

Pla d'Igualtat de Transports de Barcelona S.A.

2022-2025

Presentació

Barcelona, a 26 d'octubre 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 TB 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

Glossari de termes

- Acció correctora: mesura de caràcter obligatori que té com a objectiu corregir una situació de discriminació directa o indirecta.
- 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. També anomenada, discriminació positiva.
- 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 i crear 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.
- Invisibilitat de les dones: al llarg de la història les dones i les seves aportacions han estat negades i ocultades. La història de la humanitat s'ha construït des de la visió androcèntrica del món que exclou les dones, arribant a ni tan sols anomenar-les.
- 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 imaginaris sexistes.
- Micromasclisme: és el masclisme normalitzat socialment. Així, es consideren micromasclismes tots els comportaments interpersonals, els comentaris verbals i les actituds exercides per homes o dones que contribueixen a la dominació i violència contra les dones en la vida quotidiana. A diferència d'altres formes de violència masclista que poden ser socialment condemnades i denunciades habitualment, aquestes pràctiques, més subtils, que reflecteixen i fomenten la desigualtat entre homes i dones, són legitimades per l'entorn social.
- 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

priorització 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 molts 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.
- **Sororitat:** solidaritat i aliança entre dones per a defensar-se, donar-se suport i lluitar contra la discriminació i els problemes compartits pel fet de ser dones.
- **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.

- Visibilització de les dones: procés per fer visible qualsevol cosa que no és coneguda per la societat en general, és a dir, invisible. La visibilització suposa el reconeixement i revaloració de les dones, del seu paper a l'empresa, al món i en la vida. Quan és precís un procés de visibilització, un primer pas es evitar el masculí genèric.

Metodologia

La metodologia emprada per a l'elaboració del Pla d'Igualtat queda recollida seguidament:

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	S'ha realitzat una enquesta on-line a les persones treballadores sobre les polítiques d'igualtat de gènere i la seva implementació en l'empresa. A través d'una plataforma on-line el personal va poder accedir-hi a través d'un enllaç, assegurant en tot moment, la confidencialitat i anonimat de les dades.
Recollida de documentació	S'ha recollit informació clau en relació al funcionament intern, com ara: <ul style="list-style-type: none"> · Relació nominal de les persones treballadores · Protocols Interns, de reclutament i selecció · Convenis i pactes de condicions del personal · Convocatòries de places · Mesures de prevenció de riscos laborals
Focus group	S'han realitzat 2 focus group donant prioritat a la part social.
Entrevistes semi-estructurades	S'han dut a terme entrevistes semi-estructurades a diferents perfils professionals dins de l'empresa per acabar de contrastar tota la informació recopilada. S'han realitzat 20 entrevistes, distribuïdes per sexe, àmbits de treball, nacionalitats, discapacitats i altres...
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.

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 28 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.

Àmbit personal, territorial i temporal

L'àmbit d'aplicació del present Pla d'Igualtat és Transports 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.

Informe del diagnòstic de la situació de l'empresa

Condicions generals

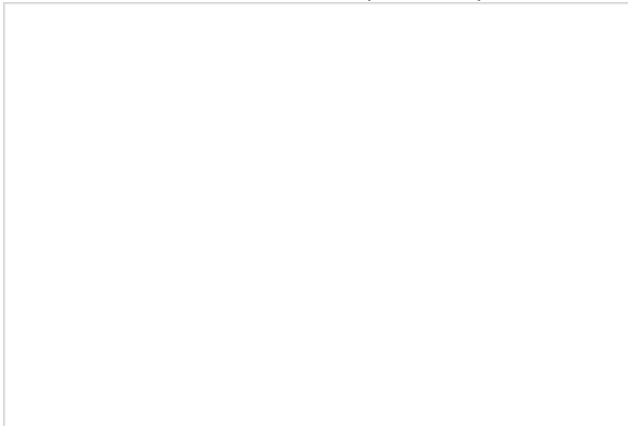
i. Informació bàsica i anàlisi quantitativa de la plantilla

Transports Metropolitans de Barcelona (TMB) és el principal operador del transport públic de Catalunya i un referent d'empresa de mobilitat ciutadana a Europa. Dins de TMB està integrada per diferents empreses, entre les què destaca Transports de Barcelona, SA.

Transports de Barcelona és una organització dedicada al transport públic de persones, amb una Xarxa Bus sostenible i intel·ligent, que compta amb una flota de més de 1.134 vehicles, tots adaptats, i 106 línies, que comprèn un recorregut de més de 830 km entre Barcelona i les 10 ciutats metropolitanas que l'envolten.

En aquest apartat s'analitza la informació principal de la plantilla de Transports de Barcelona, així com la distribució d'aquesta segons el seu sexe, l'antiguitat a l'organització i la seva edat. També recull l'anàlisi de la representativitat vertical, és a dir, com estan distribuïts els homes i les dones per grups professionals, i la representativitat horitzontal, com estan distribuïdes les dones i els homes per l'àrea que treballen.

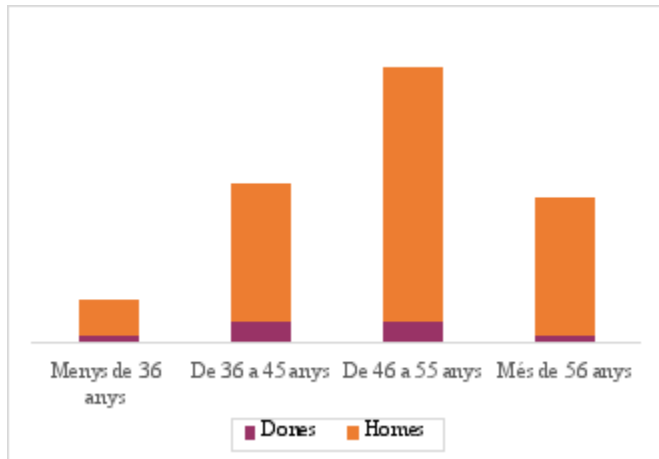
Gràfic 1. Distribució de la plantilla, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (desembre 2020). Total = 4.554

S'observa una clara masculinització de la plantilla, hi ha 411 dones (9%) i 4.143 homes (91%).

Gràfic 2. Distribució de la plantilla, per edat i sexe



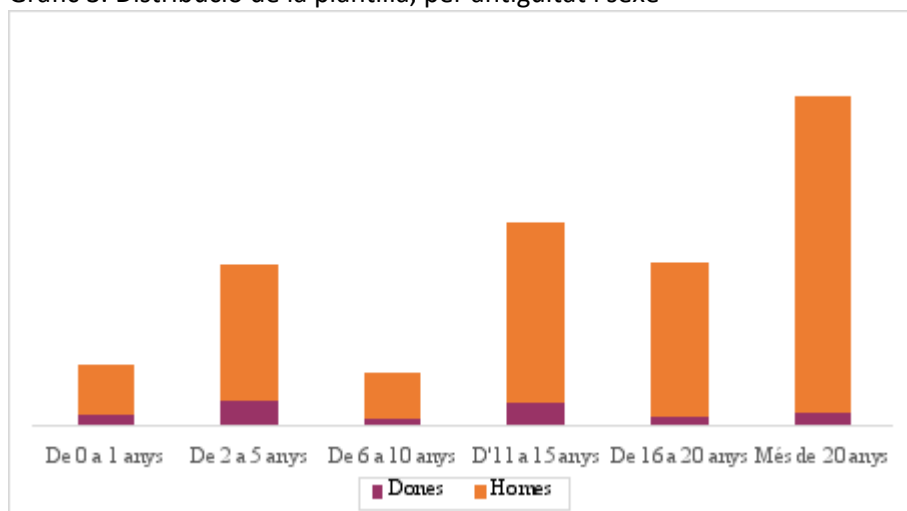
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (desembre 2020). Total = 4.554

La mitjana d'edat de la plantilla és de 40 anys. En el cas de les dones és de 45 anys i en el cas dels homes, 41 anys. Es pot afirmar que TB té una plantilla adulta.

La distribució per edats ens mostra que més del 40% de la plantilla té entre 46 i 55 anys, mentre que la resta es troba repartida entre els 36 i 45 anys, el 25%, més de 56 anys, el 23%, i menys de 36 anys, el 7%.

L'edat de la plantilla en funció del sexe no presenta gaires diferències per franges d'edat. Cal destacar que les dones tenen menys representació en les franges d'edat entre 46 i 55 anys i de més de 56 anys que els homes.

Gràfic 3. Distribució de la plantilla, per antiguitat i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (desembre 2020). Total = 4.554

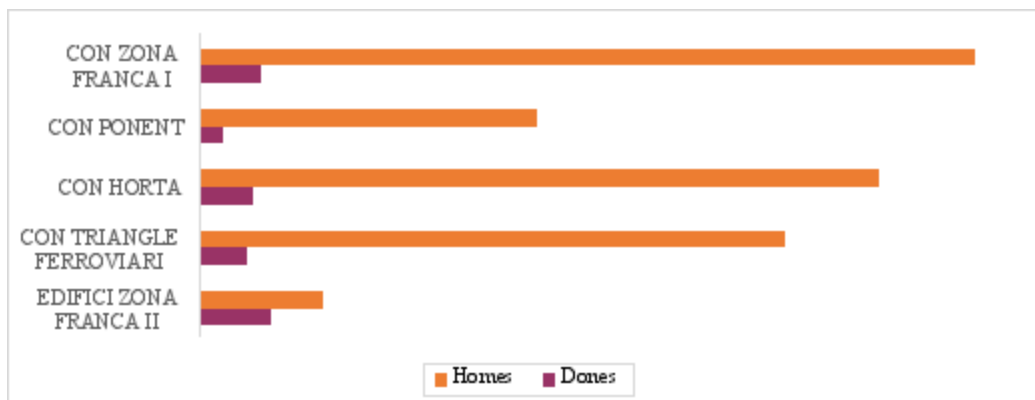
Sobre l'antiguitat de la plantilla, es pot destacar que l'antiguitat és elevada, amb una mitjana de 16,5 anys a l'empresa, concretament els homes tenen 17 anys d'antiguitat a la companyia mentre que les dones tenen una mitjana de 12 anys.

El personal que fa més de 20 anys treballant a la companyia està representat pràcticament només per homes, amb un percentatge que arriba al 32% enfront de l'1% de les dones, mentre que en les franges de 0 a 1 any, de 2 a 5 anys i de 6 a 10 anys la diferència és menys acusada.

En el 2006 es va realitzar el projecte NOA, que va ser una prova pilot on van participar 30 dones conductores externes a la companyia, que coincideix amb l'augment al 2% de dones del total de la plantilla d'11 a 15 anys d'antiguitat.

En conclusió, s'observa que l'antiguitat de la plantilla està marcada per una forta presència masculina en els seus orígens, i en canvi en els últims anys ha començat a augmentar la proporció de dones en la plantilla de manera molt gradual. En aquest sentit, caldrà cercar accions per continuar incrementant la presència de les dones per avançar cap a una plantilla més paritària.

Gràfic 4. Distribució de la plantilla per centre de treball i sexe



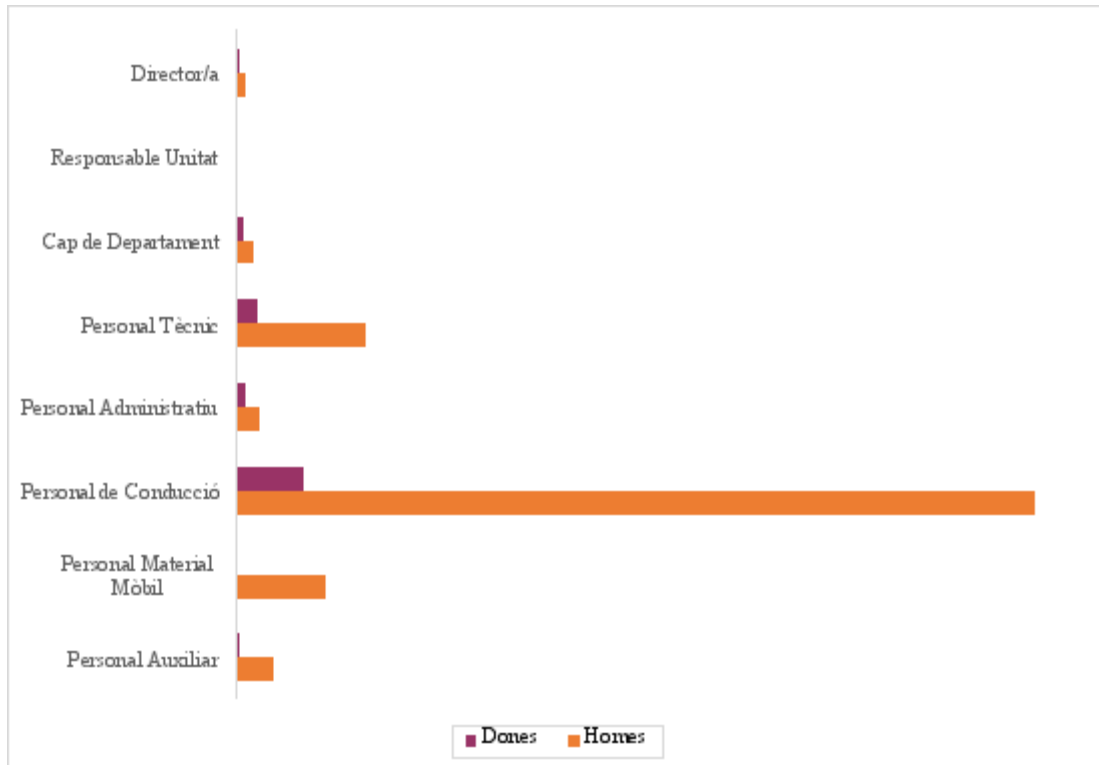
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (desembre 2020). Total = 4.554

Transports de Barcelona està estructurat en 5 centres de treball diferenciats on s'acullen les diverses àrees que donen serveis a la ciutadania, els 4 Centres Operatius de Negoci (C.O.N.) o cotxeres i l'Edifici de Zona Franca II.

Pel que fa a la distribució del personal en els centres de treball la distribució de dones i d'homes varia molt en funció de la tipologia de treballs que es desenvolupen en cada centre de treball.

Per una banda, estan els CONs (Cotxeres) on les persones que hi treballen desenvolupen principalment tasques de conducció o relacionades directament amb la conducció i també és on la concentració d'homes és molt més predominant. I per una altra, l'Edifici de Zona Franca II està dedicat exclusivament a oficines i les persones que hi treballen desenvolupen funcions i tasques de direcció, tècniques i administratives i aquí la proporció d'homes i dones és molt més equilibrada.

Gràfic 5. Distribució de la plantilla per grup professional i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (desembre 2020). Total = 4.554

Pel que fa a la distribució de la plantilla segons el grup professional, s'observen algunes diferències entre homes i dones.

