i la promoció d'altres polítiques que dificulten les conductes d'assetjament. En els últims punts del document s'enumeren accions específiques per a la comunicació de l'existència del protocol a la plantilla actual, de nova incorporació i personal extern.

S'identifiquen també una sèrie de garanties durant el procés, entre les quals:

Respecte i protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades

Confidencialitat

Dret a la informació durant tot el procés per a totes les persones implicades

Suport de persones formades

Diligència i celeritat en els terminis de resolució, especificant terminis en les diferents fases.

Imparcialitat

Protecció davant de possibles represàlies per a totes les persones implicades

Mesures cautelars que s'aplicaran només si així es valora com a necessari i que seran acceptades per la víctima sense suposar en cap cas un menyscabament de les seves condicions laborals o salarials.

Assistència sanitària, coordinada a través de la unitat sanitària del Servei de Prevenció de Riscos.

El procediment d'intervenció com a tal està dividit en 3 fases, la fase 1 de Predenúncia i valoració telefònica, la fase 2 de Valoració presencial i denúncia i la fase 3 d'Investigació. Cada una de les fases descriuen les actuacions que es duren a terme per part del Servei Especialitzat en Assetjament (SEA) i la resta de persones i serveis implicats. Les dues primeres

fases es centren en l'assessorament mentre que en la fase 3 la investigació es realitza dins un comitè específic format per persones especialitzades incloent a representants de la plantilla.

En la resolució dels casos es preveu el trasllat a la Direcció d'Organització i Persones per tal que adopti les mesures pertinents que poden centrar-se en mesures per garantir un entorn de treball sa i saludable però també actuar sota el règim disciplinari.

En els anys 2020 i 2021 (fins el mes de maig), s'ha activat el protocol en 5 ocasions. En 2 casos s'ha finalitzat amb una valoració telefònica (fase 1), en 2 més amb la posterior valoració presencial (fase 2) i 1 cas ha requerit una investigació.

En els grups de discussió realitzats s'evidencia una manca de coneixement del protocol per a la plantilla en general. Es recomana, per tant, intensificar les accions de comunicació junt amb formacions de sensibilització en la matèria per a totes les persones incloses en el protocol, especialment a comandaments.

6.8 Altres mesures: violència de gènere

Pel que fa a les mesures que l'empresa desenvolupa en relació amb la violència de gènere, es detecta que no existeix cap procediment específic que reculli les actuacions de sensibilització en la matèria o determini uns drets laborals específics o ampliat per a les dones que la pateixen.

Dit això, TMB compta amb la figura d'una treballadora social que és la responsable de l'atenció, l'assessorament i el suport en casos de necessitat, riscos socials o problemàtiques personals, familiars o laborals, tenint en compte totes les circumstàncies.

Davant un cas de violència de gènere, des de TMB s'aplica el que recull la Llei de l'Estatut dels treballadors, principalment mitjançant el canvi de lloc de treball i la modificació de la jornada laboral, acomodant el seu horari segons les seves necessitats.

Tot i no disposar d'un Protocol específic, a través del servei de la Treballadora Social des del primer moment es deriva al Servei d'Informació i Atenció a la Dona del seu municipi, on serà assessorada. Des de l'empresa es faciliten les mesures disponibles i es garanteix la confidencialitat de la dona, sense manifestar en cap cas el perquè del canvi del lloc de treball o la modificació horària.

A més, en els casos en què l'agressor treballi a la mateixa empresa o fins i tot el mateix lloc de treball, des de TMB s'impulsa aquest canvi salvaguardant la confidencialitat de la víctima i limitant l'accés de les seves dades personals a les persones de l'empresa. En el cas que l'agressor tingui accés a les dades de la plantilla per les especificitats del seu lloc de treball, es bloqueja l'accés a les dades de la dona, perquè no les pugui saber.

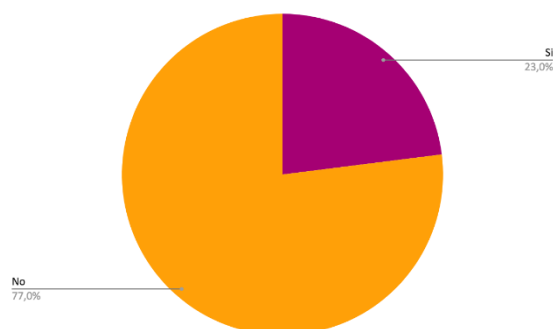
Tanmateix, en els casos de violència de gènere en els quals no hi ha interposada una denúncia, des de TMB es fa un canvi de lloc preventiu, a l'espera d'aquesta denúncia. Això i tot, no es requereix d'aquesta denúncia si es disposa d'un informe d'intervenció social amb recomanacions per part del Servei d'Informació i Atenció a les Dones del municipi. Els canvis de lloc en aquest cas són temporals i es van revisant periòdicament, cada 6 mesos.

6.9 Anàlisi de l'enquesta

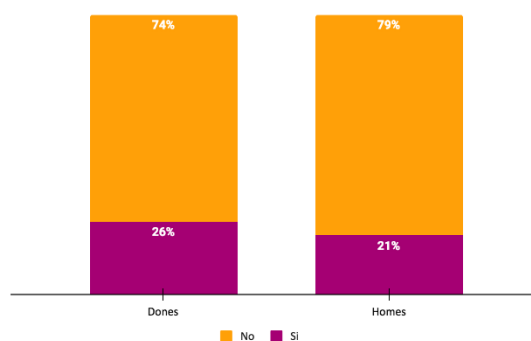
1) Introducció: dades generals de les persones enquestades

El primer bloc de l'informe de l'enquesta recull dades relacionades amb la plantilla enquestada, per tal d'observar el perfil de les persones que hi han participat, així com el percentatge del total que ha contestat.

Gràfic 30. Percentatges sobre la participació a l'enquesta (en relació al total de la plantilla):



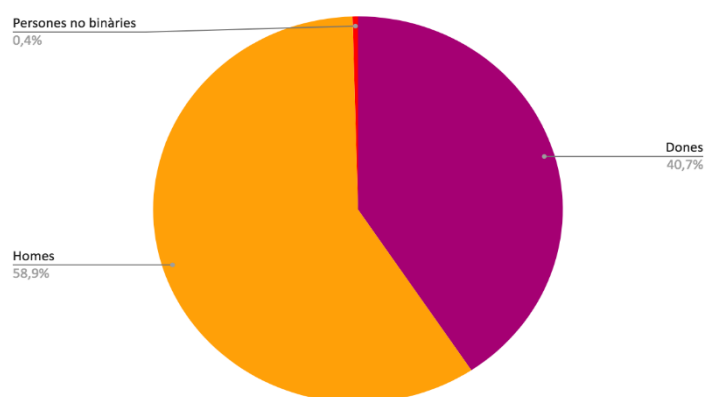
Gràfic 31. Percentatges sobre la participació a l'enquesta (en relació al total de la plantilla), per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 4096

És interessant començar a analitzar una enquesta pel percentatge de participació que hi ha hagut en aquesta tenint en compte el total de persones treballadores de l'empresa. Aquest, pot ser un primer indicador sobre si la igualtat és un tema que interessa o no dins l'empresa. En percentatges totals, podem observar en el gràfic 1 que la participació ha sigut bastant baixa, on només un 23% de les persones treballadores han contestat l'enquesta. Si ens detenim en les dades desagregades per gènere, en relació als totals, són més dones (26%) que homes (21%) les que han participat a l'enquesta.

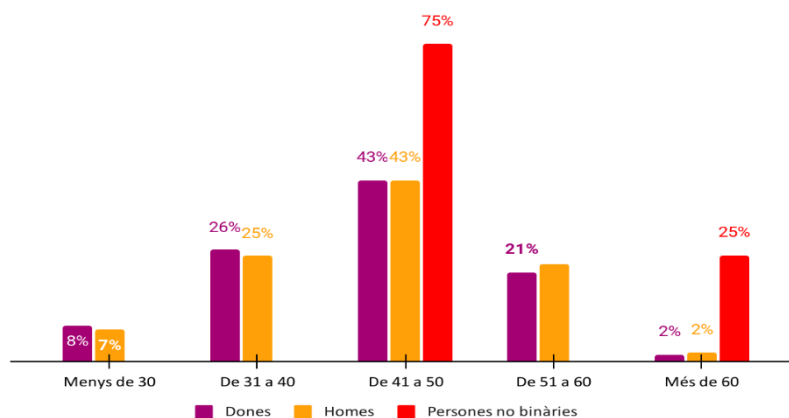
Gràfic 32. Percentatges de persones que han contestat l'enquesta, per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

L'enquesta sobre la percepció de les persones treballadores de l'empresa "Ferrocarril Metropolità de Barcelona" (FMC) ha estat contestada per un total de 937 persones: 381 dones (que representen el 40'7%), 552 homes (58'9%) i 4 persones no binàries (0,4%).

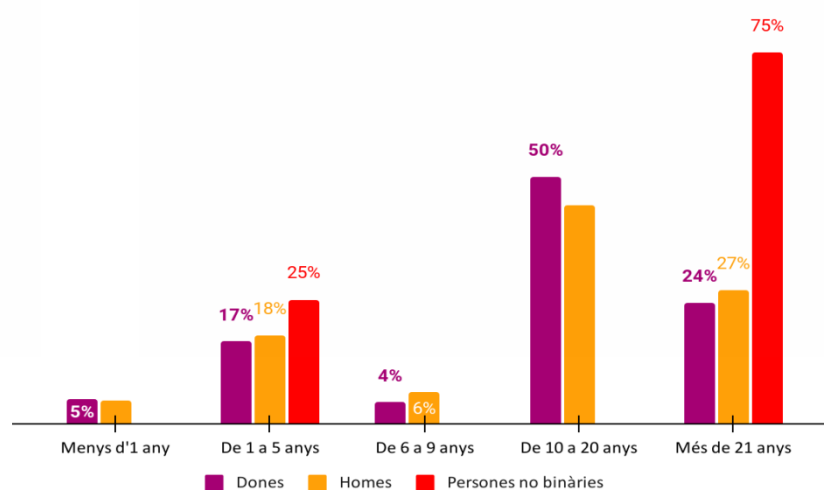
Gràfic 33. Percentatges de persones que han contestat l'enquesta, per edat i gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

Si observem la franja d'edat, tant per homes com per dones com persones no binàries, on es concentren més persones és a la franja entre els 41 i 50 anys. És important tenir aquesta dada present, sobretot a l'hora d'analitzar les mesures de conciliació de que disposa l'empresa, ja que és una franja d'edats en la que la conciliació familiar pot estar molt present. Observem poques persones de menys de 30 anys o amb més de 60 anys.

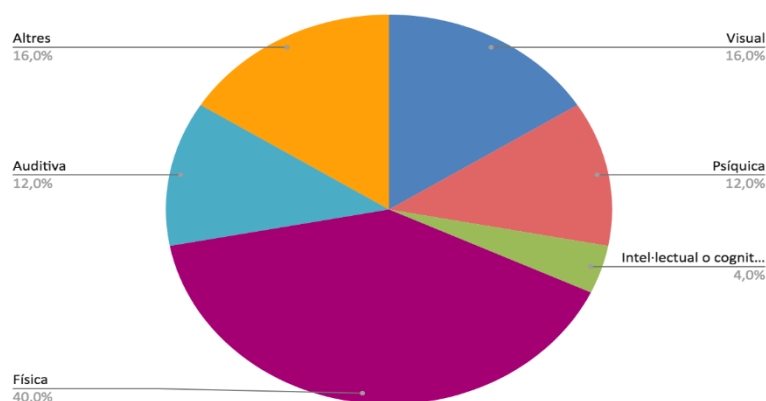
Gràfic 34. Percentatges de persones que han contestat l'enquesta, per antiguitat i gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

Pel que fa a l'antiguitat, també coincideix que on hi ha més dones i homes és en la mateixa franja d'anys d'antiguitat (de 10 a 20 anys). Pel que fa a les persones no binàries, el 75% porten més de 21 anys a l'empresa. Cal destacar que la majoria de persones enquestades porten a l'empresa entre 10 i 20 anys o més de 21 anys.

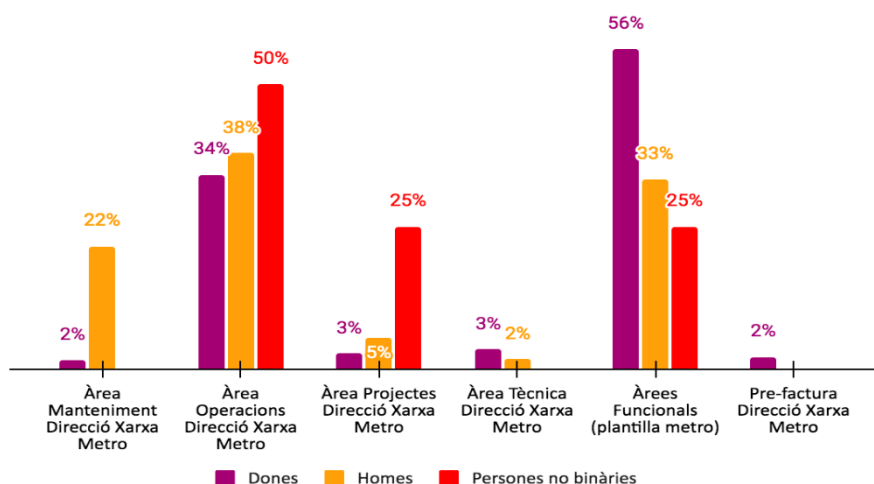
Gràfic 35. Percentatges de la distribució segons tipologia de discapacitat:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 25

De les persones enquestades, 25 afirmen tenir algun tipus de discapacitat (10 dones, 13 homes i 2 persones no binàries). Pel que fa a la tipologia de diversitat funcional, en el gràfic 6 es pot observar la distribució en percentatges: un 40% física, un 16% visual, un 12% psíquica, un 12% auditiva, un 4% intel·lectual o cognitiva i un 16% altres. En aquest cas les dades desagregades per gènere no mostren cap diferència significativa.