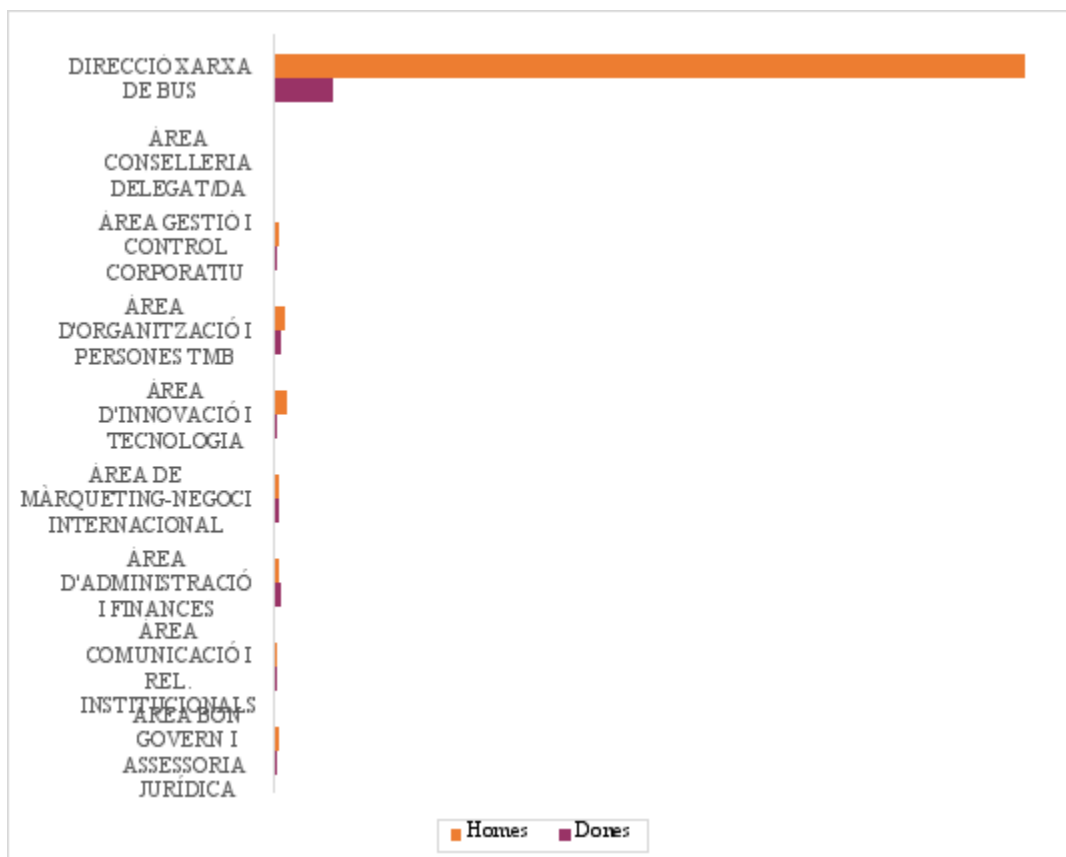
En els grups professionals de personal de Conducció i personal de Material Mòbil hi ha una forta presència masculina, causada perquè la majoria de llocs de treball d'aquests grups són professions tradicionalment masculines (personal de conducció, personal mecànic o electricistes...) on hi ha molt poques dones i les que hi ha tenen dificultat per accedir-hi.

I pel contrari, en el personal administratiu, tècnic, de responsables d'unitat i de direcció, la presència de dones és major.

Per concloure, existeix una segregació horitzontal amb una majoritària presència masculina en determinats llocs de treball històricament ocupats per homes, com són el personal de

Conducció i el personal Operari de Material Mòbil. Cal convidar a reflexionar que la segregació horitzontal dificulta la inclusió de les dones en determinades professions i s'hauran de tenir en compte aquestes dades per incentivar la incorporació de les dones als llocs de treball on tenen menys representativitat.

Gràfic 6. Distribució de la plantilla per àrea i sexe



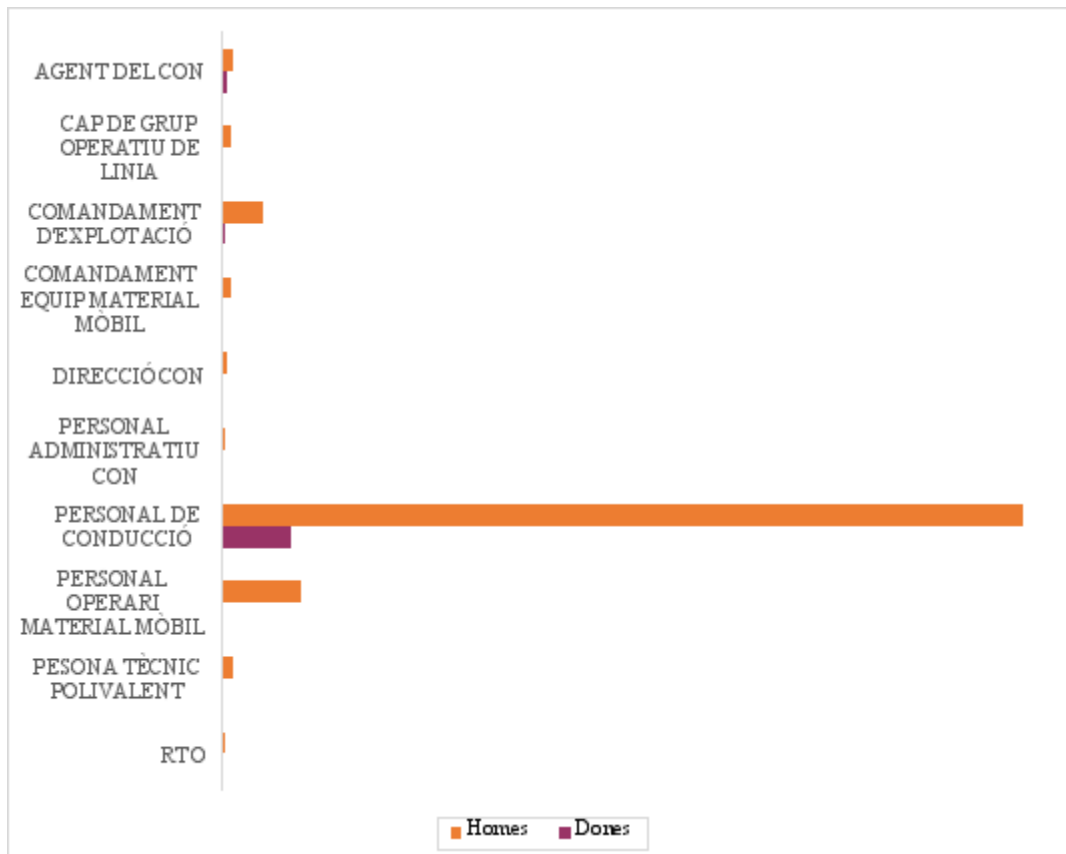
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (desembre 2020). Total = 4.554

En l'anterior taula s'observa que la distribució de la plantilla per àrees mostra una clara presència d'homes superior en gairebé totes les àrees a causa de la forta masculinització de la plantilla. No obstant això, hi ha algunes àrees on les dones tenen gairebé la mateixa presència que els homes, concretament són l'àrea de Comunicació i rel. Institucionals, Màrqueting-Negoci internacional, Innovació i tecnologia, Organització i persones TMB, Gestió i Control Corporatiu, conselleria de delegat/da (un conseller home i una assistent de direcció dona) o inclús en l'Àrea d'administració i Finances on hi ha més presència de dones. L'Àrea de Direcció Bus és l'àrea on s'accentuen més les diferències i la presència d'homes és molt elevada.

Aquesta estructura és un clar exemple de la distribució clàssica de llocs de treball on les professions relacionades amb l'organització i gestió de les persones, l'administració, la

comunicació hi ha més representació de dones i en l'àrea de xarxa bus on es troben la part d'operacions, manteniment i les persones conductores hi ha més presència masculina.

Gràfic 7. Distribució de la plantilla de Direcció Xarxa Bus per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (desembre 2020).

Si s'analitza l'àrea de Direcció Xarxa bus, que és on es troba més del 90% de la plantilla, s'observa que les poques dones que hi ha estan distribuïdes majoritàriament en el personal de conducció perquè és on es troba el gruix més gran de la plantilla i en l'Oficina de Centre (Agent CON) que hi ha 15 dones. En canvi a la resta d'àrees hi ha molt poca o no hi ha presència femenina. Concretament, només hi ha una dona operaria en Material Mòbil i cap dona comandament de Material Mòbil, i el personal de Comandament d'Explotació només hi ha 8 dones comandaments i cap dona cap grup operatiu de línia, que és la categoria immediatament superior a comandament d'exploració. Pel que fa a la Direcció CON de les 16 persones només trobem 1 dona enfront de 15 homes, amb la qual cosa es pot afirmar l'existència de certa segregació vertical en l'àrea xarxa de Direcció Xarxa bus.

En la redacció del Pla d'Accions s'hauran de tenir en compte aquestes dades per incentivar la incorporació de dones i homes en les àrees on es troben menys representades i representats.

ii. 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 Transports Metropolitans 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

- Pla d'Igualtat de Transports de Barcelona SA, 2014
- 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'Assetjament 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.
- 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. 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 "DonesTech per a noves destinacions" (2021)



Font: TMB, 2021

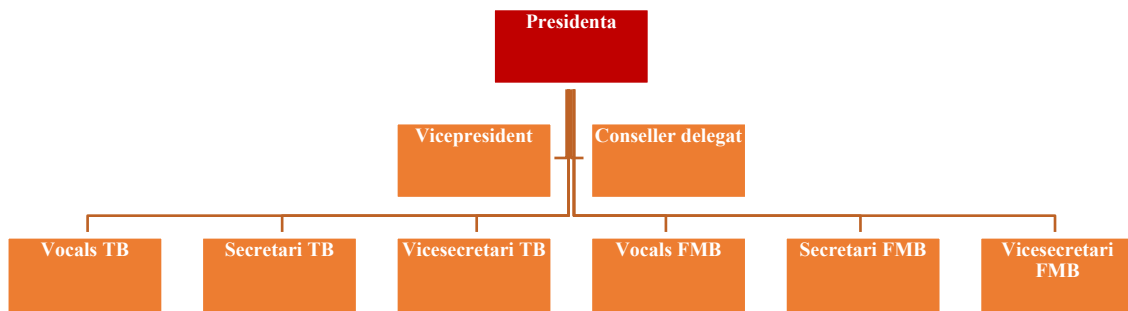
L'exposició 'DonesTech per a noves destinacions' pretén ser un mirall, una inspiració per a les noves generacions de dones que vulguin projectar el seu futur professional des de disciplines tècniques a àmbits professionals, on malauradament tenen poca representació, tot promovent la igualtat i la diversitat. 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 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.

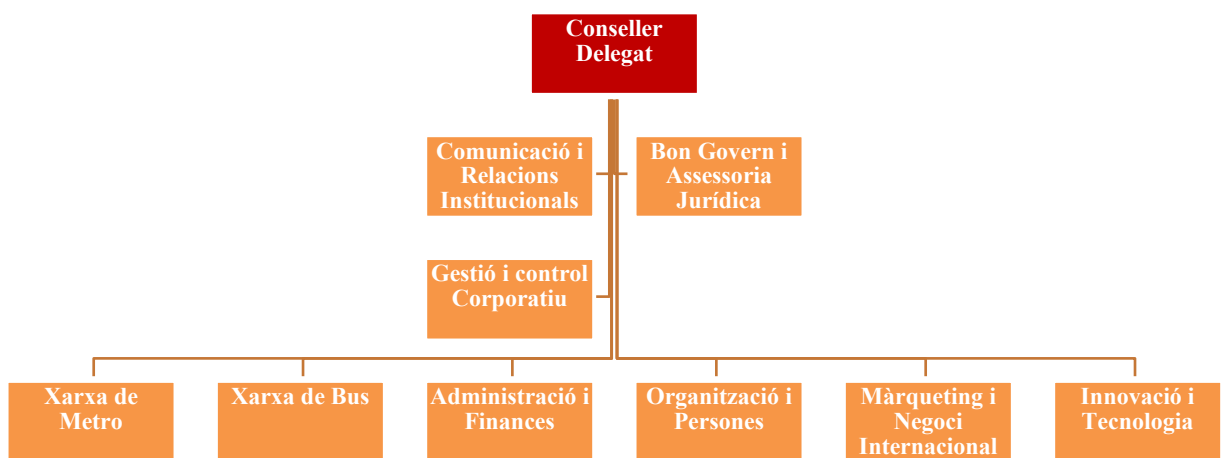
A nivell organitzatiu, Transports Metropolità de Barcelona s'estructura amb els següents organigrames:

Organigrama Consell d'Administració de TMB



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

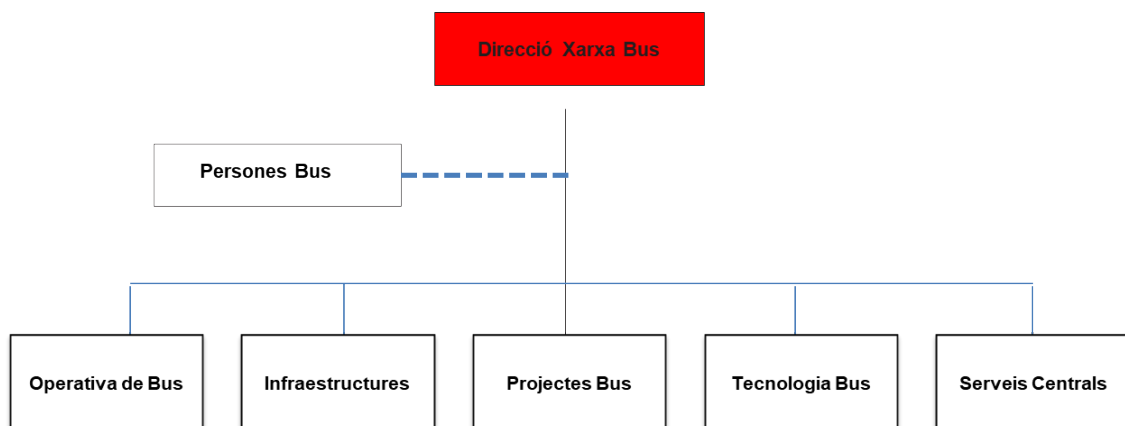
Organigrama de TMB



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

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

El model organitzatiu de la Direcció Xarxa Bus és el següent:



Font: TMB, 2022

iii. Comunicació i llenguatge inclusiu

La comunicació del servei de Bus de Barcelona es gestiona des de l'Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals de Transports Metropolitans de Barcelona (TMB). Aquesta àrea forma part de la Direcció de Màrqueting 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.

El servei de bus no disposa d'un canal comunicatiu propi, sinó que forma part dels diversos canals comunicatius de TMB. Aquests canals comunicatius es poden agrupar en tres blocs:

1. Canals de difusió interna

Els canals de difusió interna estan dirigits a la plantilla de TMB, als comitès d'empresa i a les empreses externes i proveïdores (com manteniment, neteja i seguretat, entre altres), i s'utilitzen principalment per comunicar la política corporativa de TMB, facilitar les relacions laborals i gestionar el compromís i sentiment de pertinença de les persones treballadores.

Entre els canals de difusió interna trobem els enviaments d'avisos oficials, la Intranet corporativa i l'aplicació GentTMBapp, on els empleats i empleades poden consultar totes les novetats d'interès corporatiu, el CanalTMB (recursos visuals que es difonen a través de les pantalles ubicades als centres de treball, a la Intranet i a la revista digital), el butlletí informatiu setmanal GenTMB News, l'InfoBus (informació destinada a reduir l'impacte dels conflictes socials que s'esdevinguin), la revista digital GenTMB, que segueix l'actualitat social i d'empresa en base a entrevistes a persones treballadores, articles d'actualitat, etc. i el Club GenTMB, una plataforma amb avantatges exclusius per la plantilla de TMB.

En general, a les comunicacions internes, 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.

Imatge 2. Butlletí GenTMB News 16- 23 d'abril 2021

GenTMB Notícies



Els operadors de línies automàtiques (OLA)

Els operadors de línies automàtiques són peces clau en l'operació del metro, atès que garanteixen l'execució del servei de la línia en tot moment, tant en l'àmbit de la circulació com en les estacions i la resta d'infraestructures.



La Maria del Mar, la Irina, l'Estefania i el Freddie, protagonistes de la campanya #UnViaatgeSegur

Tots quatre són treballadors de TMB i expliquen, en primera persona, com van viure els moments més durs de la pandèmia i els esforços que diàriament realitzen per fer del transport públic un espai segur.



Entrevista a Simón Martín, director de l'àrea de Gestió i Control Corporatiu

Llicenciat en Ciències Econòmiques i Empresarials per la Universitat de Barcelona, ha desenvolupat tota la seva trajectòria professional en àrees financeres.

Font: GenTMB News (2021).

Pel que fa al butlletí setmanal GenTMB News, cal destacar el cicle “Dones en moviment” que es va realitzar en el marc del 8 de Març de 2021, Dia Internacional de les Dones, amb l’objectiu de visibilitzar les experiències de dones que treballen en el sector del transport, un sector on la presència d’homes és majoritària.

2. Canals de difusió externa

Els canals de difusió externa estan dirigits als mitjans de comunicació, les Administracions Públiques, associacions, col·lectius i a la ciutadania en general. La difusió externa té l’objectiu de difondre els valors del transport públic de Barcelona, fomentar la transparència i destacar el paper de TMB com a empresa tecnològicament innovadora i socialment responsable.

Entre els canals de difusió externa trobem la relació amb els mitjans de comunicació (difusió de comunitats, rodes de premsa, trobades amb mitjans, etc.), el web TMB Notícies (<https://noticies.tmb.cat/>), que segueix l’actualitat de l’empresa i del sector del transport públic i MouTV, el sistema de difusió propi d’informació de servei, actualitat i publicitat de TMB que es pot veure en gairebé 3.000 punts de les xarxes de metro i bus, entre andanes de metro, a l’interior dels busos, etc.

Imatge 3. Recull de notícies del web TMB Notícies



Font: TMB Notícies (2021).

De nou, observem que moltes de les notícies que es publiquen al web TMB Notícies utilitzen repetidament el masculí com a terme universal. En aquest sentit, es recomana una revisió del llenguatge emprat, amb un ús més freqüent de termes genèrics, que incloguin també a les dones i les persones d’identitat no binària.

Pel que fa a les fotografies, si bé en moltes hi ha presència de dones, també ens trobem amb fotografies com l’anterior, on només es mostren homes al Saló de la Indústria Química, reforçant els estereotips de gènere.

3. Canals interactius

Els canals interactius de TMB són les xarxes socials i la pàgina web i estan dirigits a les persones usuàries dels serveis i la ciutadania en general.

a) Xarxes socials

Els perfils principals de la companyia són els de Twitter i Facebook, on es desenvolupa l'estratègia de continguts i des d'on es conversa amb el públic i les persones usuàries. TMB també té presència a altres xarxes socials (com Youtube, LinkedIn i SlideShare), però actualment aquests canals actuen fonamentalment com a repositoris d'imatges, vídeos i documents.

TMB utilitza Twitter per compartir informació i comunicar-se amb les persones usuàries, sovint a temps real. En aquesta xarxa social, TMB està present a través de dues comptes: @TMB_Barcelona (perfil corporatiu) i @TMBinfo (informació i resolució de dubtes). A Facebook, TMB està present amb el perfil TMB, Transports Metropolitans de Barcelona, on també es comparteix contingut i es conversa amb grans audiències. A més, específicament pel servei de bus, TMB utilitza el hashtag #busbcn quan les publicacions són relatives a aquest servei.

Pel que fa a les publicacions de #busbcn en el Twitter i Facebook, s'observa que majoritàriament són de caire informatiu (canvis de recorregut, obres, horaris, entre altres). Ara bé, també ens trobem publicacions on s'utilitza repetidament el masculí com a terme universal. Així doncs es recomana comunicar sempre des de formes genèriques, per evitar invisibilitzar les dones i les persones d'identitat no binària. A continuació, exposem uns exemples amb les respectives recomanacions per comunicar de forma inclusiva i no sexista.

Imatge 4. Publicacions en el Twitter de TMB



Font: Twitter TMB (2021).

b) Web corporatiu

El web corporatiu de TMB (tmb.cat) actua com a plataforma d'informació dels serveis de transport que s'ofereixen i com espai d'informació corporativa i comercial. A més, es dona suport a totes les iniciatives informatives i de comunicació de l'organització.

Pel que fa al servei de Bus, hi ha una secció al web¹ on es recull la informació pràctica i actualitzada sobre els servei (informació de cada línia, horaris, parades, incidències, mapes. En general, es tracta d'una secció breu i esquemàtica, sense imatges.

c) JoTMBé

JoTMBé (<https://www.tmb.cat/ca/jotmbe>) es tracta d'un espai personal multidispositiu (accessible des de l'app de TMB i el web), on cada persona usuària pot personalitzar la seva experiència de transport públic, guardant línies, parades i trajectes preferits i gestionant les notificacions de la informació que vol rebre. A més, és una eina a través de la qual es pot fer la compra de bitllets i abonaments d'una manera ràpida i còmode, així com aconseguir premis i recompenses amb el programa de punts.

En el web de JoTMBé, igual que a les publicacions de Twitter i Facebook, veiem que s'utilitza repetidament el masculí com a terme universal. Així doncs, en aquesta es recomana comunicar sempre des de formes genèriques, per evitar invisibilitzar les dones i les persones d'identitat no binària.

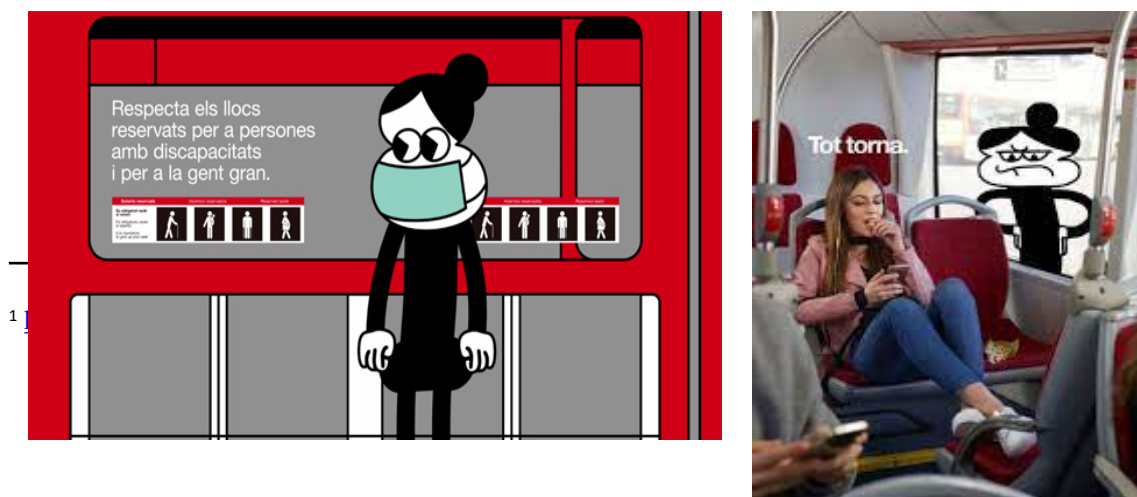
TMB no té una guia pròpia de llenguatge no sexista, però es basa en les recomanacions de la UNESCO per a un ús no sexista del llenguatge.

De cara a les actuacions del present Pla es recomana impulsar una guia d'estil que reculli les especificitats de l'organització, ja que facilitarà les comunicacions no sexistes entre la plantilla i també vers la ciutadania.

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 assenjala les infraccions i les actituds incorrectes i reforça els comportaments cívics.

Imatge 5. 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 6. 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 7. El manspreading a la campanya "Viatja amb karma"



Viatja amb Karma.
Quan seguis respecta l'espai dels altres.
Amb respecte i una bona convivència
viatgem millor.



Font: pàgina web TMB (2022).

En resum i fent referència a tots els canals comunicatius analitzats (interns, externs i interactius), observem que “Viatja amb Karma” ha estat una campanya de conscienciació que ha inclòs el paradigma de la igualtat de gènere i la prevenció de la violència masclista. Tanmateix, en la resta dels canals comunicatius, s’observa com s’utilitza repetidament el masculí com a terme universal. Així doncs, 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.

Processos de selecció, contractació, formació i promoció professional

Els àmbits d’anàlisi d’aquest apartat són els següents:

- Processos de selecció: permet comprovar si l’accés a l’organització és igualitari entre dones i homes.
- Condicions contractuals: s’observa la tipologia de contractes de les dones i els homes de l’organització.
- Formació: contempla la formació que s’ha realitzat per part de la plantilla en els últims anys.
- Promoció: analitza com es distribueixen les promocions de la plantilla segons nivell professional.

Figura 2. Documentació corporativa que fa referència als processos de selecció, contractació, formació i promoció professional

- Convenis col·lectius de treball de l’empresa Transports de Barcelona, SA.
- Acta final de la pròrroga del conveni col·lectiu de Transports de Barcelona, S.A.
- Historial d’ofertes laborals de la web TMB.
- Procediment de gestió de la formació a TMB.
- Pla de formació de transports de Barcelona, S.A. (Pla 2021)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona

i. Selecció i contractació

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 de manera que les vacants existents es publiquen primer internament informant el personal per tal de fer possible la progressió professional de la plantilla.

La promoció interna es realitza a través d'un concurs-oposició que compta amb un tribunal d'inici per garantir la transparència i un tribunal de tancament per publicar la persona o persones seleccionades.

Quan algunes posicions ho requereixen, per les característiques del seu perfil o per dificultats per a cobrir-les a través de la promoció interna, es procedeix a la selecció externa a través d'un procés estructurat de selecció.

En l'anàlisi de les ofertes laborals publicades durant el 2020, no es detecta en les bases de les convocatòries publicades cap menció expressa per incorporar actuacions positives per incrementar el nombre de dones de la plantilla, fortament masculinitzada. No obstant això, cal esmentar, que s'apliquen en tots els concursos – processos de selecció des del 2021 clàusules de discriminació positiva envers les dones en cas d'empat entre candidatures. Volem assenyalar, els criteris de desempat:

En el cas de tenir dos o més aspirants amb un empat en el resultat final, es seguiran els següents criteris de desempat:

- Es prioritza la incorporació de dones
- Si persisteix l'empat, es considera la nota obtinguda en la prova de conducció.

Aquesta iniciativa és una bona pràctica que cal reforçar i potenciar en les actuacions del Pla d'acció.

Taula 1. Incorporacions en els últims dos anys, per grup professional i sexe

Grups professionals		2019			2020		
		Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Director/a	Grup 0	0	1	1	0	0	0
	Grup 1	0	0	0	0	4	4
	Grup 2	0	1	1	0	0	0
Responsable Unitat	Grup 3	0	0	0	1	0	1
Personal tècnic	Grupo A nivel 07	0	0	0	0	1	1
	Téc. Agregado B	1	2	3	0	0	0
	Téc. Agregado F	1	0	1	0	0	0
	Téc. Agregado G	5	2	7	0	0	0
	Téc. Agregado H	4	3	7	0	2	2
	Téc. Agregado I	1	0	1	0	0	0
Personal administratiu	Of. Superior Adm.	2	1	3	0	0	0

Personal de conducció	Grupo B nivel 06	58	335	393	0	0	0
Personal material mòbil	Grupo B nivel 06	1	31	32	0	12	12
		73	376	449	1	19	20

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (2019-2020). Total = 469

En els últims dos anys hi ha hagut 469 persones que s'han incorporat a Transports de Barcelona, concretament 449 al 2019 i només 20 al 2020, aquesta xifra tan petita durant el 2020 es pot explicar per la situació de pandèmia originada pel COVID-19. Del total de contractacions, d'aquests dos últims anys, només 74 han estat dones i 395 homes, fet que indica una tendència molt desigual.

Cal destacar, a més, que en els nivells de més responsabilitat s'han produït 7 incorporacions de les quals 6 han sigut homes, que han passat a formar part del personal Director/a i, 1 dona, en el grup professional de Responsable d'Unitat. Aquest fet ha contribuït a augmentar la segregació vertical a favor dels homes en aquests nivells.

Pel que fa al personal tècnic, on s'han incorporat a l'empresa 22 persones en els últims dos anys, no presenta tantes diferències per sexe com les categories professionals superiors. S'observa que s'han contractat 12 dones i 10 homes. El mateix passa amb la categoria de personal administratiu, que el 2019 s'han incorporat 3 persones, 2 dones i 1 home.

El gruix de la contractació es concentra en el personal de conducció i operari de material mòbil que és també on les dades presenten més diferències. En els últims dos anys de les 437 persones que s'han incorporat només 59 han estat dones i 378 homes. No obstant això, cal dir que és un gran assoliment la incorporació de 58 dones en el personal de conducció ja que hi ha moltes dificultats per trobar dones amb el carnet professional per fer conducció en línia. I també, cal destacar que dins la incorporació d'una dona en el personal de material mòbil, concretament una dona electricista, fet que es pot considerar tot un èxit donada la dificultat també per aconseguir dones professionals relacionades amb la mecànica.

Per concloure, si traduïm les mateixes dades a percentatges, s'observa que el 84% de les noves incorporacions han estat homes, mentre que només el 16% han estat dones. No obstant això, aquesta proporció és menys masculinitzada que el total de la plantilla i la tendència de la contractació de les dones està incrementant, fet que afavoreix a reduir la forta masculinització de la plantilla.

Taula 2. Incorporacions en els últims dos anys, per departament i sexe

	Dones	Homes	Total general
Accessibilitat universal	2	1	3
Àrea de clients	1	1	2

Àrea direcció de persones de tmb	1	1	2
Àrea gestió i control corporatiu		1	1
Àrea jurídica i bon govern		1	1
Compt. Grup tmb i sistemes informació	1		1
Comptabilitat de costos	1		1
Conductors	58	335	393
Conseller delegat		1	1
Control endeutament i gestió deutors		1	1
Direcció xarxa de bus		2	2
Electricistes	1	15	16
Electrònics		1	1
Enginyeria digital de sistemes oberts		1	1
Estratègia i canals digitals	1		1
Gestió mediambiental	1	1	2
Mecànics		20	20
Medicina del treball	1		1
Oficina gestió dels tallers		1	1
Oficina tècnico-administrativa	1	2	3
Planxistes		2	2
Prefect. Assistència mòbil		1	1
Projectes telecomunicacions		4	4
Proveïdors i deutors (tercers)	2	1	3
Qualitat	1		1
Selecció	1		1
Tecnologies digitals per a clients		1	1
Unitat de gestió de transports d'oci		1	1
Vendes i logística de títols	1		1
	74	395	469

Pel que fa als departaments, la incorporació femenina es concentra en els conductors i conductores. Tal com s'ha comentat anteriorment, la incorporació de dones en aquest departament tan masculinitzat històricament deixa constància l'aposta de l'empresa per millorar la representativitat de les dones en aquest col·lectiu. Per tant, es recomana continuar treballant en la mateixa línia per tal d'incentivar i augmentar la incorporació de dones en els col·lectius amb menys representativitat de cara al Pla d'accions.

La principal via d'entrada del personal de conducció 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 les persones dins la plantilla fixa de l'organització. 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.

Majoritàriament, les persones de selecció tenen formació en psicologia, però s'aconsella impartir formació específica en selecció de personal des de la perspectiva de gènere i la diversitat perquè l'empresa no ha dut a terme prèviament.

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.
- Incorporar 2 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.

Taula 3. Modalitat de selecció en els últims dos anys, per grup professional i sexe

Grup professional		Dones		Homes	
		Designació	Prova objectiva	Designació	Prova objectiva
Director/a	Grup 0	0	0	1	0
	Grup 1	0	0	4	0
	Grup 2	0	0	1	0
Responsable Unitat	Grup 3	1	0	0	0
Personal Tècnic	Grupo A nivel 07	0	0	0	1
	Téc. Agregado B	0	1	0	2
	Téc. Agregado F	0	1	0	0
	Téc. Agregado G	0	5	0	2
	Téc. Agregado H	0	4	0	5
	Téc. Agregado I	0	1	0	0
Personal Administratiu	Of. Superior Adm.	0	2	0	1
Personal de	Grupo B nivel 06	0	58	0	335

Conducció					
Personal Material Mòbil	Grupo B nivel 06	0	1	0	43
		1	73	6	389

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (2019-2020). Total = 469

Del total d'incorporacions realitzades en els dos últims anys només l'1,49% s'han realitzat mitjançant designació directa i, han estat en els grups professionals de més responsabilitat. Concretament, 6 homes i 1 dona s'han incorporat mitjançant aquesta modalitat.