Gràfic 36. Distribució àrees de treball, per gènere:



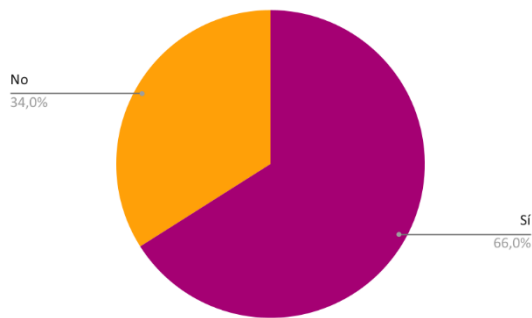
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

Pel que fa a la distribució d'homes i dones en les diverses àrees de treball, aquesta presenta un patró de segregació horitzontal molt similar al que trobem al mercat laboral. En el gràfic 7 es pot observar com la diferència més clara la trobem en l' "Àrea Manteniment Direcció Xarxa Metro" (2% de dones front un 22% d'homes) i la de "Àrees Funcionals" (56'17% dones front

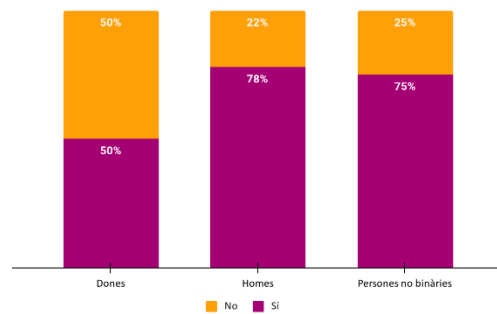
un 33'33% d'homes). Així doncs, les dones ocupen majoritàriament els sectors tradicionalment associats a la feminitat, com és l'atenció a les persones (gestió de la plantilla i RRHH) i els homes ocupen majoritàriament sectors tècnics, tradicionalment associats a la masculinitat, com és l'àrea de manteniment.

2) Representativitat igualitària

Gràfic 37. Percentatges totals sobre la percepció d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins FMB:



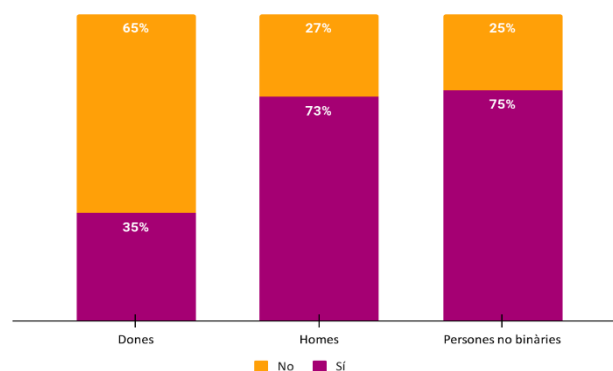
Gràfic 38. Percentatges sobre la percepció d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones dins la FMB, per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

Tot i que generalment la percepció sobre el tracte de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és bastant elevat (un 66% de les persones enquestades consideren que sí que es té en compte la igualtat dins el FMB), els percentatges de dones (50%) i homes (22%) que creuen que no existeix encara aquesta igualtat constaten la necessitat de diagnosticar àrees de millora i mesures concretes per avançar més en aquest sentit. Així, són principalment les dones les que afirmen que a FMB no es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

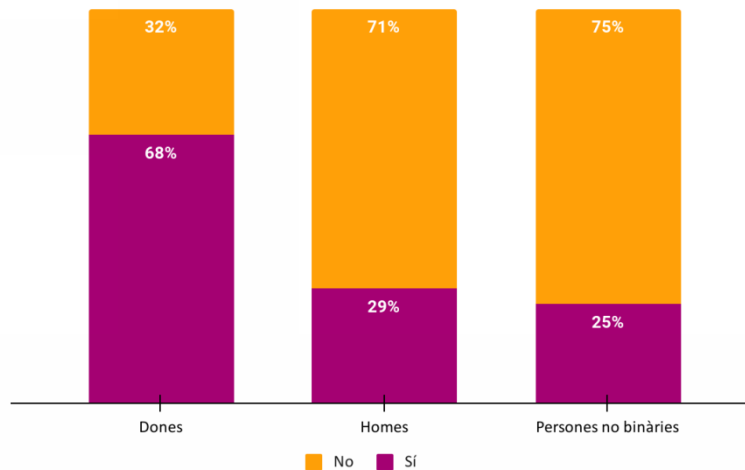
Gràfic 39. Percentatges sobre la percepció de la visibilitat de les dones dins l'empresa, per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

Sobretot es fa palesa d'aquest fet quan s'analitzen les respostes a les preguntes posteriors de l'enquesta, on per exemple un 65% de les dones enquestades consideren que les dones dins l'empresa no tenen la mateixa visibilitat que els homes.

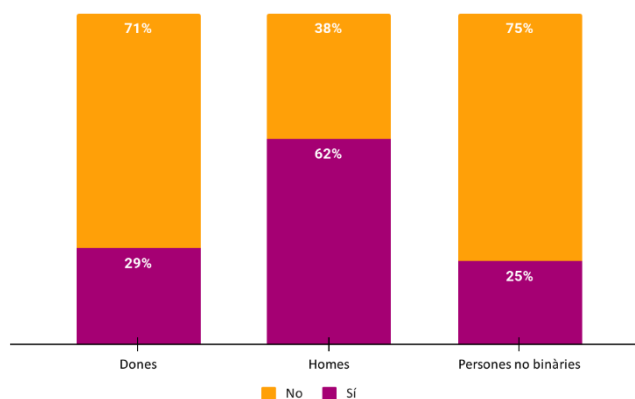
Gràfic 40. Percentatges sobre la percepció de la dificultat de les dones per accedir a llocs de responsabilitat, per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

En la mateixa línia, una altra afirmació on es constata aquesta desigualtat és en preguntar sobre els llocs de responsabilitat, on un 68% de les dones enquestades afirma que les dones ho tenen més difícil per accedir en aquests llocs.

Gràfic 41. Percentatges sobre la percepció de si les dones tenen les mateixes opcions de promoció laboral, per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

De la mateixa manera, un 71% de les dones enquestades considera que homes i dones no tenen les mateixes opcions de promoció laboral.

En general es pot destacar que la percepció dels homes difereix bastant de la de les dones, sent elles les que en major mesura detecten desigualtats i discriminacions per raó de gènere. Possiblement una de les causes d'aquesta percepció distorsionada de la realitat té a veure amb la posició de privilegi i poder que ocupen els homes en la societat la qual comporta una menor consciència i sensibilització entorn les desigualtats de gènere existents.

Pel que fa als salaris, l'accés a la formació i als processos de selecció les percepcions tant de dones com d'homes són bastant positives, la majoria comparteix que si que existeix igualtat entre ambdós gèneres en aquests àmbits.

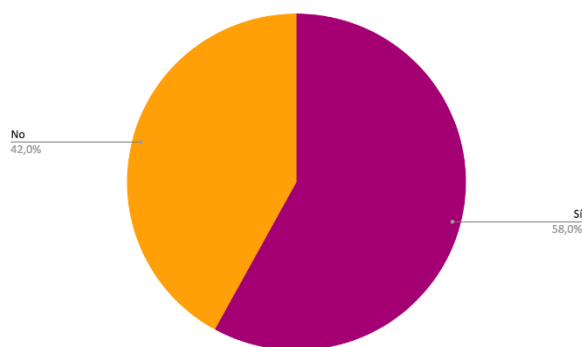
3) Condicions laborals

La conciliació és la possibilitat d'una persona de fer compatibles les seves esferes personal, laboral, social i familiar, per poder desenvolupar-se en els diferents àmbits, entenent que aquest desenvolupament és necessari per a la seva salut i benestar, així com per a la cura de les persones dependents.

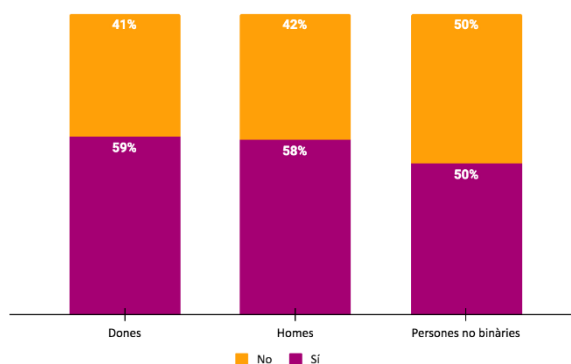
Disposar de mesures per permetre la conciliació a totes les persones i impulsar que tant homes com dones s'hi acullin és contribuir a una nova organització dels temps de treball més sostenible, així com a la corresponsabilitat de gènere vers les tasques domèstiques i de cures.

Així doncs, que les treballadores i treballadors d'una empresa coneguin les mesures de conciliació disponibles i en facin ús és un marcador de que l'empresa aposta per la cura i recerca de la igualtat dins l'empresa.

Gràfic 42. Percentatges totals sobre tenir coneixement o no de les mesures de conciliació de FMB:



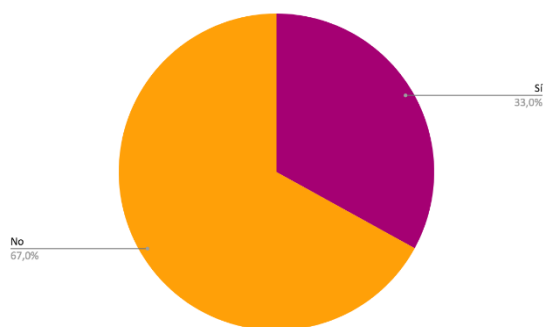
Gràfic 43. Percentatges sobre tenir coneixement o no de les mesures de conciliació de FMB, per gènere:



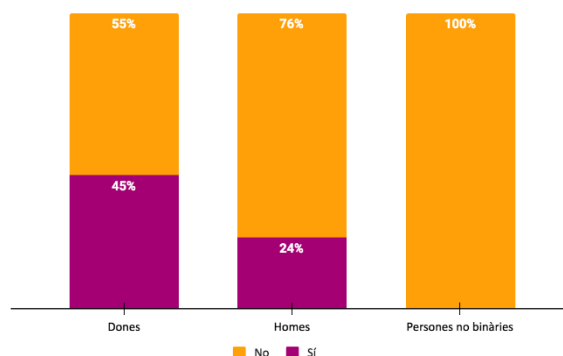
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

De l'enquesta podem extreure que, de les persones enquestades, un 42% no coneix les mesures de conciliació front un 58% que afirma tenir coneixement d'aquestes. Pel que fa a les respostes segons el gènere no s'observa cap diferència destacable, sent molt semblant el percentatge d'homes i dones en cada resposta.

Gràfic 44. Percentatges totals sobre la percepció de si el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat pot perjudicar la carrera professional:



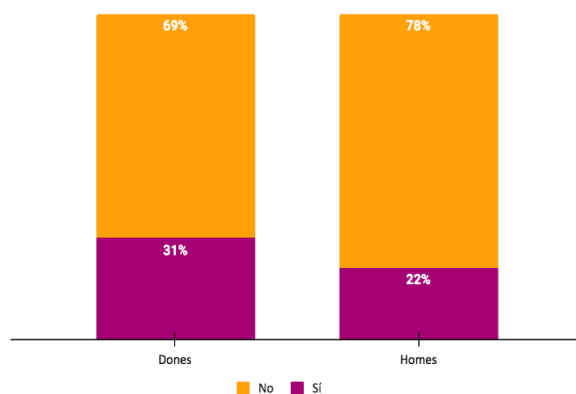
Gràfic 45. Percentatges sobre la percepció de si el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat pot perjudicar la carrera professional, per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

En el moment de preguntar sobre l'impacte que pot tenir el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat, es veu una clara diferència en les respostes segons el gènere: un 45 % de les dones enquestades consideren que demanar aquest permís pot perjudicar la seva carrera professional i només un 24% dels homes considera que hi pugui haver aquest perjudici. Tot i així, la percepció general (un 67% de les persones enquestades) és que sol·licitar un permís de maternitat/paternitat no suposa un obstacle en la vida professional.

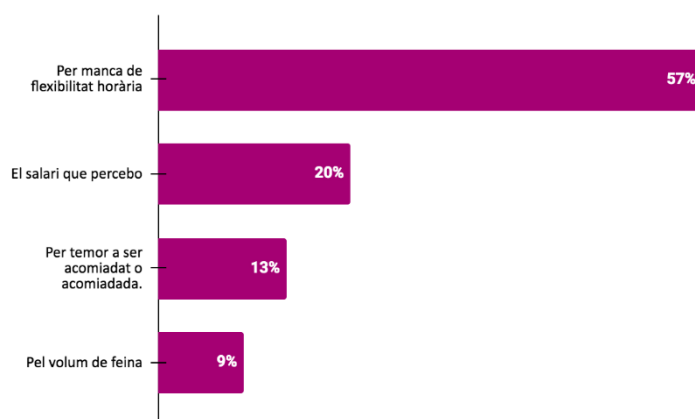
Gràfic 46. Percentatges de persones que s'han plantejat o no endarrerir la seva maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals, per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 306

Cal destacar també que, de les persones que han compartit que aquest permís podria perjudicar la carrera professional, són poques les que afirmen haver-se plantejat endarrerir la seva maternitat/paternitat per qüestions laborals, però de nou existeix una diferència per gènere, sent les dones qui s'ho han plantejat més: 31% de dones front un 22% dels homes (gràfic 17).

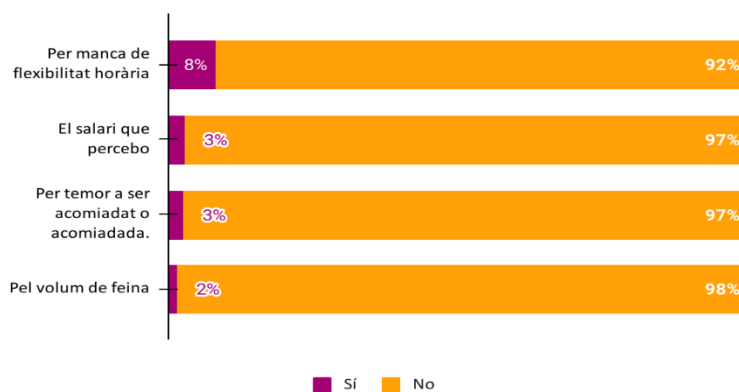
Gràfic 47. Percentatges sobre motius per endarrerir la maternitat/paternitat:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 89

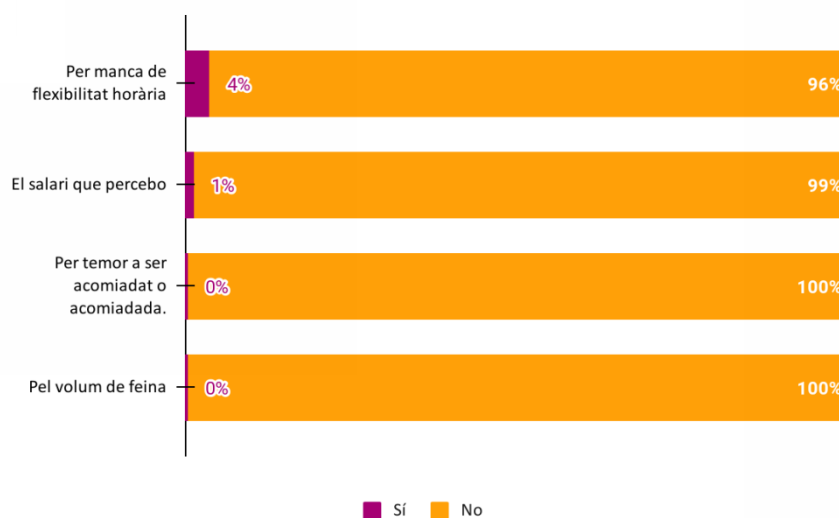
Entre els motius proposats a l'enquesta sobre possibles causes que poden comportar l'endarreriment de la maternitat o paternitat, l'opció més escollida ha estat la "manca de flexibilitat horària" (57%), seguit de "el salari que percebo" (20%) i la "por a ser acomiadat/da" (13%) i com a últim motiu "el volum de feina" (9%). A continuació, es poden observar les dades desagregades per gènere.

Gràfic 48. Percentatges sobre motius per endarrerir la maternitat/paternitat, dones:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 381

Gràfic 49. Percentatges sobre motius per endarrerir la maternitat/paternitat, homes:

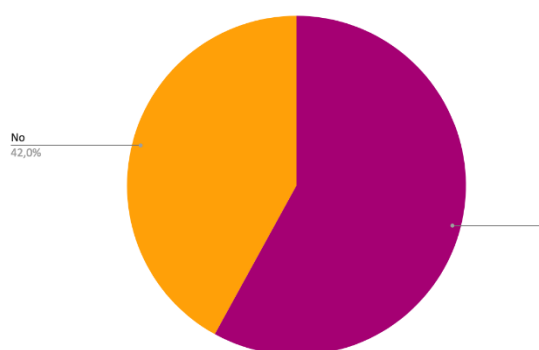


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 552

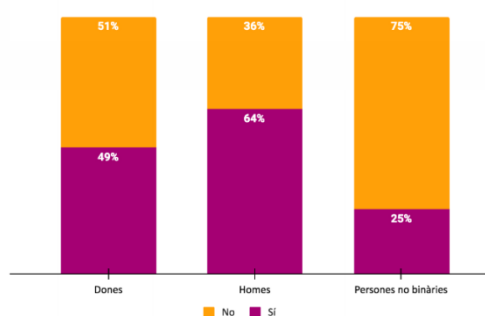
Si observem les dades desagregades per gènere, veiem que totes les opcions han sigut més escollides per dones que per homes, a més cap home ha marcat l'opció "temor de ser acomiadat" i "el volum de feina".

Així doncs, tot i que els percentatges són baixos en ambdós casos, les dones tenen més present que hi ha certs obstacles que poden dificultar o endarrerir l'opció de ser mare, en canvi els homes no s'ho plantegen tant. Això és també un reflex del que passa a la societat: les dones, pel rol històricament atribuït com a principals cuidadores dels fills/es, són més conscients de quines conseqüències pot suposar per a elles el fet de decidir ser mare; per contra, els homes no solen plantejar-se tant quin impacte pot tenir la paternitat en el seu àmbit professional, ja que socialment no s'espera d'ells que deixin (o redueixin) la feina i es dediquin a la cura dels infants.

Gràfic 50. Percentatges totals sobre percepció de si els permisos retribuïts i els horaris existents a l'empresa afavoreixen la conciliació o no, per gènere:



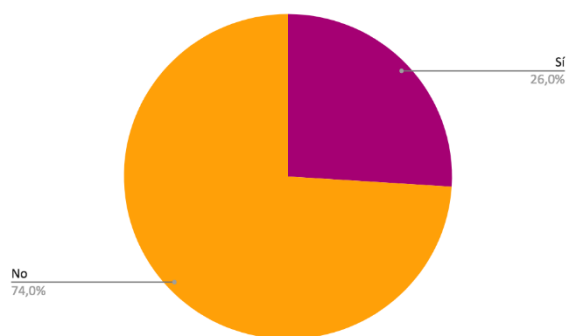
Gràfic 51. Percentatges sobre percepció de si els permisos retribuïts i els horaris existents a l'empresa afavoreixen la conciliació o no, per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

Sobre les condicions laborals a l'empresa (permisos retribuïts i horaris existents) en relació a la facilitat o no de conciliar, un 58% de les persones enquestades consideren que les condicions de l'empresa sí que afavoreixen la conciliació amb la vida personal i familiar, front un 42% que respon que no. Cal remarcar que són més dones (51%) i persones no binàries (75%) les que consideren que aquestes condicions no afavoreixen la conciliació.

Gràfic 52. Percentatges totals sobre tenir coneixement o no dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista:



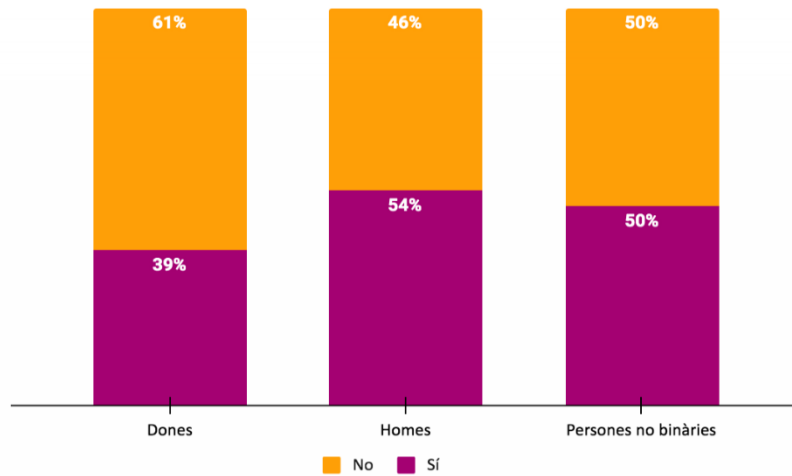
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

Per últim, referent al coneixement dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista, un 74% de les persones enquestades afirma no conèixer aquests drets front un 26% que sí els coneix. Pel que fa a la variable gènere, és molt semblant el percentatge de dones i homes que afirmen conèixer-los o no. Aquest és un clar indicador que cal seguir formant i informant a tota la plantilla en matèria d'igualtat, drets laborals i violència masclista per tal de caminar cap a una empresa més conscienciada, sensibilitzada i informada. Així doncs, a l'hora de pensar i dissenyar les mesures, es tindrà en compte proposar una acció concreta encaminada a millorar la formació i informació sobre aquest tema.

4) Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

Quan parlem de l'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere cal tenir en compte que les mesures per abordar-ho són múltiples, sent prioritàries i indispensables aquelles encaminades a sensibilitzar i prevenir les conductes discriminatòries cap a les dones i el col·lectiu LGTBIQ+.

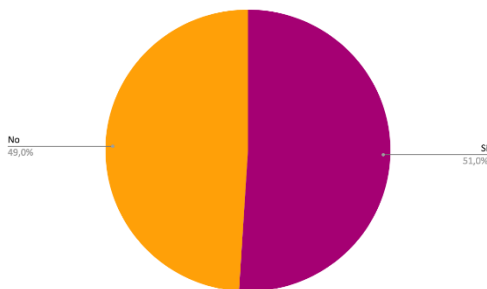
Gràfic 53. Percentatges sobre la percepció de l'efectivitat de les accions desenvolupades en relació amb la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

Quan a l'enquesta es pregunta sobre l'efectivitat de les mesures adoptades per l'empresa en referència a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere, és important fixar-nos en els percentatges desagregats per gènere: un 39% de les dones enquestades considera que les mesures són eficients front un 61% que pensa que no; en el cas dels homes és a la inversa, el percentatge d'homes que considera que si són efectives les mesures (un 54%) és més elevat que el que pensa que no (un 46%).

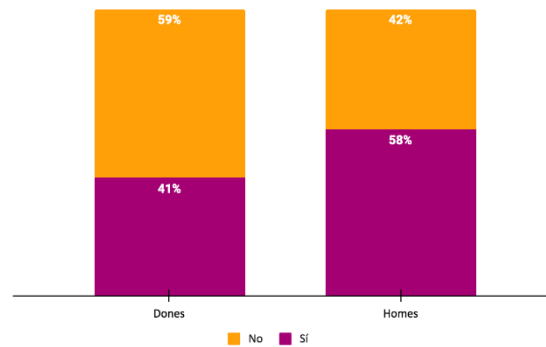
Gràfic 54. Percentatges totals sobre l'existència d'eines per a identificar una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere: Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 93



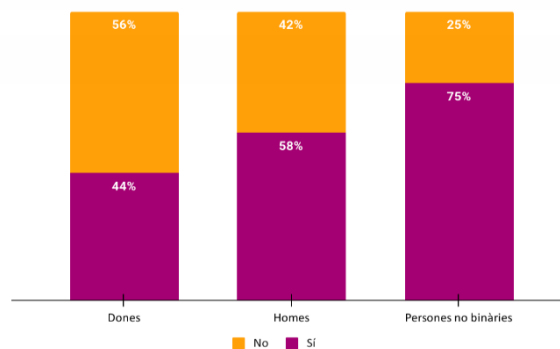
En les següents preguntes, encaminades a analitzar l'existència d'eines (o la manca d'aquestes) per fer front a casos d'assetjament, les respostes són bastant semblants: un 51% afirma que l'empresa té les eines suficients front un 49% que comparteix que no les té; de nou, si analitzem les dades desagregades per gènere, són més dones les que

consideren que l'empresa no té les eines suficients (59%) mentre que en el cas dels homes són més els que pensen que si les tenen (58%).

Gràfic 55. Percentatges sobre l'existència d'eines per a identificar una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, per gènere



Gràfic 56. Percentatges sobre coneixement de què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, per gènere:

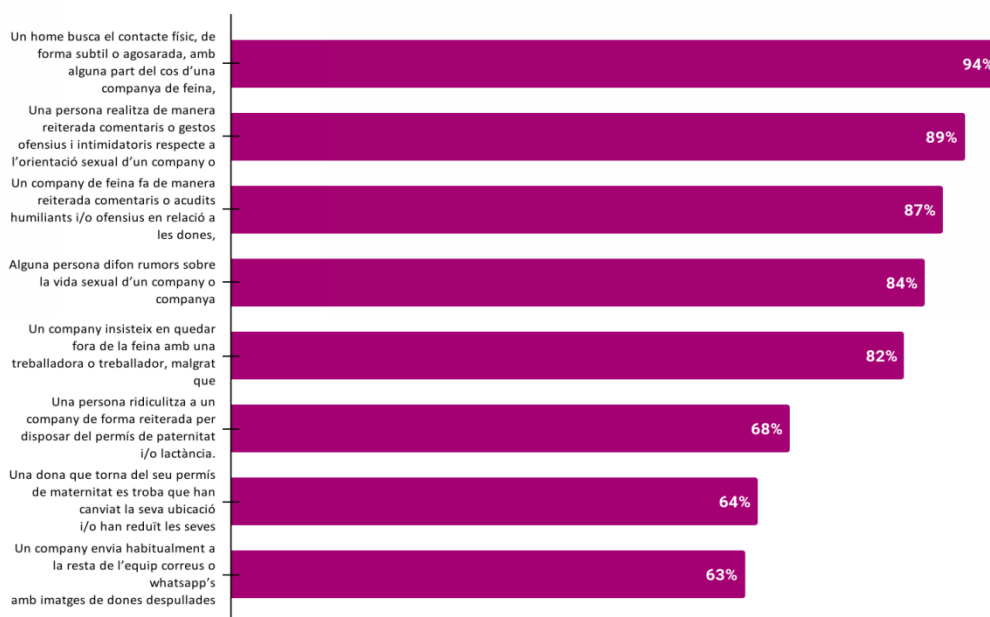


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

El mateix passa en preguntar si sabrien què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, una situació d'assetjament: un 44% de dones afirma si saber com actuar o a qui dirigir-se front un 56% que declara que no sabria com actuar. Com dèiem, en el cas dels homes, és a la inversa: són més els que afirmen saber com actuar (58%) que els que no (42%).

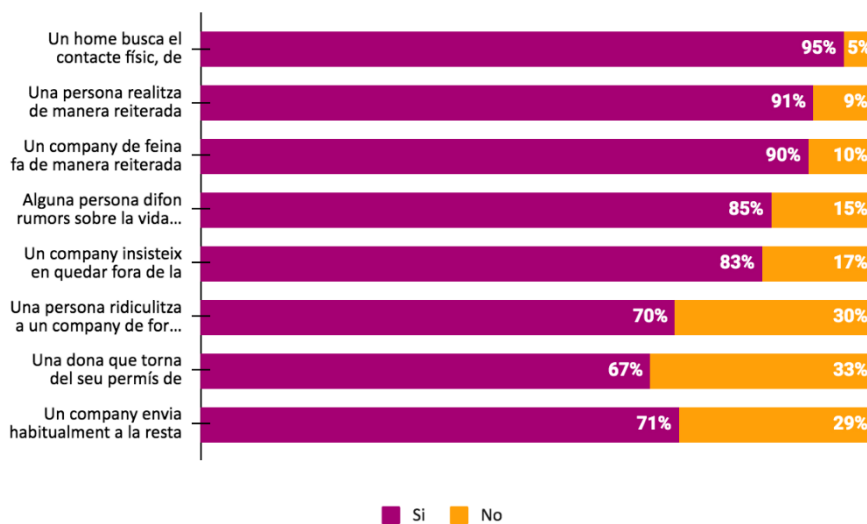
Tenint en compte que són majoritàriament les dones qui pateixen aquests tipus d'assetjament i agressions, és important remarcar la seva percepció sobre la manca d'eines i d'informació.

Gràfic 57. Percentatges totals d'accions considerades assetjament:



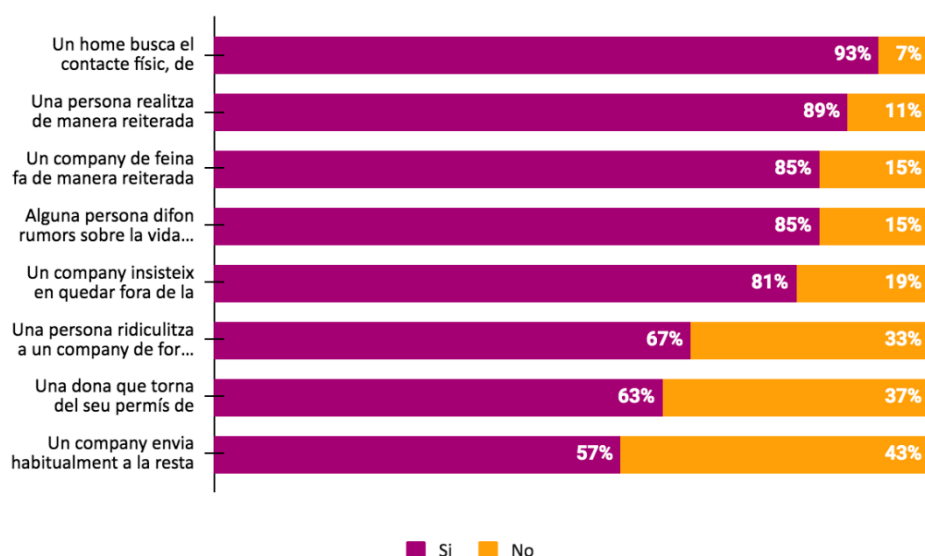
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

Gràfic 58. Percentatges d'accions considerades assetjament, dones:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 381

Gràfic 59. Percentatges d'accions considerades assetjament, homes:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 552

Un indicador important per saber quant de sensibilitzada està la plantilla de l'empresa en matèria d'assetjament sexual i per raó de gènere és preguntar quines accions consideren que es poden catalogar com a tal i quines no ho són; aquesta pregunta està encaminada sobretot a detectar si es consideren actituds discriminatòries aquelles més subtils o no tan explícites.