A la resta de categories professionals s'hi ha accedit a través de proves objectives, amb dades molt similars entre dones i homes a excepció del personal Conducció i Material Mòbil. En aquestes dues categories professionals s'hi han incorporat 58 dones i 335 homes a personal de Conducció i 1 dona i 43 homes a personal Material Mòbil, totes elles i tots ells mitjançant una prova objectiva d'accés.

En definitiva, s'observa que en les categories laborals de major responsabilitat s'hi accedeix a través de designació directa, fet que beneficia als homes. En canvi, a la resta de categories s'hi accedeix a través d'una prova objectiva, amb dades molt similars entre homes i dones a excepció del personal Conducció i Operari Material Mòbil, fet que s'explica pel nombre molt superior d'homes que es troben en aquesta categoria.

ii. Formació

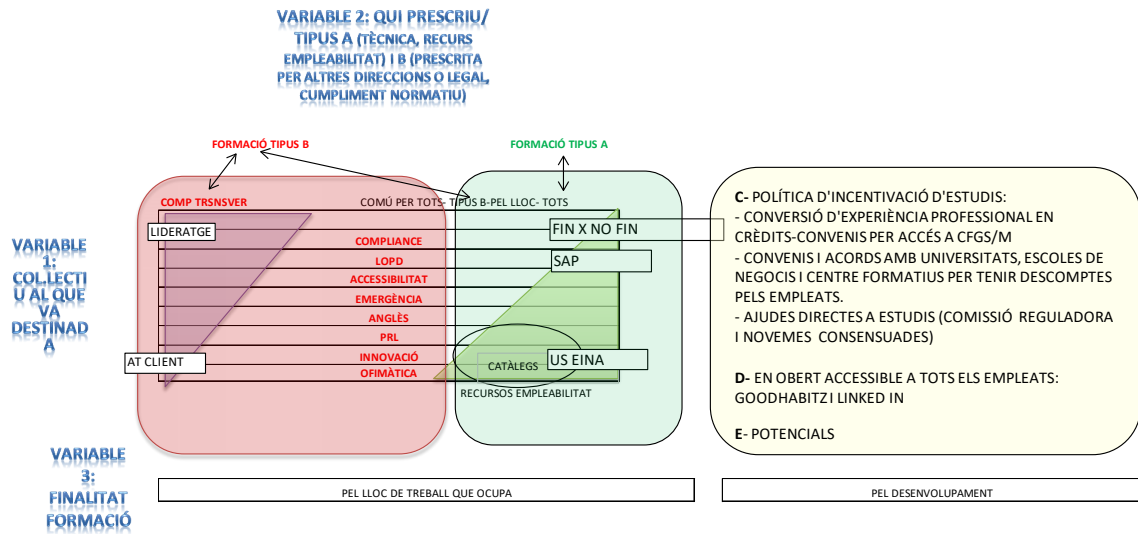
Pel que a la formació, TMB es basa en un model que combina tres variables:

- Col·lectiu al qual es destina la formació.
- Qui prescriu (A-tècnica, recursos ocupabilitat, pròpia direcció i B-legal i altres direccions).
- Finalitat (A i B pel lloc de treball; C, D, E pel desenvolupament i promoció).

Que donen lloc a cinc tipologies o modalitats de formació:

- A.- Formació tècnica, prescrita per la pròpia unitat.
- B.- Formació prescrita per altres direccions, de compliment legal, normatiu.
- C.- Formació dins la política d'incentivació d'estudis.
- D.- Formació en obert accessible a tots els empleats.
- E.- Formació per designació de la direcció segons mapa de talent.

Imatge 8. Model de formació TMB

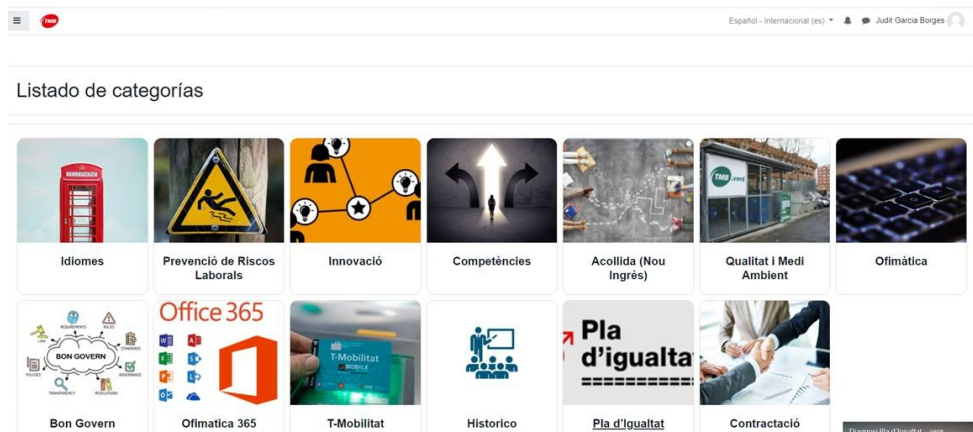


Font: TMB, 2022

Aquest model de formació es desenvolupa elaborant un Pla de formació anual per a la plantilla de Transports de Barcelona que es basa en les necessitats objectives del lloc de treball i de l'entorn al qual aquests se situa, apostant per la transparència i la negociació col·lectiva que, a priori, no presenta discriminacions entre homes i dones a l'hora d'accedir als processos de formació.

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 9. Categories de formació a CAMPUS TMB



Font: TMB

Les formacions realitzades a través de CAMPUS TMB queden registrades al sistema intern, així serà possible traçar quines persones han realitzat una formació concreta.

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 comandaments.

També cal destacar el treball dut a terme per sistematitzar i objectiva el model de formació en idiomes dins TMB, en el qual s'han unificat els criteris i requisits per accedir i assistir als cursos d'idiomes fent-se extensiu a la totalitat de la plantilla per tal de garantir la igualtat d'oportunitats.

Les formacions designades per l'empresa es planifiquen dins la mateixa jornada ordinària de treball. És a dir, es planifiquen convocatòries en els diferents torns i jornades.

Taula 4. Persones formades i hores de formació en els últims dos anys, per sexe

Nombre de persones que han rebut formació	Total	Dones		Homes	
		N	%	N	%
2020	2474	254	10,3%	2220	89,7%
2019	2330	223	9,6%	2107	90,4%
Nombre d'hores dedicades a la formació per persona en el 2020	10,41	10,9	-	10,4	-

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (2019-2020).

Durant l'any 2019 2.330 persones han rebut formació, el 9,6% de les quals han estat dones i el 90,4% restant homes. Durant el 2020 s'observa que han estat 2.474 les persones que s'han format en el sí de l'empresa, el 10,3% de les quals són dones i el 89,7% restant homes. Per tant, en nombres absoluts s'han format significativament més homes que dones. Si comparem aquestes dades amb el nombre total de dones i homes que treballava a Transports de Barcelona en el 2020, s'observa que les dones s'han format lleugerament més que els homes.

Cal destacar que tot hi haver estat un any afectat per la situació excepcional de la pandèmia i amb totes les restriccions que això ha comportat, el 93% del cursos realitzats s'han fet de manera presencial.

Pel que fa a la mitjana anual d'hores dedicades a la formació per persona durant el 2020, s'observen que les dades són molt similars per ambdós sexes.

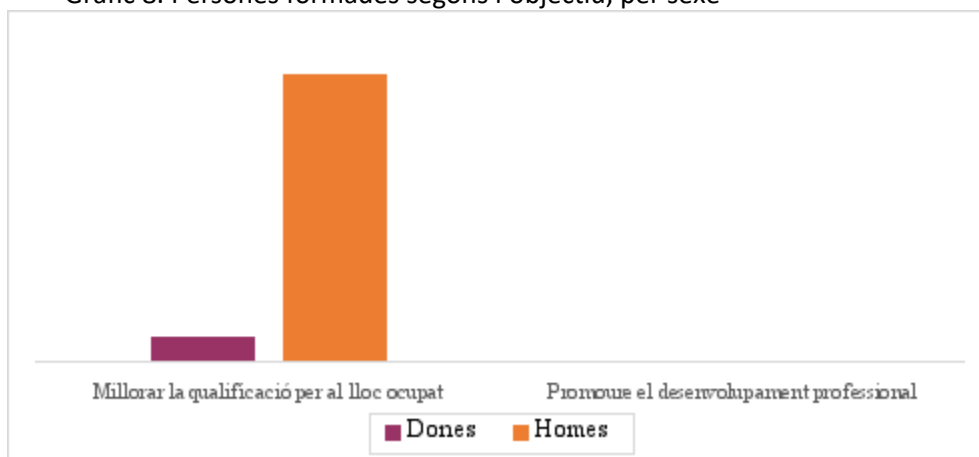
Taula 5. Persones formades, per àrea i sexe en el 2020

	Dones	Homes	Total
Àrea bon govern i assessoria jurídica	0,08%	0,36%	0,44%
Àrea comunicació i rel. Institucionals	0,24%	0,12%	0,36%
Àrea d'administració i finances	0,93%	0,65%	1,58%
Àrea de màrqueting-negoci internacional	0,73%	0,61%	1,33%
Àrea d'innovació i tecnologia	0,32%	2,02%	2,34%
Àrea d'organització i persones TMB	1,13%	1,05%	2,18%
Àrea gestió i control corporatiu	0,44%	0,40%	0,85%
Conseller delegat	0,04%	0,00%	0,04%
Direcció Xarxa de Bus	6,35%	84,52%	90,86%
	10%	90%	100%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (2020).
Total = 2.474

Si s'observen les dades de formació de l'any 2020 desagregades per àrea, cal indicar que el 90,86% de les persones que s'han format pertanyen a l'àrea de Direcció Xarxa de Bus, que és on es troba el gruix de la plantilla. Concretament, un 6,35% són dones mentre que el 84,52% restant són homes. Per tant, tenint en compte la proporció de dones i homes en aquesta àrea (6,63% dones i 86,84%), es pot afirmar que no hi ha diferències entre els homes i les dones. Pel que fa a la resta d'àrees tampoc s'observen diferències significatives entre dones i homes.

Gràfic 8. Persones formades segons l'objectiu, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (2020-2021).

Gairebé la totalitat de les formacions realitzades són per a la millora en el mateix lloc de treball.

Pel que fa a les temàtiques i continguts de les formacions que s'han fet durant el 2020 i 2021, es destaca que la gran majoria de cursos són tècnics i estan destinats al personal de conducció que és on hi ha el volum més elevat de personal. Concretament els cursos que han fet més persones al llarg de l'any 2021 són el curs de reciclatge obligatori per l'obtenció del certificat

d'aptitud de conducció professional (CAP), que han cursat 82 dones i 928 homes, els cursos de participació en línia (78 dones i 1.016 homes) i els cursos de P.R.L. lloc de treball Conductor Maniobres (66 dones i 802 homes), que són cursos imprescindibles per exercir les funcions en el lloc de treball.

Cal destacar que la majoria de formacions es realitzen en horari laboral, a excepció del personal de Conducció que poden escollir realitzar la formació de CAP en horari laboral o fora de l'horari laboral.

A partir d'aquest 2022 es començaran a recollir si les formacions han estat realitzades en format presencial o virtual per poder identificar-ho i analitzar-ho posteriorment.

S'observa que durant els anys 2020 i 2021 no s'han fet 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.

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.

A les entrevistes s'identifica que no es coneix l'existència del Protocol intern per a la prevenció, detecció i resolució de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere. Caldria, doncs, 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.

iii. Promoció

Respecte a la promoció professional, les vacants de l'organització s'ofereixen primer internament pel procés de concurs-oposició i en cas de no existir persones candidates adients internament, l'oferta es publica a la web de TMB per la cobertura de les places per personal extern.

Per publicar les ofertes de manera interna és realitzat mitjançant un Avis publicat a la intranet amb un enllaç per realitzar la inscripció. Posteriorment, totes les comunicacions per fer les diferents fases del procés es realitzen per correu electrònic.

Per a fer aquests 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.

L'existència de condicions específiques en l'oferta com pot ser la disponibilitat horària o el torn horari dificulta l'accés de les dones en algunes vacants a causa de les necessitats de conciliació que elles tenen majoritàriament, per culpa de l'estructura social actual.

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

Taula 6. Persones que han promocionat en els últims dos anys, per sexe

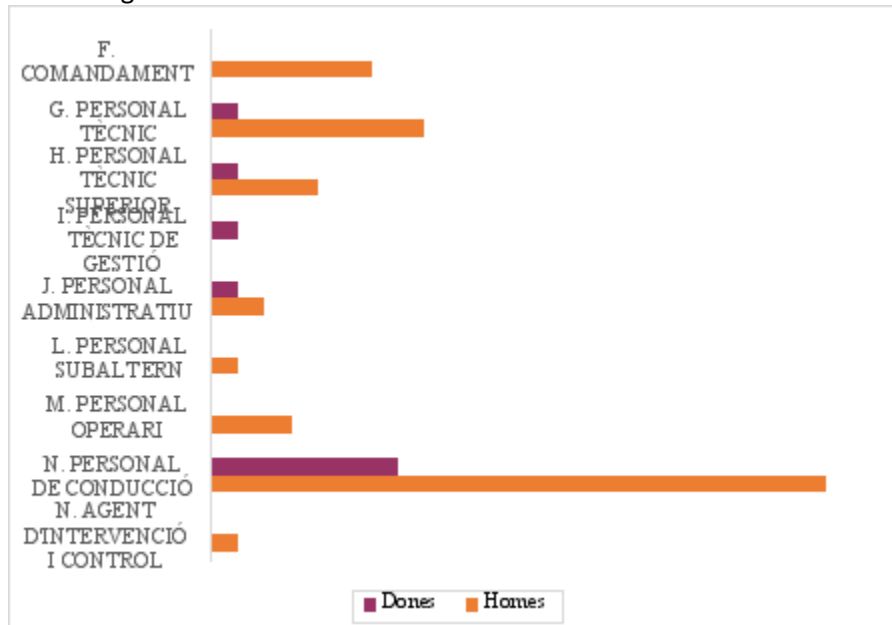
Nombre de persones que han promocionat	N. persones	Dones	Homes
2019	36	14%	47%
2020	23	5%	34%
	59	19%	81%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (2019-2020).

En els últims dos anys han promocionat un total de 59 persones. En l'any 2019, han promocionat 36 de les quals 8 dones i 28 homes, i l'any 2020 23 persones, 3 dones i 20 homes. Però si comparem aquest percentatge amb el total de la plantilla de TB en el 2020, s'observa que les dones han promocionat lleugerament més que els homes.

En definitiva, tot i que han promocionat més homes que dones, en termes absoluts, s'observa que les dones tenen una tendència lleugerament superior a promocionar.

Gràfic 9. Persones que han promocionat en els últims dos anys, per grup professional d'origen i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (2019-2020). Total = 59

Afegint la variable del grup professional d'origen, s'observa que el personal d'explotació, és la categoria que engloba més gent que ha promocionat en els últims dos anys: 30 persones, 7 dones i 23 homes.