En el gràfic 30 podem observar els percentatges totals de persones que han marcat cada opció proposada: l'opció més seleccionada, per un 94% de les persones enquestades, com a acció considerada assetjament és:

“Un home busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d'una companya de feina, i aquesta situació es repeteix en diferents ocasions tot i que ella manifesti el seu malestar”

Per contra, les dues opcions menys seleccionades han sigut:

“Una dona que torna del seu permís de maternitat es troba que han canviat la seva ubicació i/o han reduït les seves responsabilitats” (un 64%).

“Un company envia habitualment a la resta de l'equip correus o whatsapp's amb imatges de dones despullades o amb contingut sexual” (un 63% de les persones enquestades l'han seleccionada)

Si observem les dades desagregades per gènere (gràfic 29 i 30), en la majoria de respostes és bastant semblant el percentatge de dones i homes que selecciona o no cada opció; no obstant, les dones tenen més consciència sobre les accions considerades assetjament, sent elles les que en major percentatge han seleccionat cada opció. D'aquesta manera, on més clarament es pot detectar una diferència en les respostes és precisament en una de les situacions esmentades anteriorment (“Un company envia habitualment a la resta de l'equip correus o whatsapp's amb imatges de dones despullades o amb contingut sexual”)

on un 71% de les dones enquestades l'ha marcada com a acció considerada com assetjament i només un 57% dels homes enquestats la seleccionada com a tal.

Aquests resultats són un clar reflex dels pensaments i idees entorn a les violències que hi ha a la societat: aquelles que són més visibles (agressió física, gestos o comentaris denigrants, etc.) són considerades violència i no es posen en dubte, però segueixen havent-hi actituds i accions que costa més identificar com a tal perquè les tenim més normalitzades i les legitimen en el nostre dia a dia.

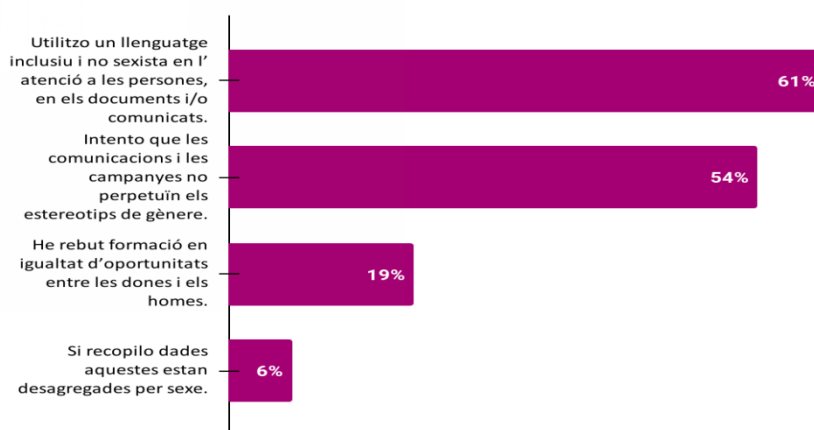
Per últim, és significatiu remarcar que cap de les situacions plantejades ha sigut seleccionada pel 100% de les persones enquestades.

De cara a definir les accions del pla, serà important sensibilitzar en aquest àmbit, entenent les violències masclistes com un continuïum i dotant d'eines per tal de sensibilitzar i identificar aquelles més invisibles i subtils.

5) Comunicació i formació inclusiva i igualitària

Utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista tant en la comunicació oral com escrita i tant internament com externament, és indispensable per caminar cap a una millora de l'empresa en termes d'igualtat. Per aquest motiu, és essencial poder sensibilitzar i formar a tota la plantilla en matèria de comunicació inclusiva i igualitària.

Gràfic 60. Percentatges totals sobre tasques habituals que es desenvolupen en l'àmbit laboral en relació a la comunicació:

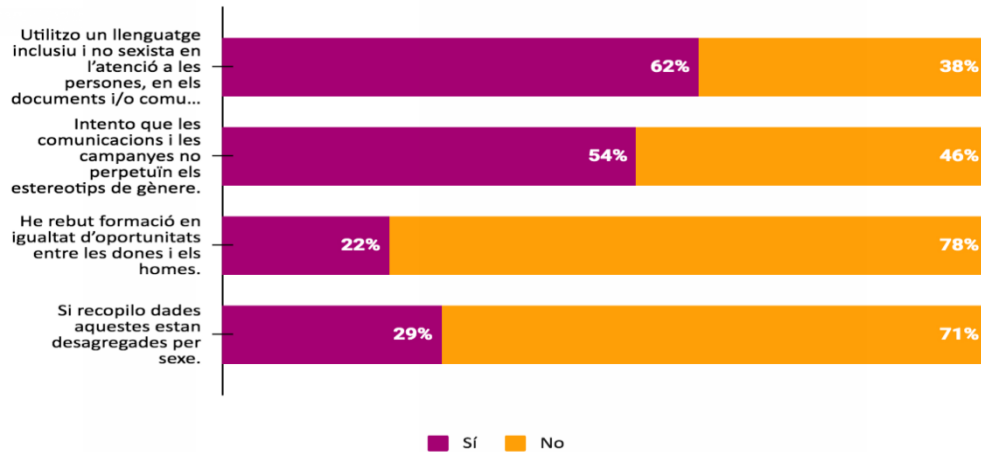


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

Si observem les opcions seleccionades quan es pregunta per les tasques que habitualment desenvolupen en relació a la comunicació, l'opció més escollida és "Utilitzo un llenguatge inclusiu i no sexista en l'atenció a les persones, en els documents i/o comunicats" (un 61%) seguida de "Intento que les comunicacions i les campanyes no perpetuïn els estereotips de gènere" (un 54%). Per contra, la majoria de persones enquestades no han

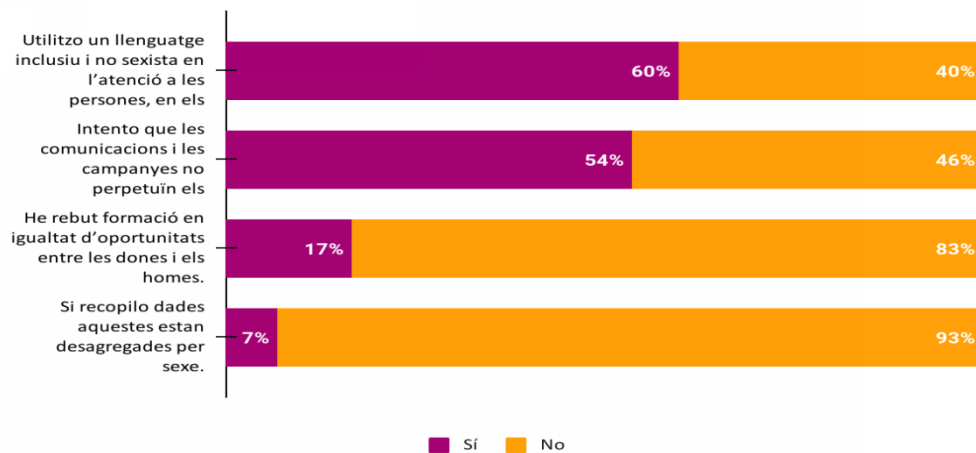
rebut formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes (només un 19% marca aquesta opció) i només un 6% diu que recopila dades desagregades per sexe.

Gràfic 61. Percentatges sobre tasques habituals que es desenvolupen en l'àmbit laboral en relació a la comunicació, dones:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 381

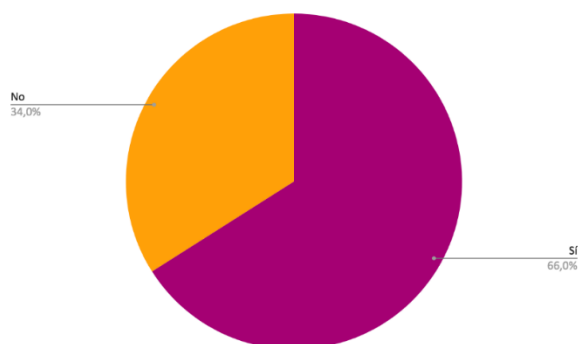
Gràfic 62. Percentatges sobre tasques habituals que es desenvolupen en l'àmbit laboral en relació a la comunicació, homes:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 552

Com a dada destacable comparant les respostes de dones i homes per separat, les dones tenen més present recopilar dades desagregades per sexe (29% de dones i només 7% d'homes) i un percentatge lleugerament més elevat de dones que d'homes ha rebut formació en igualtat d'oportunitats (22% dones i 17% homes).

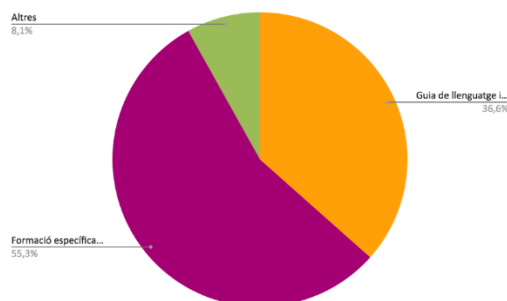
Gràfic 63. Percentatges totals sobre percepció de disposar o no de les eines suficients per a desenvolupar la feina amb un llenguatge inclusiu i no sexista:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

En preguntar a les persones enquestades sobre si disposen de les eines suficients per desenvolupar la seva feina amb un llenguatge inclusiu i no sexista, una mica més de la meitat (un 66%) responen si comptar amb aquests instruments front un 34% que comparteix no tenir les eines suficients. Pel que fa a les dades desagregades per gènere, no s'observen diferències significatives.

Gràfic 64. Percentatges sobre eines que facilitarien la feina:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 309

D'aquests 34% que han contestat que no, un 55% selecciona com a eina que facilitaria la seva feina la "Formació específica en llenguatge inclusiu i no sexista", un 37% ha seleccionat la "Guia de llenguatge inclusiu i no sexista de FMB" i un 8% "altres".

Algunes de les propostes compartides en "altres" són:

Videotutorials, cursos i trobades

Més informació i sensibilització sobre comunicació inclusiva i no sexista

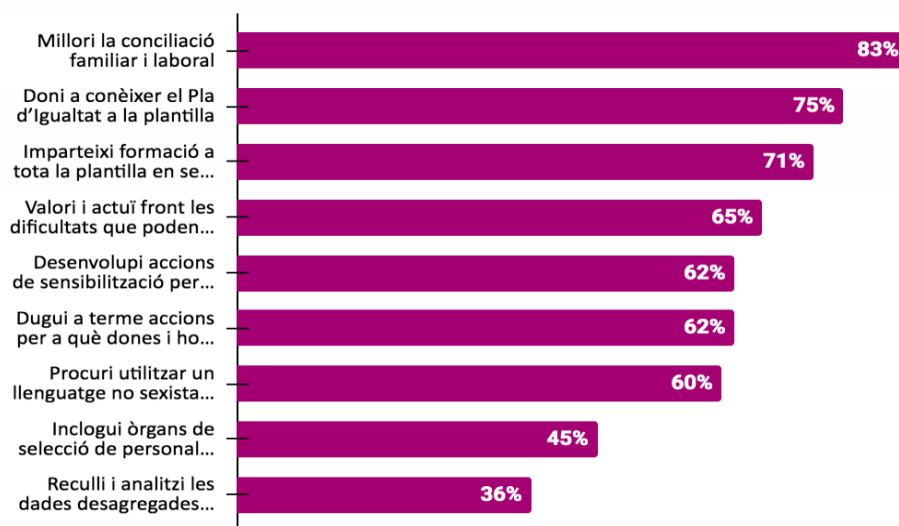
Mode de conducció MTO (Man Less Train Operation) per CLTO (Crew Less Train Operation)

Varies persones comparteixen que no veuen la necessitat d'incloure el llenguatge inclusiu i igualitari i d'altres també remarquen la falta de sensibilització en matèria d'igualtat a nivell organitzatiu

6) Propostes d'actuació

A l'hora de dissenyar les accions i mesures d'un pla d'igualtat és molt important, entre altres coses, tenir clara la temporalització i calendarització d'aquestes. Fer-nos una idea de quines accions són prioritàries i cal començar a posar en marxa i quines es poden desenvolupar més a llarg termini, és essencial per elaborar un pla que sigui realista i aterrat a la realitat de l'empresa. Per això, és important tenir present quines són les prioritats i necessitats de la plantilla.

Gràfic 65. Percentatges totals sobre prioritats d'accions:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 937

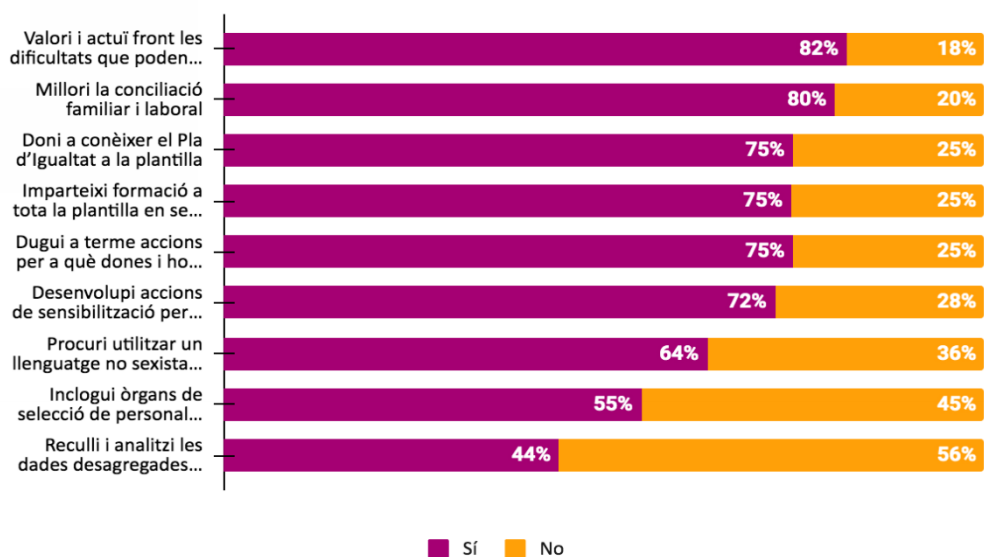
En el gràfic 36 es pot observar, en percentatges totals, quines opcions marquen les persones enquestades com a accions prioritàries o les més importants que cal que l'empresa porti a terme. L'opció més escollida és:

“millorar la conciliació familiar i laboral”, seguit de “donar a conèixer el Pla d'Igualtat a la plantilla” (83%) i “impartir formació a tota la plantilla en sensibilització, igualtat i diversitat sexual i identitat de gènere” (75%)

Per contra, les accions que es consideren menys importants o menys prioritàries són:

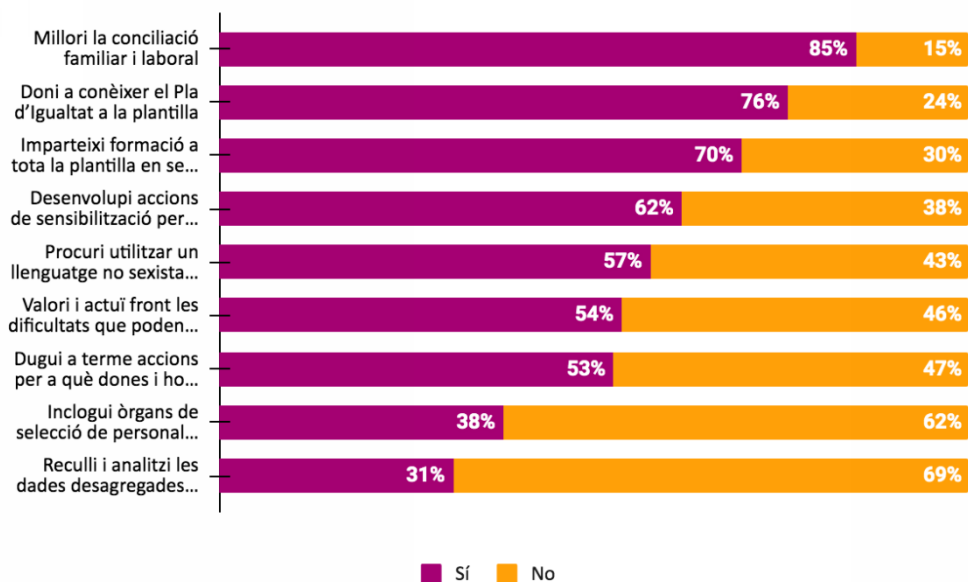
“incloure òrgans de selecció de personal paritaris”(45%) i “recollir i analitzar les dades desagregades per sexe” (36%)

Gràfic 66. Percentatges sobre prioritats d'accions, dones:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 381

Gràfic 67. Percentatges sobre prioritats d'accions, homes:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de FMC (juny del 2021). Total = 552

Tot i així, si analitzem les dades desagregades per gènere, l'ordre de prioritats varia. Com a opció més votada per part de les dones trobem la de “valorar i actuar front les dificultats que poden tenir les dones per promocionar a llocs de responsabilitat” (82%); recuperant les percepcions compartides a l'inici de l'enquesta sobre algunes afirmacions relacionades amb les desigualtats de gènere, un 68% de les dones indicava que ho tenen

més difícil per accedir a llocs de responsabilitat, així doncs no és d'estranyar que actuar en aquest sentit sigui una de les seves peticions prioritàries.

Una altra acció a destacar és la de “portar a terme accions per a què dones i homes ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe”; en aquest sentit, les dones tenen més present que els homes (en les dones està com a cinquena prioritats i en els homes com a setena) que cal incidir en aquest àmbit; aquest fet té a veure, en part, amb la precarització, invisibilització i falta de reconeixement dels treballs feminitzats que existeix a nivell social i la necessitat, per una banda, de que siguin millor valorats i, per altra, de trencar amb els treballs estereotipats per gènere per tal de caminar cap amb un mercat laboral més transformador i igualitari.

En preguntar per quines accions portarien a terme per fomentar la igualtat entre dones i homes a FMB, el 56% de les persones enquestades han compartit alguna proposta, idea o reflexió.

Les respostes són molt variades i s'han classificat segons els àmbits d'actuació, amb les frases literals de les persones enquestades:

Procés de selecció i contractació

Dins la selecció de les persones treballadores joves o de nou ingrés ja s'hauria d'identificar aquells perfils, comportaments i conductes sospitoses per evitar que es perpetuïn aquells rols que de ben segur portaran problemes de futur

Avaluar internament si hi ha igualtat a les categories superiors i en cas contrari, millorar els processos de selecció de personal

En igualtat de condicions, contractar dones en àmbits on la presència femenina sigui menys habitual

Classificació professional

Formació professional subvencionada per a cobrir feines típiques de l'altre sexe

Donar a conèixer els diferents llocs de treball per visibilitzar, que tothom amb la formació requerida, és capaç de desenvolupar-ho

Paritat en els llocs de feina

A la meua pell: fer com un vídeo del dia a dia de les companyes en les seves tasques en comparació amb un company, i després fer taules rodones per comentar el que s'ha vist. I intentar fer-ho a tots els nivells estructurals

Formació

Formació continuada

Formació en varis àmbits: perspectiva de gènere i igualtat, micromasclismes, assetjament,...

Campanyes de sensibilització periòdiques

Articles a intranet informatius

Fer accessibles les accions formatives a les dones: motivant-les a què participin, desenvolupant-les durant la jornada laboral i a horaris conciliadors, etc.

Crec que s' hauria de promoure que hi haguessin més dones formadores, ja que són molt poques comparades amb els homes.

Promoció professional

Desenvolupar plans estratègics per trencar amb el sostre de vidre o la segregació vertical

Realitzar plans de promoció professional que garanteixin la igualtat d'oportunitats per a homes i dones

Fomentar l'accés a les dones a càrrecs de responsabilitat

Crec que l'empresa hauria d'implementar quotes de gènere en els càrrecs de responsabilitat de TMB. Tot i que, no hauria de ser així, considero que és una acció necessària en la actualitat que, en un futur hauria desaparèixer gràcies a un canvi cultural en la societat.

Donar més oportunitats de promoció dones en la selecció CTO

On encara hi ha majoria d'homes és a CTO's, no s'entén algunes companyes que s'han quedat pel camí amb bon perfil. Potser s'hauria de preguntar més a qui passa més temps amb el col·lectiu AAC's que són els CTO's

Retribucions

Que paguin els mateixos salaris y objectius d'un TOLA a un AAC

Condicions de treball

Flexibilitat horària i teletreball

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, laboral i familiar (és l'àmbit on clarament hi ha més peticions, relacionades sobretot amb la millora de la conciliació).

El personal de manteniment s'ha trobat sempre amb problemes a l'hora de sol·licitar reduccions de jornada per conciliació, l'empresa sempre ha posat traves i a la majoria els ha fet arribar a judici per aconseguir conciliar la seva vida laboral i familiar i tenir cura dels nostres fills. No volen concedir reduccions ni canvis de torn per conciliació tal com és establert al conveni. A més a més, l'empresa després de tenir ja fa 3 anys a personal de manteniment amb reducció de jornada, a dia d'avui no els ha definit la seva situació i condicions laborals, de festes, rotació de vacances i els canvia les condicions cada any a conveniència seva impossibilitant aquesta conciliació i cura dels menors sigui real

No discriminar als que no tenen fills a l'hora de poder conciliar la seva vida personal amb la feina (no podem optar a reducció de jornades)

Establir un programa de conciliació laboral i familiar consensuat amb la plantilla i efectiu.

Convidar a que els permisos de lactància, jornades reduïdes per cura d'un fill o filla, estan a l'abast de qui ho necessiti, sigui el pare o la mare.

Anàlisi de les problemàtiques dels diferents torns de treball per la conciliació familiar, per restablir les mesures particulars per cadascun d'ells. Donar més pes a la conciliació en l'elecció dels torns que l'antiguitat.

En cap cas, no penalitzar laboralment (i concretament en la possibilitat de promocionar) el fet d'acollir-se al dret de la Jornada Reduïda per cura d'un infant

Prevenició de l'assetjament sexual

Concretar protocols de prevenició i denúncia de l'assetjament sexual per raó de gènere

Informar dels casos d'assetjament a tota la plantilla com a mesura preventiva

Informació i formació a tot el personal dels canals de denúncia i resposta en casos d'assetjament (sexual, per raó de sexe, gènere...)

Educar als treballadors homes de la plantilla de Metro AAC i Comandaments a tractar amb respecte a les companyes joves. Jo he sofert comentaris humiliants i propostes indecents per comandaments que em dupliquen l'edat. També per part de passatgers. No veig accions per protegir a les dones treballadores del metro, front a passatgers incidents i situacions humiliants

Reeducació a persones amb identitats tòxiques de comandament o poder, sexistes i de maltractament psicològic, retirar-los del tracte o mandat, i una resposta més ràpida per part de RRHH cap a la víctima i maltractador, més encara quan s'ha tingut la valentia de demostrar-ho. Ment més oberta, dinamisme per utilitzar les eines, almenys algunes de les que ja disposem a dia d'avui

Comunicació

Incorporar dins dels valors corporatius la igualtat de gènere, específicament

Establir una política de comunicació no sexista, tant en la comunicació interna com a l'externa

Altres:

Avaluar les mesures del pla d'igualtat de manera participativa i sistemàtica

Potenciar l'apoderament femení.

Sensibilització i instauració plena de la igualtat trencant amb les etiquetes i estereotips.

Analitzar la relació dels directius que només incorporen homes a les seves seccions i la seva pertinença (que és de coneixement públic) a grups religiosos que defensen postures discriminatòries vers les dones (Opus Dei).

Enquestes anuals sobre igualtat

Fomentar activitats extra laborals

Sindicat/ comissió permanent d'igualtat

També cal dir que s'han detectat veus disconformes amb el pla d'igualtat i la utilitat d'aquest, fet que posa de manifest la necessitat de sensibilitzar, formar i informar a tota la plantilla en igualtat d'oportunitats entre dones i homes i en la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en el funcionament i estructura de l'empresa.

Per últim, quan s'analitzen les observacions finals compartides, els temes que són més repetits i destacats per les persones enquestades són:

la millora en les mesures de conciliació existents dins l'empresa i,

la necessitat d'una major representativitat femenina en càrrecs de responsabilitat.

6.10 Conclusions de la diagnosi

Condicions generals

FMB és una empresa formada per llocs de treball estables, amb un 90% de la plantilla amb contracte indefinit i una antiguitat mitjana d'11 anys.

Hi ha 26 nivells professionals, tot i que més del 50% de la plantilla es troba concentrat en el nivell 22, amb un nombre similar de dones i homes.

Els nivells 17 i 20, els següents en nombre de persones, estan totalment masculinitzats tot i que el 42% de la plantilla es troba en la categoria professional d'Agent d'atenció al client, pràcticament la única categoria amb més dones que homes.

Actualment existeixen i s'estan creant diferents polítiques per fomentar la diversitat i la major incorporació de dones a la plantilla.

Integrada a nivell comunicatiu amb TMB, les comunicacions externes representen la diversitat de la societat tot i que caldria ampliar la visibilitat de persones racialitzades, amb diversitat funcional o d'edat més avançada.

S'haurà de crear d'una guia pròpia d'estil que incorpori l'ús de llenguatge i comunicació inclusiva amb la diversitat.

Es detecta que no existeix cap procediment específic que reculli les actuacions de sensibilització en la matèria de violència de gènere o determini uns drets laborals específics o ampliat per a les dones que pateixen violència de gènere.

En general, a totes les comunicacions internes i externes, tot i que hi ha representació d'homes i dones en els diversos àmbits, ens trobem que s'utilitza repetidament el masculí com a terme universal.

Es recomana comunicar sempre des de formes genèriques, per evitar invisibilitzar les dones. Comptar amb una guia pràctica sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista ajudaria a millorar aquests aspectes, així com també incloure una mirada interseccional,

on es visibilitzin totes les realitats socials, tant en el llenguatge com en les imatges emprades.

La campanya de conscienciació “Viatja amb Karma” ha inclòs el paradigma de la igualtat de gènere i la prevenció de la violència masclista.

Selecció

L'empresa compta amb una política de selecció publicada que garanteix la no discriminació per raons de gènere, edat, etc. en els processos selectius.

Cal continuar incorporant mesures per fomentar la incorporació de les dones a la plantilla:

Incloure ambaixadores femenines entre les persones presents a les fires d'estudiants universitàries.

Cal continuar incorporant noies a la formació DUAL que ofereix TMB.

Donar visibilitat a referents femenines en publicacions com “Dones Tech” a la intranet.

Reunions per a impulsar les accions que afavoreixin la incorporació de noies en les formacions tècniques relacionades amb l'empresa.

Contactes amb Barcelona Activa per a realitzar actuacions conjuntes en el marc de potenciar el talent femení.

Valoració de la col·laboració en projectes com STEM Talent Girl o Talent Woman.

Seria d'interès recopilar el percentatge de candidatures i d'incorporacions segregades per sexe.

Formació

Existeix un pla de formació anual amb múltiples propostes formatives sobretot basades en la millora de competències dins el propi lloc de treball.

Homes i dones tenen accés a les formacions ofertes dins l'horari laboral, amb una mitjana de 4 accions formatives per persona l'any 2020.

Caldria incorporar accions formatives per a la sensibilització en matèria d'igualtat o de diversitat i també relacionades amb la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

És recomanable augmentar el nombre de formacions dedicades a la capacitat per a tasques d'altres llocs de treball com a font de possibles promocions i moviment interns, doncs actualment aquestes formacions són residuals.

També es recomana la incorporació d'itineraris laborals o plans de carrera amb la mateixa finalitat.

Promoció laboral

Les promocions dels últims 2 anys tenen una distribució similar a la de la plantilla, amb major nombre d'homes que de dones.

Les promocions dels homes tendeixen a realitzar-se des de i cap a grups superiors a les de les dones, el que es considera sostre de vidre.

A mesura que s'avança en l'escala professional, les dones tenen tendència a promocionar cap a altres departaments mentre que els homes tendeixen a mantenir la seva carrera professional dins d'Explotació. Fet que no ajuda a la reducció de la segregació horitzontal

Retribució

La bretxa salarial total de l'organització és del 11,07%, és a dir, els homes de mitjana guanyen 4.488,50 € més que les dones.

Per nivell salarial, la retribució dels homes és superior en 12 dels nivells mentre que les dones els superen també en 11 nivells.

Entre els nivells més nombrosos, el nivell 22 té una bretxa salarial del 2,53%, el nivell 20 del 13,88% i el nivell 17 del 0,24%.