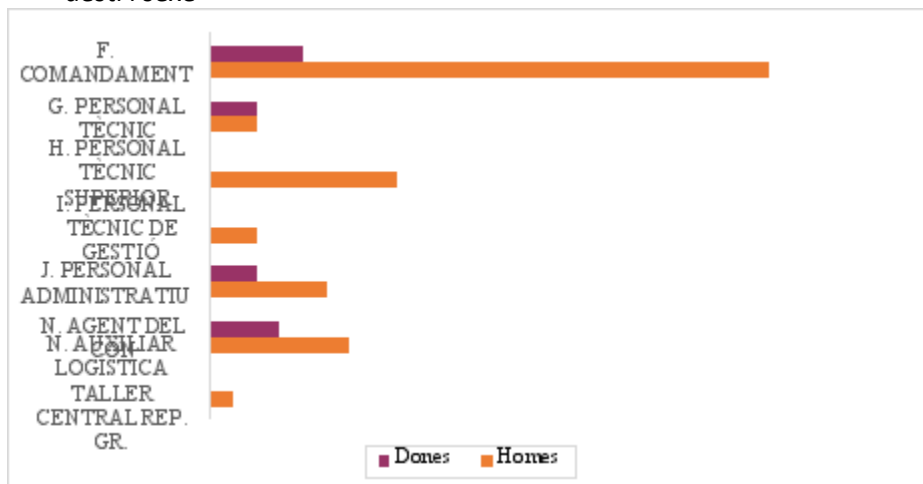
Bona part del personal que ha promocionat també ho ha fet des de la categoria Comandament. Aquestes promocions són exclusivament d'homes, concretament 6.

Una altra dada rellevant que aporta aquesta taula és que durant els últims 2 anys no hi ha hagut cap dona que hagi promocionat dels grups professionals de: Personal Comandament, Subaltern, Agent d'Intervenció i Control i Operari.

Aquestes qüestions queden recollides en les entrevistes que informen, segons la seva percepció, que freqüentment les dones no es presenten a les promocions internes perquè hi ha reticències dels companys i companyes, per falta de referents femenins. També perquè tenen la sensació que el reconeixement professional no és el mateix pels homes i per les dones, i elles han de fer la feina el doble per ser considerades iguals. Són partidàries d'aplicar discriminació positiva com per exemple un percentatge obligatori de dones a promocionar.

En definitiva, tot i que han promocionat més homes que dones, en termes absoluts, s'observa que les dones tenen una tendència lleugerament superior a promocionar.

Gràfic 10. Persones que han promocionat en els últims dos anys, per grup professional de destí i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (2019-2020). Total = 59

Respecte al grup professional de destinació es perceben també diferències en realitzar una anàlisi de gènere.

Les dones promocionen al grup de Comandaments i Agent del CON, seguit de Personal Tècnic i Personal Administratiu. En canvi, els homes promocionen al grup Comandament seguit, en

menor mesura, del Personal Tècnic Superior, Agent CON, Personal Administratiu, Personal Tècnic i Personal Tècnic de Gestió.

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

Taula 7. Persones que han promocionat en els últims dos anys per departament d'origen i de destí, per sexe

Departament d'origen	Departament de destí	Dones	Homes
Comunicació	Comunicació	1	
Direcció xarxa	Direcció xarxa		2
Direcció xarxa	Explotació	1	
Explotació	Explotació	5	42
Explotació	Direcció xarxa	1	1
Explotació	Finances	1	
Explotació	Logística	2	1
Rh	Rh		2
		11	48

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (2019-2020). Total = 59

En analitzar les dades del departament d'origen i de destí de la promoció, s'observa que els homes tendeixen a mantenir la seva carrera professional dins el mateix departament com pot ser en Explotació i, en menor mesura, RH o Direcció Xarxa.

En canvi, les dones tenen una tendència superior a canviar entre els diferents departaments de l'organització, especialment des d'Explotació a altres departaments com Finances o Logística. Així, la presència femenina en posicions superiors en el departament d'Explotació disminueix.

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 si promocionen tenen més dificultats per conciliar a causa de la prevalença de l'antiguitat al nou lloc de treball per poder escollir horaris i jornades de treball.

Cal destacar, si més no, que totes les promocions realitzades en els dos últims anys han estat per prova objectiva.

Es conclou, doncs, que les dones promocionen una mica més que la seva representació dins la plantilla, però les seves promocions són a llocs d'inferior categoria que els homes i en departaments que podrien considerar-se de suport, fora d'Explotació.

Classificació professional, retribucions i auditories retributives

En aquest apartat s'analitza el sistema de classificació professional i l'anàlisi de les retribucions de la plantilla de Transports de Barcelona.

Figura 3. Documentació corporativa que fa referència a la classificació professional i les retribucions

- Convenis col·lectius de treball de l'empresa Transports de Barcelona, SA.
- Acta final de la pròrroga del conveni col·lectiu de Transports de Barcelona, S.A.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona

En el conveni col·lectiu 1998-2001, es recull els criteris i sistema de classificació professional dels llocs de treball de Transports de Barcelona que es realitza tenint en compte els llocs de treball i aquests es classifiquen en grups professionals d'acord amb el nivell exigible d'instrucció, l'experiència, l'autonomia i la iniciativa i responsabilitat. Alhora, cada grup professional comprèn diferents nivells de classificació, en els quals queden enquadrats unitàriament els llocs de treball.

En base a aquesta informació, existeix un comitè de classificació de llocs de treball la composició del qual és paritària, i un dels principals objectius és realitzar les valoracions oportunes per ubicar els lloc de treball dintre de les categories professionals existents a l'organització i vetllar que aquestes siguin adequades realitzant les adaptacions i modificacions oportunes produïdes com a conseqüència de l'evolució tecnològica o de l'organització de la feina.

Pel que fa a la valoració de llocs de treball, l'empresa compta amb la metodologia GRADAR que a priori, no presenta discriminacions entre homes i dones. Aquest model es basa en la valoració de factors relacionats amb:

- Els requeriments del lloc de treball: Coneixement i formació, experiència, habilitats de comunicació i coneixements de la organització.
- El que el lloc de treball ha de gestionar: Rendiment intel·lectual, resolució de problemes, responsabilitat sobre el personal, influencia en els processos, complexitat dels processos.
- L'impacte i els resultats: Responsabilitat sobre l'organització / projectes, pressupost dels projectes, abast de les decisions.

Cal esmentar que l'empresa disposa d'una comissió paritària de valoració de llocs de treball formada per 3 homes, en representació de la plantilla, i 2 homes i 1 dona, en representació de l'empresa. Les principals tasques d'aquesta comissió són, d'una banda, realitzar les valoracions

dels llocs del treball nous i, de l'altra, gestionar les peticions de disconformitat de les persones que tenen discrepàncies amb la classificació professional que tenen dins l'empresa.

La política salarial en TB s'aplica d'acord amb els requisits i competències del lloc de treball i es determina i actualitza a través de la negociació col·lectiva i es recull en els diferents convenis col·lectius de TB.

L'estructura retributiva de Transports de Barcelona és bastant complexa atesa la diversitat de conceptes per la qual està formada, concretament existeixen 284 ítems diferenciats que conformen l'actual estructura salarial de l'organització. Per aquesta raó, s'han agrupat tots aquests components en 6 grans blocs: salari base, complements salarials, variables, retribucions en espècies, hores extraordinàries i hores complementàries.

L'anàlisi de les retribucions de TB des de la perspectiva de gènere permet detectar les següents diferències entre les retribucions salarials que perceben les dones i els homes.

Taula 8. Mitjana de retribució anual bruta, per sexe

	Dones	Homes	Total general	Bretxa
Mitjana retribució bruta anual	42.049,17 €	40.932,52 €	41.033,30 €	-2,73%
Mitjana retribució bruta anual (sense hores extraordinàries i complementàries)	41.719,34 €	40.262,49 €	40.393,97 €	-3,62%
Guany salarial brut per hora (sense hores extraordinàries i complementàries)	26,37 €	25,66 €	25,72 €	-2,79%
	0,72€/ hora diferència			

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

En el càlcul de la mitjana de retribució anual, s'observa que les bretxes salarials són lleugerament a favor de les dones. Concretament, les dones perceben, de mitjana, 1.116,65€ bruts anual més que els homes.

En analitzar la retribució mitjana sense hores extraordinàries aquesta diferència augmenta lleugerament a 1.456,85 € 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 26,37 € bruts per hora de mitjana mentre ells guanyen 25,66 €. Per tant, les dones guanyen de mitjana 0,72 € més que els homes.

Taula 9. Mediana de retribució anual bruta, per sexe

	Dones	Homes	Total general	Bretxa
Mediana retribució bruta anual (sense hores extraordinàries i complementàries)	39.297,41 €	41.227,78 €	41.035,56 €	4,68%
Mediana del guany salarial brut per hora (sense hores extraordinàries i complementàries)	23,48 €	24,54 €	24,46 €	4,32%
	1,06 €/ hora diferència			

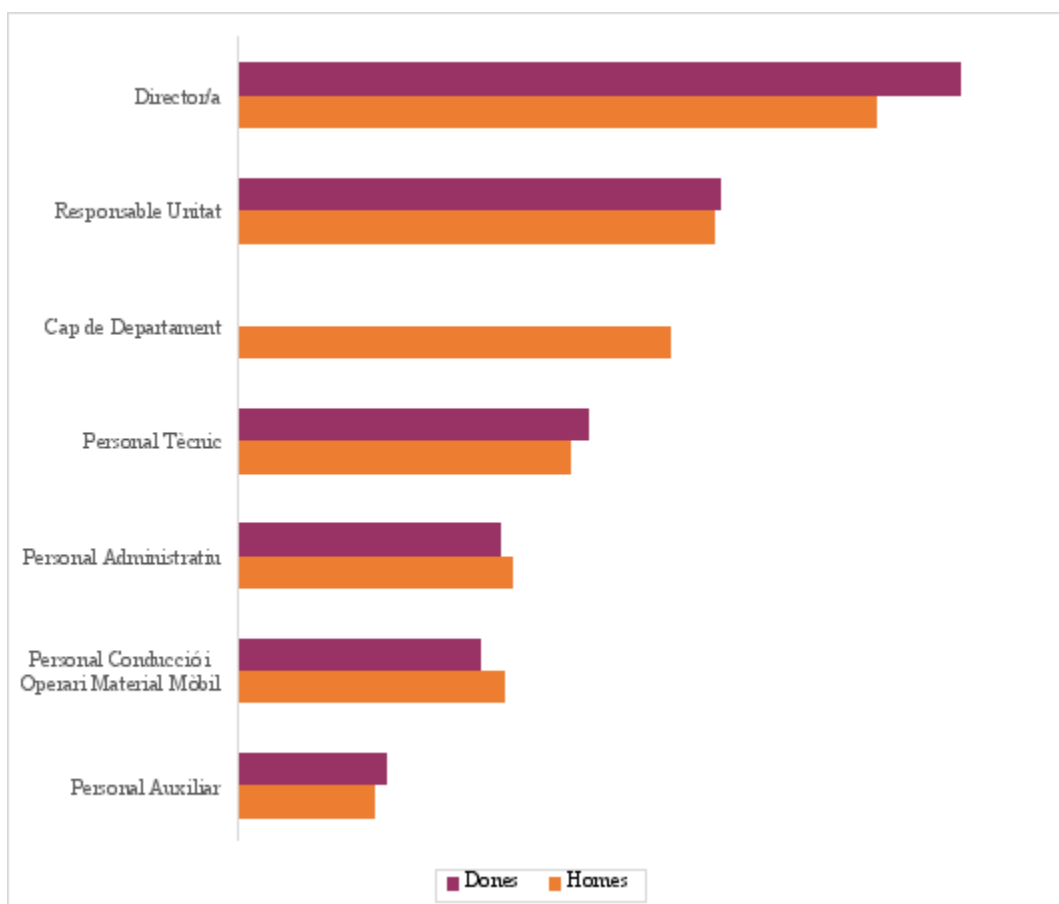
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (Desembre 2020)

En canvi en el càlcul de la mediana, s'observa que les bretxes salarials calculades a partir de la mediana són lleugerament superiors a favor dels homes. Concretament, els homes cobrem 1.930,37 € bruts anuals més que les dones o dit d'una altra manera, perceben 1,06 €/hora més que les dones.

Una vegada analitzada la mitjana i la mediana es pot afirmar que en aquest cas el conjunt de dades està influenciat per un grup de dones en la banda alta de la retribució.

En aquest context, es fa necessari analitzar els diversos factors que integren l'estructura salarial per obtenir una diagnosi més acurada.

Gràfic 11. Mitjana de retribució total anual, per grup professional i sexe



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

En primer lloc cal destacar que no hi ha gaires diferències en les retribucions totals anuals per grup professional excepte en els grups professionals de director/a, en el que les dones cobren 12.633,20 € més que els homes, i pel contrari, en el personal de Conducció i Operari de Material Mòbil, en el que els homes cobren 3.524,27 € més que les dones.

Taula 12. Mitjana de retribució total anual, per grup professional i sexe

	Mitjana retribucions totals			Mitjana retribució anual/hora (sense hores extraordinàries i hores complementaries)		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Director/a	107.331,16 €	94.697,96 €	-13,3%	64,42 €	68,66 €	6,2%
Responsable Unitat	71.673,29 €	70.582,96 €	-1,5%	43,02 €	44,77 €	3,9%
Cap de Departament	-	64.119,40 €	-	-	38,49 €	-
Personal Tècnic	52.063,39 €	49.364,21 €	-5,5%	32,17 €	30,53 €	-5,4%
Personal Administratiu	38.976,72 €	40.617,51 €	4,0%	30,75 €	27,30 €	-12,6%
Personal Conducció i	35.880,56 €	39.404,83 €	8,9%	22,20 €	24,42 €	9,1%

Operari Material Mòbil						
Personal Auxiliar	21.876,99 €	20.145,82 €	-8,6%	20,81 €	18,82 €	-10,6%

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

Si es compara la retribució total anual amb la retribució total anual per hora, sense les hores extraordinàries i les hores complementàries, es detecten algunes diferències en alguns grups professionals.

Concretament, en el personal de director/a les dones perceben, de mitjana de retribució anual per hora, 4,24 € menys que els homes. En canvi, la bretxa de la mitjana de retribució total d'aquest grup professional és de -13,3% a favor de les dones.

Aquest fet posa de manifest que la bretxa salarial d'aquest grup professional és a favor dels homes en un 6,2%, però les dones d'aquest grup perceben més hores extraordinàries i complementàries, fet que suposa que la mitjana de retribucions totals canviï sent a favor dels dones.

Un altre cas a destacar és el personal administratiu, on les dones perceben de mitjana de retribució anual per hora 3,45 €, en aquest cas, més que els homes. I en canvi, la bretxa de la mitjana de retribució total d'aquest grup professional és de 4% a favor dels homes.

Aquest fet posa de manifest que la bretxa salarial d'aquest grup professional és a favor de les dones en -12,6%, però els homes d'aquest grup perceben més hores extraordinàries i complementàries, fet que suposa que la mitjana de retribucions totals canviï sent a favor dels homes.

Taula 11. Mitjana de retribució total anual, per grup professional i sexe

	Mitjana complements salarials		Mitjana variables		Mitjana retribució hores extraordinàries		Mitjana retribució hores complementàries		Mitjana retribució en espècies	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Director/a	33.559,33 €	29.748,03 €	6.308,92 €	4.915,82 €	-	-	-	-	7.039,93 €	-
Responsable Unitat	21.867,67 €	21.645,67 €	3.660,47 €	3.567,72 €	-	-	-	-	2.521,66 €	2.848,31 €
Cap de Departament	-	28.924,01 €	-	1.626,00 €	-	-	-	-	-	4.261,80 €
Personal Tècnic	17.592,24 €	18.256,37 €	2.198,82 €	2.089,98 €	149,90 €	856,21 €	-	18,90 €	855,26 €	1.107,75 €
Personal Administratiu	15.613,58 €	16.775,41 €	649,06 €	689,26 €	6,32 €	-	-	-	1.393,83 €	818,94 €
Personal Conducció i Operari Material Mòbil	13.621,28 €	15.900,31 €	382,29 €	481,60 €	413,19 €	654,72 €	40,74 €	30,32 €	326,03 €	559,84 €
Personal Auxiliar	9.062,96 €	9.093,15 €	319,42 €	294,08 €	-	35,83 €	-	40,00 €	242,23 €	258,08 €

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

Resulta imprescindible fer també l'anàlisi tenint en compte els complements salarials, les variables, les retribucions en espècies, les hores extraordinàries i les hores complementàries.