Es perceben diferències en tots els conceptes salarials però els variables i les hores extraordinàries són les que més pes aporten.

Caldrà un anàlisi acurat dels variables per identificar l'existència de diferències des de la perspectiva de gènere.

Per categories, l'Agent d'atenció al client té una bretxa salarial del 2,52%, degut en part a les jornades a temps parcial.

En totes les categories professionals amb més de 150 persones, excepte una, els homes guanyen més que les dones.

La bretxa salarial de les persones en contracte indefinit és del 14,05%.

L'empresa disposa d'un departament de classificació professional on es realitzen les valoracions de llocs de treball però caldrà revisar els ítems analitzats per assegurar que es realitzi segons el RD 902/2020.

Condicions de treball

La jornada habitual a FMB és completa en un torn concret, matí, tarda o nit.

Les dones tendeixen a ocupar els torns de matí, seguit dels de tarda. I a mesura que avança l'edat es tendeix a treballar en torn de matí o jornada continuada.

S'aconsella un anàlisi detallat, des de la perspectiva de gènere, de les persones a temps parcial en torn de nit.

Cada lloc de treball té una jornada i horari concret. Alguns llocs de treball, especialment personal de conducció o agents d'atenció al client, realitzen un procés de petició de servei per sol·licitar places específiques.

El criteri d'assignació del procés es basa en exclusiva en l'antiguitat de les persones pel que dificulta les necessitats de conciliació de part de la plantilla.

El sistema retributiu de l'empresa queda establert pel conveni col·lectiu, excepte alguns conceptes no acordats en conveni com la prima d'apreciació i els objectius.

A nivell de prevenció de riscos laborals, s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en els processos preventius, més enllà de la protecció a les situacions de maternitat i lactància.

Es recomana la revisió del llenguatge utilitzat en la documentació preventiva així com incorporar un criteri de paritat de gènere en la formació del Comitè de Seguretat i Salut.

Cal treballar per una correcta implantació del teletreball a l'organització, salvaguardant la intimitat i la desconnexió en l'entorn digital.

Corresponsabilitat

Existeixen mesures específiques que amplien els permisos legals per a facilitar les necessitats de conciliació o adaptació del lloc a les necessitats personals.

La informació està disponible a la intranet i es realitzen sessions d'informació per a noves incorporacions.

En relació a l'ús de la mesura de reducció de jornada i adaptació horària, caldrà treballar per millorar la concreció horària fora de la jornada habitual en alguns llocs de treball de l'empresa.

Es valora positivament l'existència d'una assistenta social que contribueix a la valoració de les necessitats concretes de les persones, en casos complexos.

Infrarepresentació

Pel que fa a la representació de la plantilla, l'organització compta amb 3 òrgans de representació, el comitè d'empresa, els delegats de prevenció i els delegats i delegades LOLS, tots ells fortament masculinitzats.

El comitè d'empresa està format per 21 homes i 6 dones

No hi ha cap dona present com a delegats de prevenció. En representació de l'empresa, el comitè de Seguretat i Salut té només 1 dona.

Tal com s'ha comentat dins l'anàlisi de Condicions de Treball, és d'especial interès que el Comitè de Seguretat i Salut sigui paritari en el sexe dels seus membres a més de tenir formació específica en prevenció de riscos des de la perspectiva de gènere.

El Consell d'Administració el formen 3 dones (16.66%) i 18 homes (83.34%). En el Comitè de Direcció hi ha 7 homes (70%) i 3 dona (30%). I en concret a la Xarxa de Metro

l'organigrama mostra 5 homes i 1 dona al capdavant de les àrees, sent el 83% i el 17% respectivament.

Prevenició de l'assetjament sexual

Caldria actualitzar els procediments per a la prevenició de l'assetjament a TMB per incloure els supòsits d'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

A més, cal actualitzar-lo per incorporar el compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, com l'RD 901/2020.

S'ha evidenciat manca de coneixement i confiança per part de la plantilla pel que s'haurà de reforçar la comunicació però també la sensibilització en la matèria,

Caldrà reforçar també la protecció de la víctima en processos de denúncia, doncs la plantilla percep que en manca.

7. 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 prevenició 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 | Confecionar 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. Incloent 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 desconexió 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 Pla d'Igualtat | 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 |

8. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

El seguiment i l'avaluació del present Pla esdevenen eines imprescindibles per a garantir la seva correcta implementació i avançar en l'assoliment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per aquest motiu, la primera línia estratègica recull 3 accions que es dediquen a l'avaluació del Pla d'Igualtat Intern. Aquestes seran portades a terme per l'empresa i els seus resultats es comparteixen en el si de la Comissió d'Igualtat:

Acció 16: Avaluació "in itinere" del Pla d'Igualtat Intern al cap de 2 anys de la seva aprovació

Acció 17: Avaluació final del Pla d'Igualtat Intern

El seguiment del Pla serà anual, entrant en vigència un cop aprovat el document i servirà per observar l'execució de les accions proposades. Queda reflectit en la present acció:

Acció 15: Realitzar una memòria anual sobre el grau d'implementació del Pla d'Igualtat.

Així, tant el seguiment com l'avaluació es desenvoluparan a través d'un informe que recollirà les accions nominades anualment, tot exposant aquelles realitzades i els elements que han impedit el desenvolupament de les altres.

9. Comissió de seguiment

Al llarg de la vigència del Pla d'Igualtat la Comissió de seguiment del Pla d'igualtat serà l'òrgan paritari garant del seguiment, avaluació i revisió periòdica del mateix.

La comissió de seguiment estarà formada, de manera paritària, per la representació de la direcció i una representació de cada una de les organitzacions sindicals signants del Pla d'Igualtat.

La comissió de seguiment d'igualtat serà convocada amb caràcter bimensual per la realització de l'avaluació i seguiment del Pla i amb caràcter extraordinari a petició de qualsevol de les parts amb un temps màxim de 15 dies.

Es realitzaran totes aquelles reunions necessàries per a la correcta implantació del pla i la valoració de les mesures de les accions positives.

Durant la implementació i vigència del pla, ambdues parts podran modificar, de forma acordada, les mesures i accions que considerin adients.

10. Comissió d'investigació i seguiment per casos d'assetjament sexual i per raó de gènere

Totes les organitzacions sindicals signants del Pla d'Igualtat es comprometen a participar, en la forma que es decideixi, a la Comissió d'investigació del protocol per la prevenció d'assetjament sexual i per raó de gènere de FMB.

11. Procediment de modificació

Durant la implementació i vigència del pla, ambdues parts podran modificar mesures i accions que considerin adients de forma acordada.

A més, qualsevol modificació normativa s'incorporarà al pla amb les millores.

En cas de discrepància en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del pla la Comissió d'Igualtat utilitzarà els canals legals vigents per a la mediació de conflictes col·lectius.

12. Annexos

I. Composició de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat

| Nom i cognoms | Servei |
|---------------|---|
| | Director General de la Xarxa de Metro |
| | Directora RRHH |
| | Directora Persones Metro |
| | Director Servei Compensació Pensions y Assegurances |
| | Directora de Planificació Estratègica de Metro |
| | Persones Metro |
| | Responsable Relacions Laborals de Metro |
| | Responsable Seguretat Tecnologies Operacionals de Metro |
| | Responsable Responsabilitat Social-Dona-Diversitat |
| | Responsable Gestió de la Diversitat |
| | Secretaria Direcció General de la Xarxa de Metro |
| | Secretaria Direcció General de la Xarxa de Metro |
| | 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 |

II. Acta de Constitució de la Comissió

Acta de constitució de la comissió de igualdad para la negociaci3n del plan de igualdad en FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, S.A.

En Barcelona, a 20 de enero de 2021 a las 09:00 horas, se reúnen las personas relacionadas para constituir la Comisi3n de Igualdad de **FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, S.A.**

Reunidos

En representaci3n de la Direcci3n

En Representaci3n de las Personas Trabajadoras

Por UGT
Por CGT
Por SO,
Por CCOO,
Por CIM
Por SU,
Por CPTC,
Por UTM,

EXPONEN

PRIMERO. Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y las empresas est3n obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el 3mbito laboral y, con esta finalidad, deber3n adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminaci3n laboral entre mujeres y hombres, medidas que deber3n negociar, y en su caso acordar, con la representaci3n de las personas trabajadoras en la forma en la que se determine en la legislaci3n laboral.

SEGUNDO. Todas las partes se reconocen mutuamente la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminaci3n laboral entre mujeres y hombres en **FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, S.A.**

ACUERDAN

PRIMERO.- CONSTITUCIÓN

La Comisión del Plan de Igualdad de FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, S.A. formando parte de su composición las personas que entre los/as asistentes se indican, por un lado, como representantes de la Dirección y, por otro, como Representantes de las/os trabajadoras/es de la misma.

Se propone y ratifica por ambas partes como Secretaria de Actas la Sra. Sònia Alejo García.

SEGUNDO.- COMPOSICIÓN

Para la correcta implementación del Plan de Igualdad de FMB y con el fin de garantizar que el proceso de ejecución del mismo sea un documento de consenso y representativo de todas partes, la Comisión de Igualdad se configurará de forma equilibrada tanto por la parte social como la de la Dirección de la Empresa.

La composición de esta comisión se realiza de forma paritaria y las personas que configuran la misma son:

En representación de la Dirección

En Representación de las Personas Trabajadoras

Por UGT,
Por CGT,
Por SO,
Por CCOO,
Por CIM,
Por SU, R
Por CPTC,
Por UTM,

TERCERO.- REUNIONES

Esta comisión de igualdad se reunirá el tercer lunes de cada mes, levantándose acta donde se recogerán los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

En el supuesto de necesitar realizar alguna reunión extraordinaria deberá ser solicitada y convocada con un máximo de 48 horas de antelación, debiendo ser convocadas todas las personas integrantes.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Secretaria, con una antelación mínima de 7 días naturales. Las Actas serán redactadas y distribuidas por la Secretaría. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

SO solicita que la documentación que se deba analizar en cada reunión sea entregada telemáticamente y documentalmente.

La asistencia de la parte social irá a cargo de la Empresa, debiendo poner relevo para ese día. Irán únicamente a cargo de la Empresa los/as titulares.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones, se requerirá la presencia de la mayoría de cada parte.

CUARTO.- COMPETENCIAS

La Comisión negociadora elaborará y redactará el Reglamento de funcionamiento interno.

A propuesta de CCOO y con la aceptación del resto de la RT, la Comisión del Plan de Igualdad, se realizará en las siguientes fases:

- 1) Diagnóstico y análisis de la situación actual de FMB. Se propone que para llevar a cabo el diagnóstico sea realizado por:
 - I. Sra. Silvia Donoso, consultora encargada, entre otros, del PI del Ayuntamiento de Barcelona 2020-2023.
 - II. La empresa consultora IQCOOP.
 - III. La empresa consultora IGUALANDO.
- 2) Desarrollo del Plan de Igualdad.
- 3) Implantación del Plan de Igualdad.
- 4) Seguimiento del Plan de Igualdad.

La RT solicita que en la próxima reunión se indique la posibilidad de que sea, en primera opción, la Sra. Silvia Donoso quien realice el Diagnóstico.

QUINTO.- FORMACIÓN

Previo a la redacción del Plan todas las personas integrantes de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de FMB recibirán formación previa a la redacción del Plan, en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La RD propone una formación de 6 horas totales, repartidas en dos sesiones en la que se incluye el temario relativo y necesario para la negociación. Dada la situación de pandemia en la que nos encontramos se propone la realización de la formación en formato telemático a través del Aula virtual. Por todo ello se acuerda realizar una formación mínima de 30 horas en formato presencial para todas las personas integrantes del Plan de Igualdad tanto titulares como asesores/as o suplentes.

CGT solicita que se imparta en formato presencial dicha formación.

CIM solicita que debido a la importancia de esta formación y para no tener problemas con los medios telemáticos la formación se reciba de forma presencial.

CCOO pone de manifiesto que una formación de 6 horas deja en evidencia la falta de compromiso por parte de la RD para la elaboración de un Plan de Igualdad, de un curso de formación básico. Por ello, proponen una formación mínima de 30 horas y de forma presencial para todas las personas integrantes en esta Comisión, tanto para los titulares como asesores/as.

El resto de la RT está de acuerdo con lo propuesto por CCOO.

La RD atiende dicha solicitud y ambas partes acuerdan que todas las personas integrantes del Plan de Igualdad reciban dicha formación a cargo de la Empresa, tanto titulares como asesoras/es.

Esta formación debe contemplar entre otras, la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para una igualdad de mujeres y hombres tan necesarios dentro de esta empresa.

SEXTO.- CRONOGRAMA

Se acuerda el siguiente cronograma hasta la elaboración y registro del Plan de Igualdad:

- 1.- Constitución de la Comisión negociadora del plan de igualdad.- 20 de enero de 2021.
- 2.- Formación para todas las personas integrantes de la Comisión en materia de género de igualdad y oportunidades.- Durante la primera quincena del mes de febrero de 2021.
- 3.- Diagnóstico.- Finalizada la formación del Plan hasta de igualdad hasta 30 de junio de 2021.
- 4.- Definición de Objetivos y medidas.- Hasta el 15 de noviembre de 2021.
- 5.- Implantación.-Hasta el 31 de diciembre de 2021.
- 6.- Registro Plan Igualdad.- Durante el mes de enero de 2022.
- 7.- Seguimiento y Evaluación.- A partir de abril de 2022.

Este cronograma podrá ser variado previo acuerdo de ambas partes.

SÉPTIMO.- ACUERDOS

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y cumplimiento del contenido del mismo.

Como prueba de conformidad con lo establecido en la presente Acta, ambas partes la suscriben en el lugar y fecha señalados al comienzo de la misma.

Por parte de la Dirección

Por parte de la RT

III. Relació de les persones que han participat als focus grups Representants de la plantilla

| Nom i cognoms |
|---------------|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

Representants de l'organització

| Nom i cognoms |
|---------------|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

IV .Protocol de salut i seguretat per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere a FMB

0. Carta de compromís

TMB manifesta el seu compromís per aconseguir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i per consegüent lliures de situacions d'assetjament de qualsevol índole. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament sexual i per raó de gènere i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. TMB s'esforça a promoure valors de respecte i igualtat entre la seva plantilla, amb l'objectiu de tenir un entorn de treball respectuós amb els drets de tothom.

És per tot això que s'ha elaborat aquest protocol que contempla les dues dimensions fonamentals per a aconseguir-ho: la prevenció, a través de la informació i responsabilitat individual i

l'actuació enfront de situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere, en aplicació de les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.

És fonamental i clau per a la correcta implementació d'aquest protocol, la implicació de totes les persones de manera col·lectiva i individual, sigui com sigui la responsabilitat i lloc de treball que exerceixi.

1. Objectius

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació davant situacions d'assetjament d'índole sexual i per raó de gènere, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes dins de l'àmbit de FMB i, en cas de detectar-les, aplicar les mesures sancionadores que procedeixin.

Els objectius específics d'aquest protocol són:

Garantir a tots/es els treballadors/es de FMB el coneixement del present protocol i posar-lo al seu abast.

Disposar del protocol d'intervenció i d'acompanyament amb la finalitat d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins dels terminis establerts en el present protocol.

Vetllar per un entorn laboral on les persones respectin mútuament la seva integritat i dignitat.

Tenir cura d'aquelles persones especialment sensibles de patir assetjament sexual o per raó de gènere, establint mesures preventives necessàries.

Garantir la seguretat, la integritat, la dignitat, els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades, aplicant les mesures que esdevinguin en cada cas, per la protecció de les persones assetjades en tot moment, incloent les mesures cautelars necessàries per aturar l'assetjament i si cal, aplicar les mesures sancionadores que corresponguin.

Sensibilitzar i evitar conductes d'assetjament entre el personal.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització, per part de les persones implicades, de les accions legals que estimin oportunes.

2. Abast

El protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat, incloent in itinere i/o en missió, que tingui lloc en l'entorn laboral de les societats que componen TMB. És d'aplicació a totes les persones duguin a terme activitats o prestin serveis a TMB, formin part de la plantilla o estiguin sota la dependència d'un tercer.

Així mateix, FMB assumeix el compromís de donar a conèixer la existència del present protocol, amb indicacions de la necessitat del seu compliment escrit, a les empreses subcontractades i/o tinguin un vincle empresarial amb FMB.

Quant la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder de direcció de la empresa i, per tant, FMB no pot aplicar el protocol en la seva totalitat, es dirigirà a l'empresa competent al objecte de que adopti les mesures oportunes i, en el seu cas, sancioni a la persona responsable,

advertint-la que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix ambdues empreses podrà extingir-se.

En cas de produir-se un cas d'assetjament que afecti a empleats d'empreses externes contractades per FMB, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial segons s'estableix en l'art 24 de la llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

3. Referències

El respecte a la dignitat i intimitat, la lluita contra tota forma de discriminació, el foment de la igualtat entre persones i la protecció de la integritat física i moral, constitueixen drets fonamentals de les persones.

Les normes de prevenció i lluita contra l'assetjament laboral, així com les penes a les que són susceptibles, estan regulades en la legislació vigent, tant en lleis de caràcter general com en altres més específiques dirigides a prevenir i erradicar l'assetjament laboral:

La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.

El Codi Comunitari de Conducta per combatre l'assetjament sexual de 27 de novembre de 1991 constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva d'aquesta norma comunitària.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Declaració Universal dels Drets Humans.

L'Organització Internacional del Treball (OIT):

Conveni 155 sobre Seguretat i salut dels treballadors.

Conveni 111 sobre discriminació (treball i ocupació) i la Recomanació 111 respectiva.

Recomanacions emeses per aquest organisme en 2003.

Inclusió dels riscos psicosocials en 2010 a la llista de malalties professionals.

Unió Europea :

Acord Marc Europeu sobre assetjament i violència en el treball. L'Acord es va subscriure el 27 d'abril de 2007.

Codi Penal (art 173, 184).

Constitució Espanyola (art. 10, 14,15 i 18).

Estatut dels Treballadors (art 4.2).

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Reglament general de Protecció de dades 25/05/2018.

Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (art 4,14,15 i 16).

RD 901/2020 de 13 d'octubre.

4. Responsabilitats

Es troben descrites dintre del propi desenvolupament del PROTOCOL.

5. Definicions de conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de gènere a FMB

A) Assetjament sexual

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu; malgrat que el comportament no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Elements clau:

Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep

Les conductes no són desitjades i conseqüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal:

Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.

Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.

Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.

Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o no desitjades.

Fer demandes de favors sexuals.

No verbal:

Mirades lascives al cos.

Gestos obscens.

Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.

Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones treballadores a través de mitjans digitals.

Físic:

Apropament físic excessiu.

Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.

El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).

Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

Assetjament sexual “quid pro quo” o xantatge sexual

Està vinculat expressament a l'assetjament sexual. Consisteix en forçar a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre i/o també veure's perjudicada certs beneficis o condicions del treball, afectant al accés a la formació professional, als possibles llocs de treball, promocions, a la retribució, i/o a qualsevol altre decisió en relació amb aqueta matèria.

Assetjament sexual ambiental

És el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, denigrant, humiliant i ofensiu (comentaris de naturalesa sexual, bromes, ...) per la persona assetjada, com conseqüència de actituds i comportaments desitjats de naturalesa sexual.

Poden ser realitzats per qualsevol persona treballadora de la empresa, amb independència de la seva posició o estatus, o inclús per terceres persones vinculades d'alguna manera a l'entorn de treball.

B) Assetjament per raó de sexe o gènere

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, denigrant i ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe o gènere es considerarà discriminatori.

Per apreciar, que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe o gènere, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un comú denominador, entre els que destaquen:

Fustigació, entès com a una conducta intimidatòria, denigrant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.

Atemptat objectiu a la dignitat de la persona assetjada i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.

Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assajament per raó de sexe o gènere no impedeix la concurrència de danys a altres drets fonamentals de la persona assetjada, com el dret a no patir una discriminació, un atemptat contra la salut psíquica y física, etc.

Que no es tracti d'un fet aïllat.

El motiu d'aquests comportaments ha de tenir relació amb el fet de ser dona o per circumstàncies que biològicament tan sols els hi pot afectar a elles (embaràs, maternitat,

lactància natural); o relació amb les funcions reproductives i de cura, que a conseqüència de la discriminació social se'ls hi presumeix inherents en elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes, quant aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament se'ls atribueix a les dones, per exemple, un treballador home a qui li fan assetjament per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

Atacs amb mesures organitzatives

Jutjar la manera de treballar d'una persona treballadora de manera ofensiva, tancar els seus esforços i habilitats.

Posar en dubte i desautoritzar les decisions de la persona treballadora.

No assignar-li cap tasca, o assignar tasques sense sentit o denigrants.

Negar o tancar els mitjans per realitzar el treball o facilitar dades incorrectes.

Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona treballadora, o que requereixi una qualificació molt menor de la que té.

Ordres contradictòries o impossibles de complir.

Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball provocant-li un perjudici, etc.

Amenaces o pressió a la persones treballadores que recolzen a la persona assetjada.

Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona treballadora.

Actuacions que es pretén aïllar a la persona destinatària

Canviar la ubicació de la persona treballadora separant-la dels seus companys/es (aïllament)

Ignorar la presència de la persona treballadors.

No dirigir la paraula de la persona treballadors.

Restringir a companys/es la possibilitat de parlar amb la persona.

No permetre que la persona treballadors s'expressi.

Evitar tot contacte visual.

Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per la persona (telèfon, correu electrònic, etc.)

Activitats que afectin a la salut física o psíquica de la víctima

Amenaces i agressions físiques

Amenaces verbals o per escrit.

Crits i/o insults

Trucades telefòniques atemoritzants.

Provocar a la persona treballadora, obligant-la a reaccionar emocionalment.

Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar a la persona treballadora.

Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.

Exigir a la persona treballadora a realitzar treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional

Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.

Donar a entendre que la persona treballadora té problemes psicològics, intentar que es sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.

Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar mots, etc.

Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

6. Desenvolupament

6.1 Estratègies i instruments

En l'àmbit de la prevenció hem de posar èmfasi en les actuacions proactives, actuant abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual o per raó de gènere.

Per tal d'assolir-ho es defineixen les següents accions:

6.1.1. Accions de sensibilització i informació:

Informació i sensibilització en prevenció, detecció i identificació de comportaments d'assetjament sexual i per raó de gènere, dirigida a totes les persones treballadores de l'organització.

Publicació del present protocol a la intranet de FMB per tal de garantir la seva difusió i accessibilitat a totes les persones treballadores.

Campanya de sensibilització: tolerància zero envers l'assetjament.

6.1.2. Mecanismes d'identificació de situacions susceptibles d'afavorir l'aparició de conductes d'assetjament sexual i per raó de gènere i actuacions dirigides a la correcció de les mateixes:

Realització d'avaluacions i estudis de riscos psicosocials que permetin incorporar la perspectiva de gènere, així com implementar les mesures de millora que se'n derivin.

Fer seguiment i control del nombre de casos d'assetjament sexual i per raó de gènere per tal de valorar i determinar, si escau, estratègies d'actuació.

6.1.3. Promoció de polítiques que dificultin les conductes de qualsevol tipus d'assetjament en el treball:

Acompliment del codi ètic i de conducta de FMB.

Acompliment dels principis recollits a la Llei d'Igualtat.

6.2 Principis i garanties

La dignitat és un dret inalienable de tota persona i qualsevol manifestació d'assetjament en el treball és inacceptable.

FMB no permetrà situacions d'assetjament sexual o gènere en el treball, amb independència de qui sigui la persona assetjada o la persona assetjadora en la situació denunciada.

Tothom, inclòs en l'àmbit d'aplicació del present protocol, ha de respectar la dignitat de totes les persones i evitar cometre conductes constitutives d'assetjament, contribuint a garantir un entorn laboral on es respecti la dignitat de tots.

L'assetjament sexual o gènere en el treball contamina l'entorn laboral i pot tenir un efecte negatiu sobre la salut, el benestar, la confiança, la dignitat i el rendiment de les persones que el pateixen. Per aquesta raó, qualsevol treballador o treballadora pot plantejar una queixa per assetjament d'acord amb el protocol que a continuació es regula.

Totes les persones que intervinguin en el protocol actuen de bona fe en la investigació de la veritat i l'aclariment dels fets denunciats, amb el deure d'implicar-se i col·laborar en el transcurs del protocol. L'assetjament, així com les falses denúncies d'assetjament en el treball són una manifestació d'intimidació intolerable.

Les persones de l'equip directiu i tots/totes aquells / aquelles que dirigeixen equips de persones, han de donar exemple en l'aplicació d'aquests principis i han d'emprendre les accions necessàries per garantir el seu compliment, vetllant perquè les persones al seu càrrec no siguin persones assetjades en el treball.

Tots i cada una de les persones treballadores de FMB han de complir amb el present protocol, vetllar perquè totes les persones siguin tractades amb respecte i dignitat i utilitzar aquest protocol de manera responsable.

Garanties:

Respecte i protecció

S'actua amb respecte i discreció per tal de protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.

Durant totes les actuacions d'aquest protocol les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat

La informació recopilada en les actuacions té caràcter confidencial.

Dret a la informació

Totes les persones implicades tenen dret a que se'ls informi sobre el protocol, els seus drets i deures, sobre quina fase del protocol s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació (persona afectada, testimoni, persona denunciada..), del resultat de les fase i per escrit.

Suport de persones formades

Tant FMB com el Servei Especialitzat en Assetjament (en endavant SEA.) comptarà amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el protocol.

Diligència i celeritat

El protocol informa dels terminis de resolució, a fi d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia i/o queixa.

Imparcialitat

Les persones que formen part de la Comissió investigació, compliran de forma exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades. En el supòsit de que hi hagi concurrència d'algun tipus de parentesc de consanguinitat o afinitat amb alguna de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta o interès directe i/o indirecte en el procés concret, hauran d'abstenir-se. En cas contrari, i prèviament justificat, es pot sol·licitar, per qualsevol de les persones afectades al protocol, la recusació d'aquesta persona de la Comissió.

Protecció davant possibles represàlies

Cap persona treballadora implicada ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

En els expedients personals només s'incorporaran els resultats de les denúncies que ha estat provades.

Mesures cautelars

Durant el protocol i fins al seu tancament, si hi ha indicis d'assetjament, el SEA encarregat de realitzar les diferents fases d'intervenció informarà a la Comissió d'investigació i proposarà a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars com per exemple: trasllat del lloc físic de treball, reordenació del temps de treball o d'altres propostes que es considerin necessàries i orientades a protegir a les persones assetjades. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de les persones implicades i han de ser acceptades per aquestes. Es valorarà si alguna de les persones implicades té alguna reducció de jornada o algun altre aspecte a tenir en compte a l'hora de prendre una decisió.

Assistència sanitària.

Les persones treballadores que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, orientació de la unitat sanitària del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeixen danys a la salut que incapaciten a la persona per treballar i es constata la vinculació entre l'assetjament d'aquest danys, la seva baixa mèdica s'haurà de notificar com contingència laboral.

6.3 Drets i obligacions

Obligacions per part de l'empresa

Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral: a no ser discriminades sexualment o per raó de gènere, a la integritat física o psíquica i a una adequada política de salut i seguretat, així com al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

Promoure una organització laboral que eviti l'assetjament

Arbitrar protocol específics per la prevenció de l'assetjament.

Garantir la informació per escrit a la Comissió d'investigació i al Comitè de Seguretat i Salut.

Obligacions i drets de les persones treballadores

Tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament

Tothom té l'obligació de tractar amb respecte a les persones i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Tenen l'obligació de no dur a terme cap actuació ni conducta personal d'assetjament front a cap de les persones de l'empresa, proveïdors o clients.

Obligacions de la representació legal de les persones treballadores

Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.

La Representació de les persones treballadores en cas que observin un cas, estaran obligades a comunicar-ho i donar suport a les persona assetjada. La Representació de les persones treballadores participarà en la Comissió investigació i de seguiment per casos de assetjament sexual i per raó de sexe i tenen dret a rebre la informació de totes les situacions que activin alguna de les fases d'aquest protocol.

6.4 Protocol

6.4.1. Procés d'intervenció

La durada màxima de tot el procés és de 30 dies hàbils, ampliable per necessitats de la mateixa investigació.

Fase 1: Pre-denúncia i valoració telefònica

La pre-denúncia de la possible situació d'assetjament s'haurà de dur a terme a través del telèfon i/o correu electrònic disposat com a “Canal de predenúncia d'assetjament sexual i per raó de gènere” i que és el següent:

Mòbil: 687.304.334

Horari: XX:XX – XX:XX

Empresa responsable: XXXXXXXX

e-mail: xxxxxx@xxxxxx

La comunicació la pot fer:

La persona afectada.

Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament sexual o per raó de gènere

Amb l'objectiu de preservar el principi de confidencialitat el SEA assignarà al número d'empleat/da un codi numèric d'identificació únic, per preservar la seva identitat.

En el cas de realitzar la comunicació via correu electrònic, rebrà una primera resposta com a màxim 24 hores després del primer dia hàbil des de la comunicació.

En el marc de la conversa telefònica, el Servei Especialitzat en Assetjament (SEA) serà qui s'encarregarà de:

Fer una valoració inicial en base als fets relatats.

Informar i assessorar a la persona afectada.