En relació amb les mitjanes anuals dels complements salarials, s'observen algunes diferències entre homes i dones en funció del grup professional. Dos dels nivells on hi ha més diferències són el Personal Conducció i Operari Material Mòbil i el personal administratiu, on els homes perceben 2.279 € i 1.162 € més que les dones, respectivament. Pel contrari, el nivell de director/a també presenta diferències, però aquest cop les dones gaudeixen de 3.811 € de mitjana anual més que els homes per aquest concepte.

Pel que fa a les mitjanes anuals de les variables, les diferències més significatives es detecten en el nivell del personal director/a on les dones perceben 1.393 € més que els homes de mitjana anual. La resta de nivells presenten diferències poc rellevants.

S'observa que només els grups professionals de menys responsabilitat realitzen hores extraordinàries, concretament el personal tècnic i Personal Conducció i Operari Material Mòbil on els homes perceben de mitjana anual, respectivament, 706 € i 241 € més que les dones. El personal administratiu i auxiliar no es pot analitzar perquè només han realitzat hores extraordinàries un d'ambdós sexes.

Amb relació a la comptabilització i remuneració de les hores complementàries es pot afirmar que la dinàmica és molt similar a l'anterior. En aquest cas, només es pot comparar el col·lectiu del personal Conducció i Operari Material Mòbil on les dones gaudeixen de mitjana anual 10 € més que no pas els homes per aquest component retributiu.

Quant a la mitjana de retribució anual en espècies, es tornen a apreciar diferències en funció del sexe. En gairebé tots els nivells que perceben retribucions en espècies, els homes gaudeixen d'una mitjana anual més elevada que les dones, exceptuant el nivell de personal administratiu on les dones perceben de mitjana anual 574 € més que els homes del mateix grup professional.

Per últim, cal destacar que dels 3 grups professionals amb les retribucions més elevades, només s'han pogut analitzar les bretxes salarials en personal director/a i en el personal responsable d'unitat perquè en el cap de departament només hi ha homes.

Per tal d'aprofundir més sobre les bretxes salarials es detalla una taula amb les mitjanes de retribucions totals anuals i les mitjanes de les retribucions anuals per hora (sense les hores complementàries i extraordinàries) desagregades per sexe i la classificació dels grups professionals ampliat segons conveni.

Taula 12. Mitjana de retribució total anual, per grup professional i sexe (ampliat)

	Mitjana retribucions totals			Mitjana retribució anual/hora (sense hores extraordinàries i complementàries)		
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes	Bretxa
Director/a General	107.331,16 €	94.697,96 €	-13,3%	64,42 €	68,66 €	6,2%
Grup 0	137.572,39 €	67.096,99 €	- 105,0%	82,58 €	40,27 €	- 105,0%
Grup 1	-	84.823,32 €	-	-	63,21 €	-
Grup 2	102.290,96 €	98.674,61 €	-3,7%	61,40 €	71,88 €	14,6%
Pendiente determinar grupo	-	143.433,69 €	-	-	86,09 €	-
Responsable Unitat	71.673,29 €	70.582,96 €	-1,5%	43,02 €	44,77 €	3,9%
Grup 3	71.673,29 €	70.582,96 €	-1,5%	43,02 €	44,77 €	3,9%
Cap de Departament		64.119,40 €	-	-	38,49 €	-
Jefe departamento 1-	-	59.060,30 €	-	-	35,45 €	-
Jefe Negociado 2-	-	69.178,50 €	-	-	41,52 €	-
Personal Tècnic	52.063,39 €	49.364,21 €	-5,5%	32,17 €	30,53 €	-5,4%
A.T.S.	44.244,43 €	-	-	26,56 €	-	-
Auxiliar Técnico	43.123,36 €	45.634,45 €	5,5%	25,70 €	29,24 €	12,1%
Delineante Proyectista	42.802,19 €	-	-	25,69 €	-	-
Grup 4	58.289,98 €	51.812,88 €	-12,5%	34,99 €	35,83 €	2,3%
Grup 5	51.153,91 €	40.882,70 €	-25,1%	35,17 €	32,32 €	-8,8%
Grupo A nivel 07	-	43.871,61 €	-	-	26,35 €	-
Grupo A nivel 08	47.160,87 €	47.034,12 €	-0,3%	28,06 €	27,71 €	-1,3%
Grupo A nivel 09	46.547,15 €	48.570,00 €	4,2%	27,37 €	29,82 €	8,2%
Grupo A nivel 10	47.942,52 €	51.326,47 €	6,6%	28,36 €	30,80 €	7,9%
Grupo A nivel 11	-	52.742,88 €	-	-	31,66 €	-
Grupo A nivel 12	-	60.978,31 €	-	-	37,77 €	-
Técnico Agregado B	34.630,02 €	36.142,26 €	4,2%	19,98 €	20,89 €	4,4%
Técnico Agregado D	-	39.933,66 €	-	-	29,75 €	-
Técnico Agregado E	-	31.076,07 €	-	-	26,76 €	-
Técnico Agregado F	43.467,35 €	58.733,37 €	26,0%	25,88 €	34,62 €	25,3%
Técnico Agregado G	52.070,28 €	51.122,45 €	-1,9%	34,45 €	32,44 €	-6,2%
Técnico Agregado H	52.775,59 €	48.782,83 €	-8,2%	31,68 €	29,28 €	-8,2%
Técnico Agregado I	54.105,25 €	56.434,84 €	4,1%	32,48 €	33,87 €	4,1%
Técnico Agregado J	61.442,72 €	-	-	36,88 €	-	-
Técnico Ayudante	-	61.065,72 €	-	-	36,65 €	-
Personal Administratiu	38.976,72 €	40.617,51 €	4,0%	30,75 €	27,30 €	-12,6%
Auxiliar Administrativo	-	38.418,08 €	-	-	23,06 €	-
Oficial 1- Administrativo	44.856,92 €	41.020,72 €	-9,4%	26,92 €	24,62 €	-9,4%

Oficial 2-Administrativo	-	34.607,12 €	-	-	29,57 €	-
Oficial Superior Administrativo	38.584,71 €	43.462,17 €	11,2%	31,01 €	27,77 €	-11,7%
Telefonista	-	23.464,37 €	-	-	21,34 €	-
Personal Qualificat	35.880,56 €	39.404,83 €	8,9%	22,20 €	24,42 €	9,1%
Grupo B nivel 04	23.824,19 €	28.758,43 €	17,2%	19,84 €	22,12 €	10,3%
Grupo B nivel 05	42.844,47 €	38.712,97 €	-10,7%	25,22 €	26,42 €	4,6%
Grupo B nivel 06	35.847,59 €	39.604,00 €	9,5%	22,18 €	24,43 €	9,2%
Personal Auxiliar	21.876,99 €	20.145,82 €	-8,6%	20,81 €	18,82 €	-10,6%
Grupo C nivel 01	19.508,03 €	18.520,74 €	-5,3%	17,57 €	18,24 €	3,7%
Grupo C nivel 02	23.488,21 €	25.073,12 €	6,3%	16,43 €	20,34 €	19,2%
Grupo C nivel 03	22.906,53 €	23.131,02 €	1,0%	37,01 €	20,19 €	-83,3%
Ordenanza	33.178,22 €	-	-	19,91 €	-	-

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

Condicions de treball

En aquest apartat s'analitza les jornades, la distribució del temps de treball, la tipologia de contractació i les extincions de contracte de les dones i els homes de l'organització.

Figura 4. Documentació corporativa que fa referència a les condicions de treball

- Convenis col·lectius de treball de l'empresa Transports de Barcelona, SA.
- Acta final de la pròrroga del conveni col·lectiu de Transports de Barcelona, S.A.
- Normativa d'escollida de serveis. Conductors/res de línia i maniobres.
- Pla d'igualtat de Transports de Barcelona (2014 – 2018).

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona

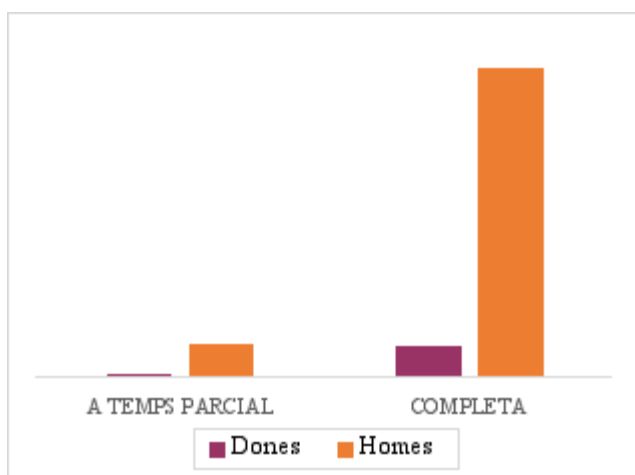
Abans d'analitzar aquest apartat cal destacar que a Transports de Barcelona hi ha persones treballant les 24 hores del dia de dilluns a diumenge els 365 dies de l'any, amb la qual cosa la seva plantilla ha de cobrir les diferents franges horàries del servei.

Dit això, l'horari i la jornada laboral de la plantilla de TB venen determinades en cada col·lectiu per les funcions associades a la naturalesa de cada lloc de treball que estableixen la presència horària en el lloc, i d'aquestes en deriven les implicacions personals i familiars de conciliació d'aquesta presència.

El funcionament dels horaris i les jornades del personal de TB està recollit i desenvolupat en els diferents convenis i acords, i també a les normatives d'escollida de serveis on es detallen les característiques per escollir els serveis i els horaris. Per exemple, en el cas del personal de conducció de línia i maniobres, segons la normativa d'escollida general, un cop cada dos anys es produeix una escollida de serveis a la qual, en funció de l'antiguitat en l'empresa, aquest col·lectiu escull servei, horari i CON.

Pel que fa a les dones embarassades, si l'exercici del treball habitual resulta contraindicat, l'empresa facilita el canvi de lloc de treball, dins del grup professional, sempre que es pugui i si es produeixen les condicions objectives per fer-ho dins del torn habitual. Si hi ha raons mèdiques que així ho aconsellen, s'habiliten les mesures oportunes, proposades pel servei de prevenció de l'empresa, per canviar provisionalment de lloc de treball a la treballadora.

Gràfic 12. Distribució de la plantilla, per tipus de jornada i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (desembre 2020). Total = 4.554

La jornada majoritària, en aquest cas, és la jornada completa. Tenint en compte que un 9% de la plantilla són dones, a diferència del 91% d'homes, es pot afirmar que la distribució és similar en ambdós sexes; ja que un 82,2% d'homes i un 8,2% de dones treballen a jornada completa.

D'altra banda, pel que fa a la jornada a temps parcial, la integren un 8,8% d'homes i un 0,8% de dones i cal destacar que aquí no estan incloses les reduccions de jornada.

Pel que fa a la distribució de la plantilla per tipologia d'horaris i sexe cal indicar 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.

La gran majoria de la plantilla pertany al personal de conducció i de material mòbil i realitza horaris de matí o de tarda segons la normativa d'escollida que cada 2 anys es realitza un

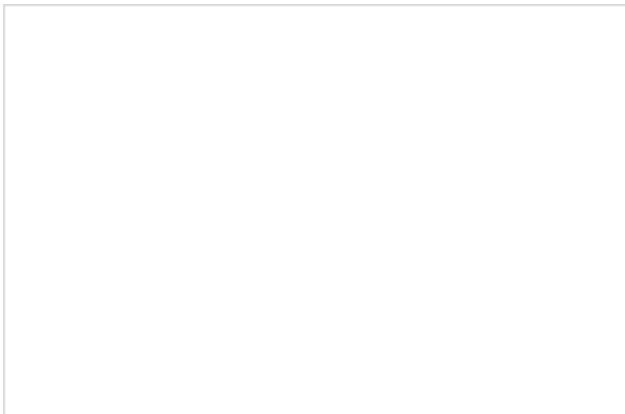
procés per sol·licitar plaça en un lloc de treball i torn específic, a través de la petició de servei. Aquestes sol·licituds s'atenen prioritant l'antiguitat de les persones sol·licitants. Si el lloc assignat no és compatible amb la conciliació necessària les persones que tenen responsabilitats familiars emparades en els supòsits legals poden sol·licitar una reducció de jornada o una adaptació de jornada.

D'altra banda, s'ha de comentar que el personal EURO disposa de flexibilitat horària i realitzen jornada intensiva per millorar la seva conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

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.

A més, cal destacar que a data de juliol del 2021, s'han acordat uns nous criteris d'assignació de serveis i adaptació de jornada pel personal de conducció (Veure Annex 1: Criteris d'assignació de serveis i regulació d'adaptació de jornada (juliol/21)).

Gràfic 13. Persones amb flexibilitat horària en el 2020



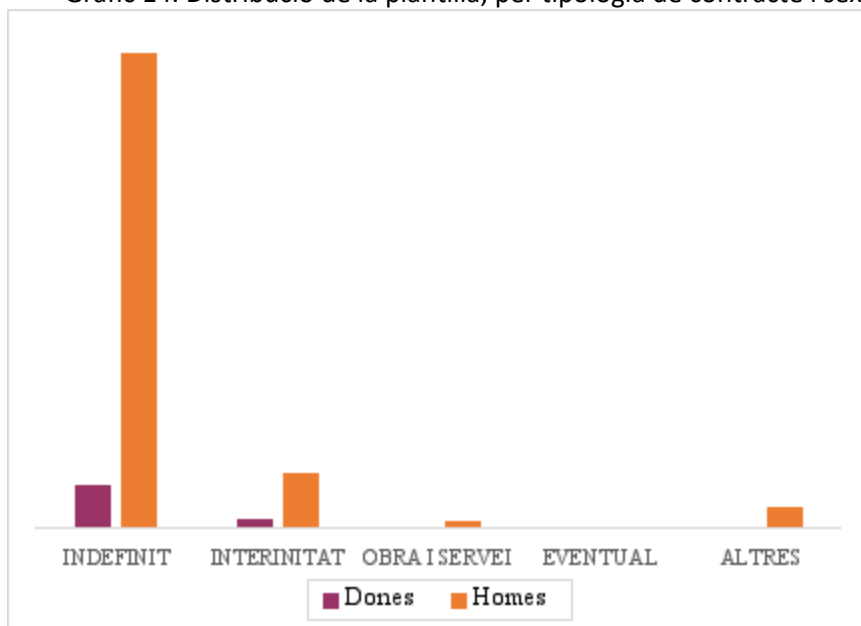
Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (2020). Total = 360

Abans d'analitzar la flexibilitat horària cal recordar que el gruix més elevat d'empleats i empleades en la seva tasca diària tenen una relació molt directa amb els serveis que ofereix l'empresa a la ciutadania, fixats per una presència horària en el lloc de treball, i això impossibilita poder gaudir d'aquestes mesures de flexibilitat.

Dit això, del total de la plantilla només 360 persones gaudeixen de flexibilitat horària que correspon exclusivament al personal EURO, el 69% són homes i el 31% són dones.

El fet que el percentatge de dones que gaudeixen de flexibilitat horària sigui més elevat que la representativitat d'aquestes en la totalitat de la plantilla, és a causa que la flexibilitat horària està marcada per les funcions i naturalesa del lloc de treball.