Informar al servei de prevenció i a la Comissió d'investigació de prendre mesures cautelars, de manera immediata i fins que acabi tot el procés d'investigació, per tal que ho traslladi a la direcció de l'empresa.

Davant la gravetat des fets denunciats es pot passar directament a la fase 3.

S'informarà a la persona treballadora que s'activa el canal de pre-denúncia i que es posarà en marxa la fase 2. També se l'informarà que pot assistir acompanyada de qualsevol persona de la seva confiança.

Fase 2 : Valoració presencial i denúncia

Aquesta fase, que tindrà una durada màxima de 5 dies hàbils i serà necessària perquè el SEA tingui una entrevista presencial on la persona afectada pugui aportar documents, proves o referir testimonis, si hi ha, per tal que es puguin valorar professionalment els

fets descrits i determinar si és necessari recomanar, o no, seguir amb el procés e instar la denúncia.

El SEA té l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no ha de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de la conversa ni dels documents o proves presentades exceptuant a tots les persones que formen part del la Comissió d'investigació, als que comunicarà totes les valoracions sense facilitar "dades sensibles" d'acord a la normativa de LOPD.

Les funcions del SEA, en aquesta fase, seran:

Entrevistar-se amb la persona i informar-la del protocol i de les vies possibles d'actuació. Si els fets no estan prou relatats, es demanarà que es faci una descripció addicional dels mateixos

Analitzar els fets i la documentació aportada.

Custodiar la documentació, si n'hi ha, garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generin en aquesta fase.

Informar a la persona afectada del seu criteri professional vers els fets exposats en el sentit de recomanar-li formalitzar la denúncia o no fer-ho tenint en compte que no es compleixen els criteris necessaris per considerar la situació d'assetjament sexual o per raó de gènere.

En el cas que la persona manifesti que la seva situació està dintre de qualsevol dels supòsits indicats en aquets protocol i manifesti la seva voluntat de formalitzar una denuncia, s'instarà a formalitzar-la.

Emetre informe vinculant si considera que amb la valoració presencial es pot donar per acabat el procés sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i donar trasllat al Comissió d'investigació que realitzarà l'acta.

En el cas que la persona afectada formalitzi la denúncia i per tant, sigui necessari passar a la fase 3, comunicar-ho al servei de prevenció i a la Comissió d'investigació, i recomanar a la direcció de l'empresa, si fos el cas, l'adopció de mesures cautelars fins a la finalització de la investigació. Aquestes mesures s'aplicaran des del principi del procés i, com a mínim, fins la finalització de la investigació.

En el cas de no existir indicis d'assetjament sexual o per raó de gènere, però si es detecta algun tipus de conflicte i/o actituds inadequades, informarà al servei de prevenció per tal de que prengui les mesures cautelars corresponents.

La formalització de la denúncia s'ha de presentar per escrit, amb un contingut mínim: un relat, tan precís com sigui possible, dels fets que fonamenten la denúncia, les persones que poden actuar com a testimonis, si hi ha, de la conducta denunciada, altres tipus de proves, etc. S'inclou com a annex del protocol el model concret de denúncia.

Atesa la transcendència d'una denúncia per assetjament sexual i per raó de gènere, tant des de la perspectiva personal com professional per a les persones implicades, no es toleraran les denúncies falses i si es demostra mala fe, s'imposarà la corresponent sanció disciplinària. També es preveuen sancions disciplinàries per als supòsits de testimonis falsos.

Fase 3: Investigació

En el marc intern de l'empresa i de manera fonamentada amb la denúncia de la persona treballadora afectada, i l'informe emès per la SEA., s'iniciarà una investigació interna mitjançant la Comissió investigació i de seguiment per casos de assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquesta Comissió es reunirà en un termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció de la denúncia d'un comportament inadequat, amb conformitat amb el protocol establert en el present Protocol per la seva representació.

La Comissió investigació i de seguiment per casos de assetjament sexual i per raó de sexe estarà format per una persona treballadora fixe i un o una suplent/a:

1 persona representant de RRLL.

1 persona Tècnica Superior de PRL especialista en ergonomia i psicologia.

1 Metge/sa del treball.

1 Delegat/da Prevenció Riscos Laborals.

1 persona representat del Comitè d'Empresa.

Així mateix, com persona assessora, també s'inclourà a la Comissió investigació i de seguiment per casos de assetjament sexual i per raó de sexe un tècnic/a especialista del Servei Especialitzat en Assetjament (SEA)

Les persones treballadores que conformen la Comissió investigació seran formades en matèria de igualtat entre homes i dones, concretament en assetjament sexual o per raó de sexe.

Totes les persones d'aquesta Comissió es comprometen a guardar secret respecte de tota aquella informació i material del qual tinguin coneixement i se'ls hi faci entrega a conseqüència de la seva participació en les situacions definides en aquest protocol.

En el supòsit que alguna persona membre d'aquesta Comissió tingui un conflicte d'interessos, ho comunicarà a la resta de membres de la mateixa i s'actuarà d'acord amb allò recollit a la política de conflicte d'interès de FMB.

La Comissió conjuntament amb el SEA, un cop realitzada la investigació, comunicarà el resultat de la mateixa.

El procés d'investigació inclourà:

Entrevistar a la persona denunciada.

Entrevistar els i les possibles testimonis, si hi ha.

Revisar els fets relatats i documentats

Aquesta fase que haurà de tenir una duració màxima de 21 dies hàbils (prorrogable per necessitats de la mateixa com a màxim a 30 dies hàbils) per tal de poder valorar convenientment els fets denunciats i s'establirà una reunió final on s'aixecarà acta de la

reunió i es redactarà amb un informe vinculant que inclourà les conclusions a què s'hagi arribat i si és procedent, una proposta de mesures preventives o correctores.

L'informe ha d'incloure la informació següent:

Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/es i assetjadora/es.

Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe

Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies

Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades.

Circumstàncies agreujants observades:

Si la persona denunciada és reincident en la Comissió d'actes d'assetjament.

Si hi ha dues o més persones assetjades.

Si s'acrediten conductes intimidatòries o de represàlies per part de la persona assetjadora.

Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.

Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.

Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit greus alteracions, acreditades per personal mèdic.

Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

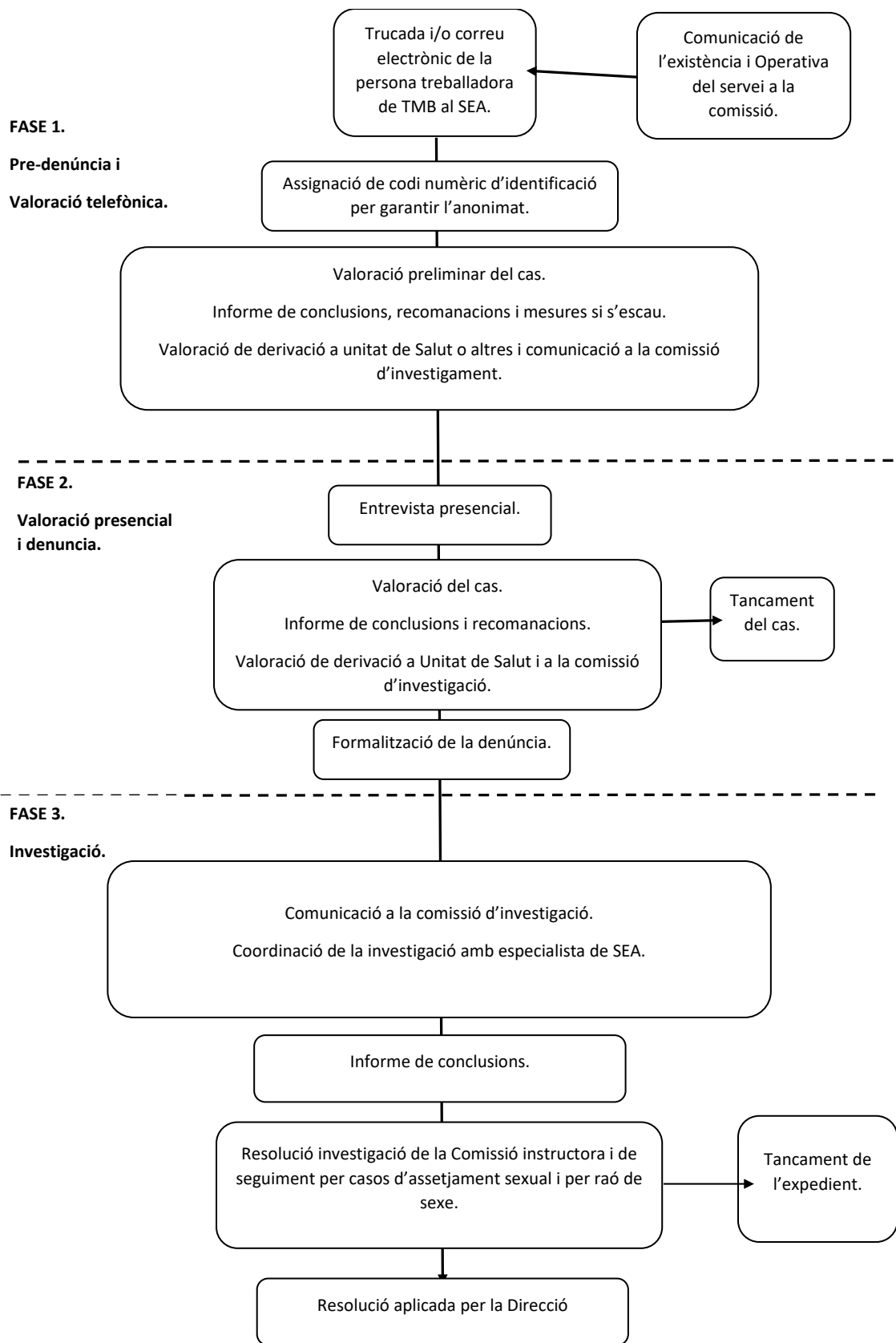
En el cas, únicament, d'evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament, s'ha de traslladar a la Direcció de l'Àrea de Direcció d'Organització i Persones de FMB perquè, dintre de l'àmbit de les relacions laborals, estaran facultats per sancionar a la persona treballadora que, en aquelles conductes d'assetjament sexual i per raó de gènere a FMB, s'aplicarà segons el règim disciplinari vigent de FMB.

En la resolució que es traslladi a la Direcció d'Organització i Persones constaran la filiació de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats, i es lliurarà una còpia d'aquesta resolució a la persona denunciant i una altra a la denunciada.

Si de la investigació realitzada es desprèn que s'ha comès alguna falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/s conveni/s d'aplicació, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, s'arxivarà la denúncia, realitzant l'adopció de les mesures oportunes per garantir un entorn laboral saludable.

Per raons de protecció el dret a la intimitat de les persones treballadores, tots els expedients quedaran custodiats a l'arxiu del servei de prevenció a tal efecte. Únicament a efectes informatius, es traslladarà periòdicament al Comitè de Seguretat i Salut la informació agregada sobre el nombre de casos investigats i els resultats dels mateixos.



6.4.2. Diagrama del procés d'intervenció

6.5 Seguiment i avaluació

El Servei de Prevenció de FMB realitzarà un registre i seguiment estadístic de totes les trucades o comunicacions relatives a aquest protocol, respectant en tot moment la confidencialitat de la informació i indicant l'estat de cadascuna de les comunicacions. L'objectiu és realitzar periòdicament un informe de seguiment sobre l'aplicació del present protocol en les Societats de FMB. Aquest informe es presentarà a la direcció, a la representació dels treballadors i als òrgans de representació en matèria de prevenció de riscos laborals.

La direcció de l'empresa, amb l'assistència tècnica del servei de prevenció, haurà de dissenyar i aplicar una adequada política de millora continua dels riscos d'assetjament sexual i per raó de gènere en el treball i promoure i executar programes i accions preventives específiques que, de manera directa, evitin o redueixin l'aparició de conductes d'aquesta índole.

Basant-se en l'evolució, es realitzaran activitats formatives específiques per a col·lectius i àmbits on es requereixi. S'ha de garantir que la política informativa i formativa de l'empresa inclogui la formació adequada en matèria d'assetjament sexual i per raó de gènere i els seus efectes en la salut de les víctimes, a tots els nivells: personal treballador, directiu, comandaments intermedis

6.6 Informació a la plantilla

És absolutament necessari garantir el coneixement d'aquest protocol per tal de sensibilitzar i conscienciar a tot el personal de FMB que les conductes d'assetjament sexual i per raó de gènere en el treball són inacceptables, de manera que FMB difondrà el present protocol a través dels canals de comunicació interna necessaris per garantir aquest objectiu i com a mínim seran els següents:

Comunicat de la Direcció a tota la plantilla.

Publicació del protocol per tal que estigui a l'abast de tota la plantilla.

Inclusió de la informació sobre aquest protocol en el Pla d'Acollida, dirigit a personal de nou ingrés.

Pel que fa al personal extern que realitza serveis en les dependències de FMB es garantirà, mitjançant clàusula específica en els respectius contractes, el compromís de l'empresa en aquesta matèria, així com l'obligació per part de l'empresari contractat d'establir un mecanisme de prevenció, vigilància i control d'aquestes conductes entre el seu personal.

6.7 Vigència.

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor a partir de la data de la seva publicació i s'anirà actualitzant periòdicament i/o, si per circumstàncies, es considera necessari.

7. Documents i registres

8. Consulta i participació

Historial de
versions

Annex formulari de denúncia

| | | | |
|--|----------------------------|--|--|
| | | Espai reservat per al Registre d'Entrada Núm. d'Expedient | |
| (Document d'ús intern. No el publiquem ni en feu difusió) | | | |
| Formulari de denúncia interna. Procediment de salut i seguretat per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere ¹ | | | |
| <hr/> | | | |
| Dades de la persona denunciada | | | |
| Nom i cognoms | | DNI/NIE | |
| <hr/> | | | |
| Edat | Sexe | | |
| <input type="radio"/> dona | <input type="radio"/> home | | |
| <hr/> | | | |
| Domicili del centre de treball | | Lloc de treball | |
| Telèfon de contacte | | Adreça electrònica | |
| <hr/> | | | |
| Dades de la persona que denuncia (persona afectada) | | | |
| Nom i cognoms | | DNI/NIE | |
| <hr/> | | | |
| Edat | Sexe | | |
| <input type="radio"/> dona | <input type="radio"/> home | | |
| <hr/> | | | |
| Domicili del centre de treball | | Lloc de treball | |
| Telèfon de contacte | | Adreça electrònica | |
| <hr/> | | | |
| Relat dels fets ² | | | |
| (Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau) | | | |
| <hr/> | | | |
| ¹ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal. | | | |
| ² Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo. | | | |
| <hr/> | | | |

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia?
No

Si

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament
No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....

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:

En representació de treballadores i treballadors per:

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 Rafa Jurado Romero.

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