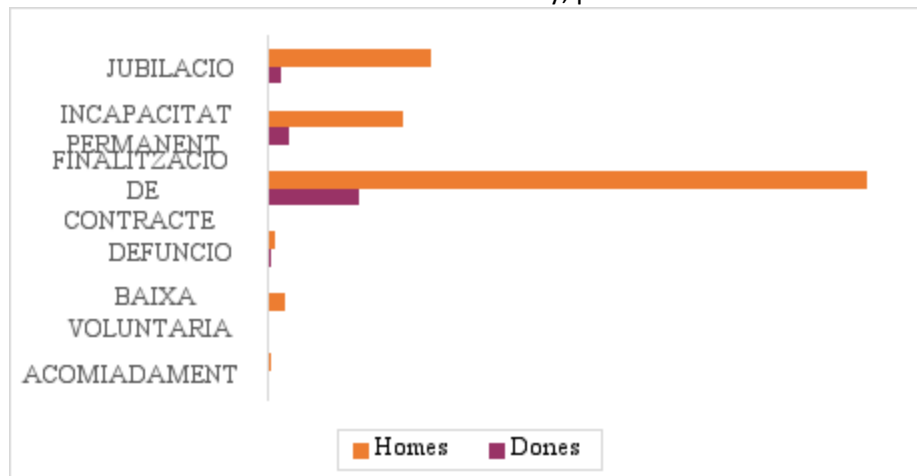
Gràfic 14. Distribució de la plantilla, per tipologia de contracte i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (desembre 2020). Total = 4.554

En relació amb la tipologia de contracte, la majoria de la plantilla, tant homes com dones, tenen contracte Indefinit i no s'observen grans diferències entre ambdós sexes, tenint-ne en compte la seva proporció en el total de la plantilla.

Gràfic 15. Motiu extinció laboral de l'últim any, per sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (2020). Total = 303

En l'últim any han deixat de treballar a Transports de Barcelona 303 persones: 266 homes i 37 dones (88% homes i 12% de dones).

El motiu principal d'extinció laboral, amb diferència, és la de finalització de contracte, que ha suposat que deixin de treballar a l'empresa 198 persones: 172 homes i 26 dones. Li segueixen la jubilació on 47 homes i 4 dones han deixat de treballar per aquest motiu i la incapacitat permanent amb 39 homes i 6 dones.

La resta de causes –defunció, baixa voluntària o acomiadament- també mostren dades molt similars pel que fa a homes i dones.

Es pot afirmar, doncs, que no s'observen diferències significatives entre ambdós sexes per motius d'extinció laboral i també cal destacar el nombre reduït de persones que causen baixa voluntària a l'empresa, fet que es valora positivament.

Taula 13. Motiu extinció laboral de l'últim any, per franges d'edats i sexe

	Dones					Homes				
	18-30	30-40	40-50	50-60	60-66	18-30	30-40	40-50	50-60	60-66
ACOMIADAMENT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,3%
BAIXA VOLUNTÀRIA	-	-	-	-	-	0,3%	-	0,3%	1,0%	-
DEFUNCIÓ	-	-	-	-	0,3%	0,0%	-	0,3%	0,3%	-
FINALITZACIÓ DE CONTRACTE	1,0%	3,3%	3,6%	0,7%	-	6,9%	19,8%	22,8%	7,3%	-
INCAPACITAT PERMANENT	-	-	0,3%	1,3%	0,3%	-	-	1,7%	9,2%	2,0%
JUBILACIÓ	-	-	-	-	1,3%	-	-	-	-	15,5%
	1,0%	3,3%	4,0%	2,0%	2,0%	7,3%	19,8%	25,1%	17,8%	17,8%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (2020).
Total = 303

Les mateixes dades desagregades per grups d'edats ens mostren resultats molt similars.

Pel que fa a la finalització de contracte, incapacitat permanent i jubilació com a causes d'extinció laboral per franges d'edats no hi ha diferències significatives entre dones i homes.

Cal indicar, que les baixes voluntàries i els acomiadaments, que no arriben al 2% del total de les extincions laborals, han estat exclusivament d'homes, fet que es pot explicar atesa l'elevada masculinització de la plantilla.

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

Les mesures de conciliació són aquelles que faciliten a les persones compaginar la seva vida laboral, amb la seva vida familiar, personal i social.

Figura 5. Documentació corporativa que fa referència a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal

- Convenis col·lectius de treball de l'empresa Transports de Barcelona, SA.
- Acta final de la pròrroga del conveni col·lectiu de Transports de Barcelona, S.A.
- Normativa d'escollida de serveis. Conductors/res de línia i maniobres.
- Recull de permisos i beneficis socials TB.
- Procediment intern adaptació jornada (Reial Decret Llei 6/2019).

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona

Les persones treballadores tenen dret a l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Aquestes mesures, pel que fa al personal de TB, s'integren i recullen en els diferents convenis laborals presentant algunes millores respecte al que estableix la llei.

Cal destacar, si més no, que a la normativa d'escollida de serveis de TB on es regula l'assignació de les persones conductores als diversos serveis de línia i de maniobres, es dedica un apartat a la conciliació de la vida laboral i familiar. En aquest, s'estableixen unes mesures de millora en l'escollida del servei a aquelles persones que sol·liciten una reducció de jornada per la guarda legal de menors de fins a 12 anys, o bé per la cura d'aquelles persones previstes en l'article 37.5 de l'Estat dels Treballadors i Treballadores.

Els circuits per sol·licitar les adaptacions de jornada estan sistematitzats en el procediment intern d'adaptació de la jornada segons el Reial Decret Llei 6/2019. Paral·lelament a aquest procés també existeix una comissió interna de conciliació encarregada de gestionar i resoldre les sol·licituds més complexes.

Pel que fa als canals i circuits per donar a conèixer l'accés a aquestes mesures de conciliació, la part social fa una tasca molt important de comunicació i difusió a tota la plantilla i a les persones de nova incorporació. Per la part empresa, el GAP (Gestió i administració de persones de TMB) és l'òrgan encarregat de gestionar i resoldre els possibles dubtes sobre les mesures de conciliació.

Taula 14. Persones que han gaudit de permisos en el 2020

Dones Homes Total

Permís de maternitat	3,51%	0,27%	3,78%
Permís de paternitat	2,70%	15,41%	18,11%
Permís per lactància	0,27%	25,41%	25,68%
Reducció de jornada per cura de menors	11,35%	34,32%	45,68%
Reducció de jornada per cura d'altres persones dependents	0,54%	3,78%	4,32%
Excedència per cura de fills/es menors	0,27%	0,00%	0,27%
Excedència per estudis o interès particular	0,54%	1,62%	2,16%
	19,19%	80,81%	100,00%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (2020).
Total = 370

A l'anterior taula s'observa que de les 370 persones que han gaudit de permisos durant l'any 2020, els que corresponen en major mesura als homes són el permís de reducció de jornada per cura de menors (34,32%), el permís per lactància (25,41%) i el permís de paternitat (15,41%). En la resta de permisos, la quantitat d'homes que els han demanat és poc significatiu, amb un 0,27% pel permís de maternitat, un 3,78% per la reducció de jornada per cura d'altres persones dependents i un 1,62% per l'excedència per estudis o interès particular. Per contra, cap home va demanar l'excedència per cura de fills/es menors.

D'altra banda, el permís que han demanat més les dones és el de reducció de jornada per cura de menors (11,35%). A aquest el segueixen el permís de maternitat (3,51%) i el de paternitat (2,70%).

Altres permisos que han demanat les dones són el permís per lactància (0,27%), reducció de jornada per cura d'altres persones dependents (0,54%), excedència per cura de fills/es menors (0,27%) i excedència per estudis o interès particular (0,54%).

Cal indicar que de les 370 persones que han gaudit permisos durant el 2020, un 19,19% han estat dones i un 80,81% homes. Crida l'atenció especialment si es té en compte la proporció d'homes i dones del total de la plantilla (91% homes i 9% dones).

En definitiva, la tendència és que les dones utilitzen més les mesures de conciliació que els homes, perpetuant així la tradició del paper de les dones en les tasques de cures dins la família. Per això, és aconsellable revisar les mesures de conciliació i els seus canals d'informació per donar a conèixer aquestes a la plantilla, i així fomentar i facilitar la conciliació de les persones amb càrregues familiars i que puguin seguir gaudint plenament de tots els seus drets laborals.

Infrarrepresentació femenina

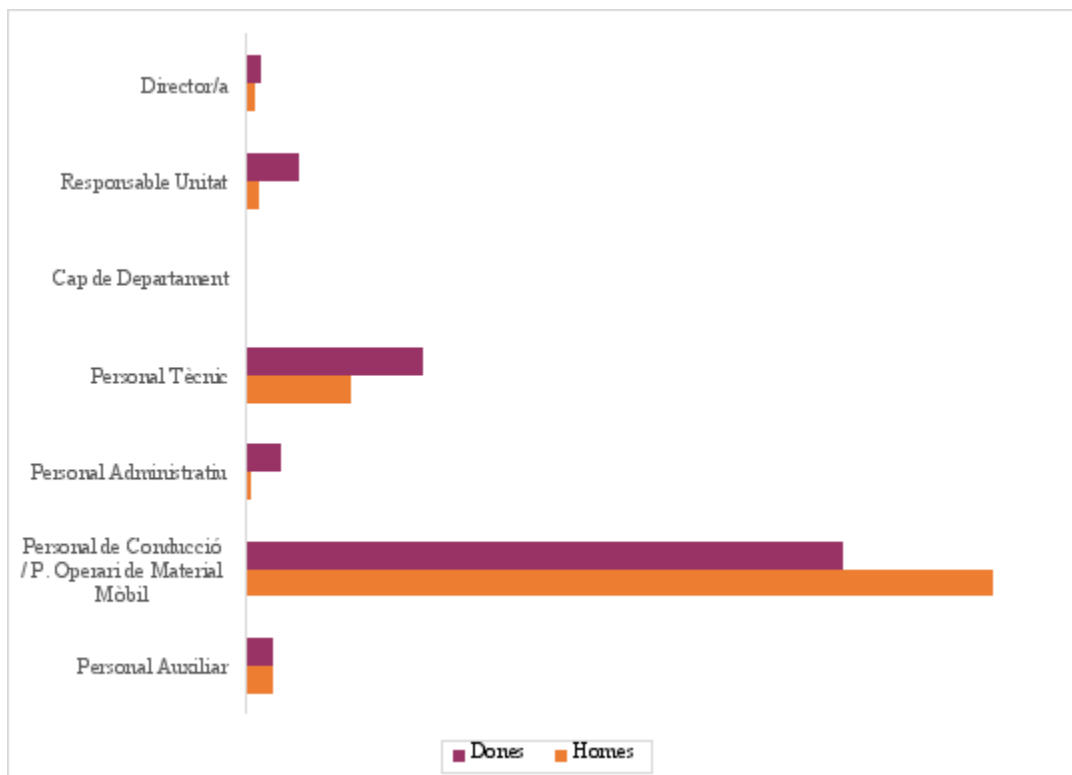
En l'anàlisi quantitativa s'ha observat que la plantilla de Transports de Barcelona és altament masculinitzada, amb un 91% d'homes.

Els òrgans de gestió de Transports de Barcelona estan integrats sota els paraigües de Transports Metropolitans de Barcelona, i a través de la Comissió Permanent de Direcció i del Comitè de Direcció es gestionen de manera conjunta la direcció de totes les empreses que constitueixen TMB.

El màxim òrgan de govern de TMB és la Comissió Permanent de Direcció que està formada per 6 homes (86%) i 1 dona (15%). I en concret, l'organigrama de Transports de Barcelona de la Xarxa Bus mostra 3 homes i 2 dones al capdavant de la Direcció de la xarxa bus i les seves àrees.

En definitiva, la representativitat de les dones en els òrgans de govern de més alt nivell tenen més representativitat que a la resta d'estructura jeràrquica on la dona té molt poca representació.

Taula 15. Representació d'homes i dones, per grups professionals i sexe



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (2020). Total = 4.554

Si s'analitza la distribució del total de les dones de la plantilla per nivells i es compara amb la distribució del total dels homes, s'observa que la distribució és molt similar. No obstant això, cal indicar que els homes tenen una concentració superior en el personal Conducció i Operari Material Mòbil i pel contrari les dones tenen una concentració lleugerament més elevada en el personal tècnic i responsable d'unitat.

Per tant, una vegada més es constata que hi ha una forta masculinització de la plantilla en tots els nivells de l'organització sense diferències significatives entre aquests.

Taula 15. Correspondència entre nivell professional i nivell formatiu, per sexe

	Dones					Homes				
	Primària	Batxillerat	FP	Universitaris	Altres	Primària	Batxillerat	FP	Universitaris	Altres
Director/a General	-	-	-	0,3%	-	-	-	-	-	-
Conseller/a Delegat/da	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Director/a	-	-	-	1,5%	-	-	0,1%	0,1%	0,6%	-
Responsable Unitat	-	0,3%	-	5,6%	-	0,0%	0,0%	0,2%	1,3%	-
Cap de Departament	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal Tècnic	0,3%	1,3%	1,8%	14,6%	0,8%	0,6%	1,2%	4,4%	3,0%	1,4%
Personal Administratiu	15,6%	2,8%	7,7%	2,6%	40,4%	18,6%	4,3%	19,8%	2,7%	39,2%
Personal Conducció i Operari Material Mòbil	0,3%	0,8%	1,0%	0,8%	0,0%	0,0%	-	0,2%	0,2%	-
Personal Auxiliar	0,8%	-	1,0%	-	-	1,0%	0,3%	0,7%	0,1%	0,0%
	17%	5%	12%	25%	41%	20%	6%	25%	8%	41%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per Transports de Barcelona (2020).
Total = 4.267

En referència amb la correspondència entre nivell professional i nivell d'estudis s'ha d'esmentar que l'anàlisi s'ha realitzat amb el 94% de la plantilla, atès que no es tenen les dades del nivell d'estudis de tot el personal i també les dades existents no estan s'actualitzen d'igual manera per tots els col·lectius. Dit això, l'anterior taula mostra que les dones tenen un nivell de preparació acadèmica superior als seus companys masculins.

Si s'observen els diferents nivells, en gairebé tots els grups professionals, les dones tenen un nivell de preparació acadèmica superior als seus companys masculins del mateix nivell professional, exceptuant el nivell del personal administratiu i el personal auxiliar que estan molt equiparats.

Per tal d'obtenir un anàlisi més precís que reflecteixi la realitat de la plantilla pel que fa al nivell d'estudis, es recomana crear mecanismes per tal de sistematitzar el nivell d'estudis del personal i que aquest estigui actualitzat.

Figura 7. Representació de la plantilla de Transports de Barcelona

- Comitè d'empresa: 28 homes i 1 dona.
- Comitè de seguretat i Salut: 8 homes.
- Comissió negociadora del Pla d'Igualtat: 5 homes i 1 dona.

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

L'anàlisi de gènere de les persones que conformen la representació legal dels treballadors i les treballadores de TB mostra una predominança d'homes respecte a la distribució d'homes i de dones en el total la plantilla.

Cal destacar també que la representació de les persones treballadores de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat de Transports de Barcelona, S.A., està formada per 5 homes i 1 dona.

Prevenició de l'assetjament sexual per raó de sexe orientació sexual, identitat i expressió de gènere

L'organització compta amb diferents protocols que contempen la prevenició 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 Prevenició i Intervenció de l'LGTBI-Fòbia a les xarxes de transport de TMB.

Aquest té per objecte la prevenició 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 Prevenició 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'erradicació 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 la plantilla disposa de la informació i la formació necessàries per a poder atendre correctament a les persones usuàries.

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 han estat aprovats el setembre de 2020 i revisats el mes de febrer de 2021 per l'empresa tot i que la part social no l'ha acordat.

Els 2 documents tenen una estructura paral·lela i comparteixen recursos per a la intervenció en els casos detectats tot i que no incorporen la prevenció de l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, pel que caldria actualitzar-los per a incloure-la.

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. 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 d'aquestes situacions. 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, sense especificar el compromís de realització de cada una. En canvi, en els últims punts del document s'enumeren 4 accions específiques per a la comunicació de l'existència del protocol a la plantilla actual, de nova incorporació i personal extern. Caldria, doncs, realitzar un seguiment de l'estat d'implantació d'aquestes accions.

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.

Es recomana una revisió del protocol per reforçar que les fases prèvies a la denúncia s'encaminen a l'assessorament. També caldria la formació d'una Comissió de prevenció de l'assetjament i seguiment del protocol.

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.

El document està redactat en llenguatge inclusiu i no sexista en la pràctica totalitat però en algun moment puntual utilitza el masculí com a genèric pel que es recomana una darrera revisió del llenguatge.

Durant el procés de diagnosi del present Pla la Comissió d'Igualtat ha establert un grup de treball per a l'anàlisi de la prevenció de l'assetjament i la proposta de millores.

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.

Altres mesures a analitzar

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 ampliats per a les persones que la pateixen.

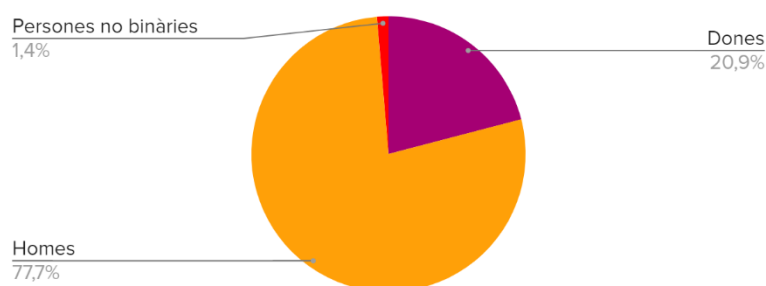
Dit això, transports de Barcelona compta amb la figura d'una persona treballadora social que és la responsable de l'atenció, l'assessorament i el suport en casos de necessitat, riscos socials o problemàtiques personals, familiars o laborals, tenint en compte totes les circumstàncies. Aquesta persona és l'encarregada de gestionar tots els casos que puguin sorgir de manera personalitzada i confidencial.

Anàlisi de l'enquesta

i. 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 16. 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 TB (juny del 2021). Total = 148

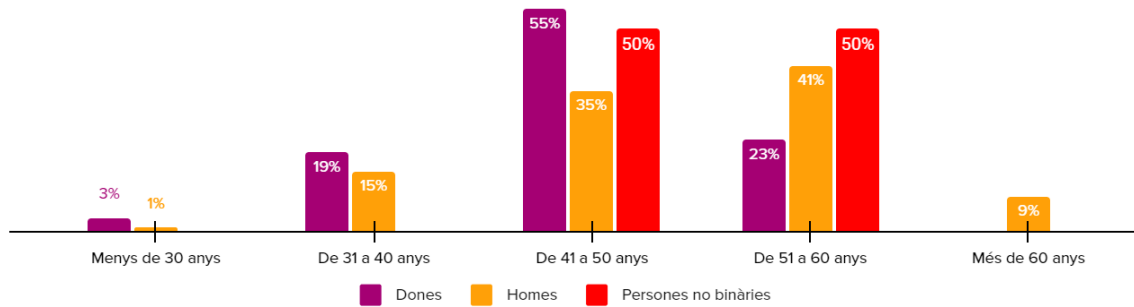
L'enquesta sobre la percepció de la plantilla de "Transports de Barcelona (TB)" envers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, ha estat contestada per un total de 148 persones: 31 dones (21%), 115 homes (78%) i 2 persones no binàries (1%).

En general, no hi ha hagut molta participació al qüestionari entre les persones treballadores, ja que només un 3,14% del total l'ha contestat.

La plantilla de TB està composta principalment per homes, sent aquests el 91% de l'empresa i les dones el 9% restant. No hi ha dades registrades sobre el percentatge de persones no binàries treballant a l'organització.

Així, les dones de la plantilla han participat de l'enquesta en major mesura, havent contestat el qüestionari el 7% d'elles i el 3% d'ells.

Gràfic 17. Percentatges de persones que han contestat l'enquesta, per edat i gènere:



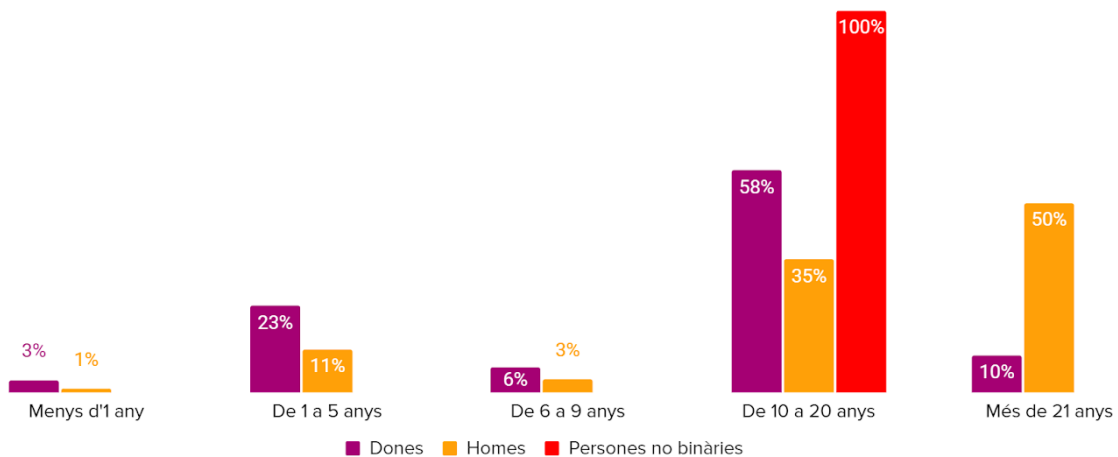
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021). Total = 148

En observar les franges d'edat de les persones participants, ressalta que on es concentren més persones és a la franja d'entre 41 i 60 anys. En desagregar les dades per gènere es recull que les dones s'ubiquen principalment en la franja de 41 a 50 anys i els homes a la franja de 51 a 60 anys.

Que aquestes franges siguin les majoritàries és especialment significatiu, ja són edats en què la conciliació familiar pot estar molt present, element que tindrà un impacte positiu a l'eix de la coresponsabilitat, gràcies a la seva perspectiva tan propera amb aquesta realitat.

A banda, destaca que la participació de persones menors de 30 anys és molt reduïda, i també ho és entre les persones de més de 60 anys, on només hi ha contestat homes.

Gràfic 18. Percentatges de persones que han contestat l'enquesta, per antiguitat i gènere:



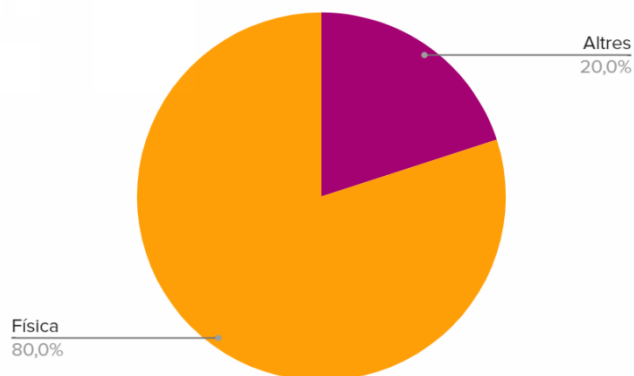
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021). Total = 148

En relació amb l'antiguitat a l'empresa per part de les persones enquestades, destaca que la majoria d'elles fa més de 10 anys que treballen a l'empresa. Desagregant les dades per gènere

s'observa que els homes són majoritàriament qui fa més de 21 anys que treballen a l'empresa, mentre que les dones s'han incorporat més recentment, portant la majoria entre 10 i 20 anys a TB.

En aquest sentit, un 26% de les dones fa menys de 5 anys que treballa a TB, mentre que entre els homes el percentatge es redueix al 12%.

Gràfic 19. Percentatges de la distribució segons tipologia de discapacitat:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 5

D'entre les persones enquestades, només 5 homes afirmen tenir algun tipus de discapacitat, representant el 4% d'ells i el 3% del total de les persones participants. Aquestes discapacitats es relacionen principalment amb una discapacitat física en un 80% dels casos, i un 20% d'ells ha exposat tenir un altre tipus de discapacitat però sense indicar quina.

Taula 1. Distribució de les àrees de treball, per gènere:

	Dones	Homes	Persones no binàries	Total
Categories directives	38%	56%	6%	16
Nivell 12 Grup A	0%	100%	0%	9
Nivell 11 Grup A	100%	0%	0%	1
Nivell 10 Grup A	0%	100%	0%	2
Nivell 9 Grup A	0%	100%	0%	13
Nivell 8 Grup A	7%	93%	0%	14
Nivell 7 Grup A	0%	100%	0%	2
Nivell 6 Grup B	20%	80%	0%	51
Nivell 4 Grup B	0%	100%	0%	5
Nivell 3 Grup C	25%	75%	0%	4
Nivell 2 Grup C	0%	100%	0%	1
Nivell 1 Grup 1	0%	100%	0%	1

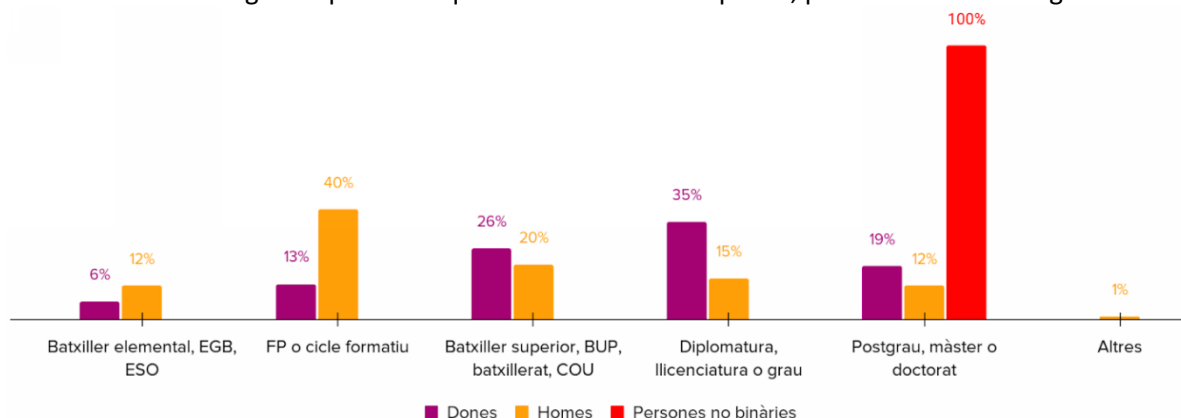
Personal Euro	42%	54%	4%	26
Altres	33%	67%	0%	3
Total	31	115	2	148

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 148

Pel que fa a la distribució de la plantilla enquestada en les diverses àrees de treball, s'observa la tendència a la segregació vertical, tal com succeeix tradicionalment al mercat laboral. Tant les categories directives, com els nivells del Grup A són conformats majoritàriament per homes.

Aquesta és una tendència que es replica a la resta de categories, sent més equitativa la distribució als nivells del Grup B. Val a dir, però, que la majoria de les dones que han contestat l'enquesta són del Personal Euro (34%), del Grup B (32%) i de categories directives (19%).

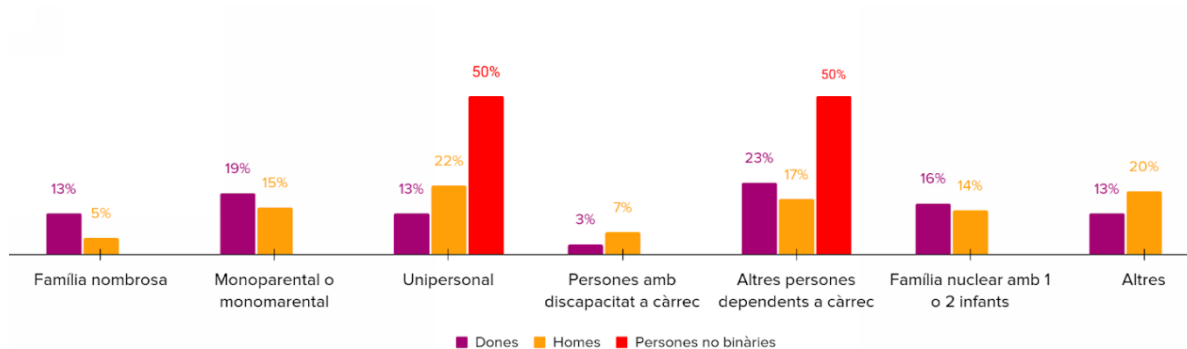
Gràfic 20. Percentatges de persones que han contestat l'enquesta, per nivell d'estudis i gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 148

La majoria de les persones enquestades han afirmat disposar d'estudis formatius no obligatoris, però la distribució dels estudis varia en desagregar les dades per gènere. Principalment, els homes enquestats disposen d'una FP o cicle formatiu (40%), mentre que la majoria de les dones enquestades tenen estudis universitaris (35%) o estudis superiors (26%). La totalitat de les persones no binàries enquestades ha afirmat disposar d'un postgrau, màster o doctorat (100%).

Gràfic 21. Percentatges de persones que han contestat l'enquesta, per context familiar i gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 148

Principalment, les persones enquestades han indicat que el seu context familiar és el d'una família unipersonal (20%) i amb persones dependents a càrrec, sense discapacitat (19%). Desagregant les dades per gènere es pot observar que entre els homes enquestats predomina la família unipersonal (22%), mentre que entre les dones hi predominen la família monomarental (19%), altres persones dependents a càrrec (23%) i la família nuclear amb 1 o 2 infants (16%).

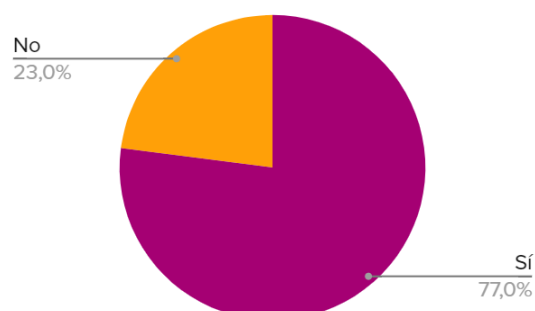
Un 18% del total ha afirmat que el seu context familiar és un altre, i de nou, s'observen diferències en desagregar les dades per gènere. La majoria dels homes que ha indicat altres contextos familiars està casat sense tenir criatures (50% vers el 33% de les dones que així ho ha indicat). Les dones, però, han indicat conviure amb la parella sense infants (33%), amb familiars menors i gent gran (33%) i amb matrimoni sense infants (33%).

Altres contextos familiars recollits més residuals: pisos compartits, famílies compostes, famílies extenses i persones separades amb criatures.

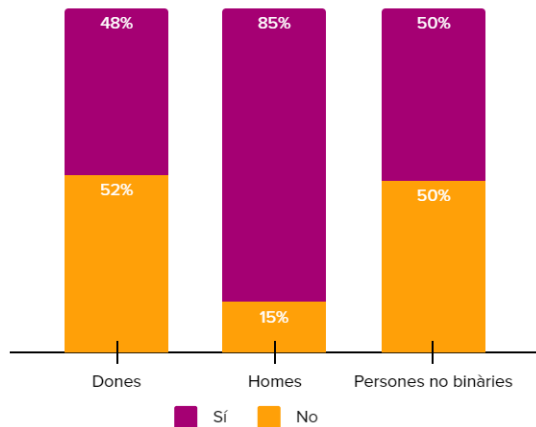
ii. Representativitat igualitària

El present eix es dedica a l'anàlisi de la representativitat igualitària, a través de la percepció de la plantilla sobre aquest fet i recollint les seves preocupacions al voltant de la visibilitat de les dones a l'empresa i la promoció laboral.

Gràfic 22. Percentatges totals sobre la percepció d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins TB:



Gràfic 23. Percentatges totals sobre la percepció d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins TB, per gènere:

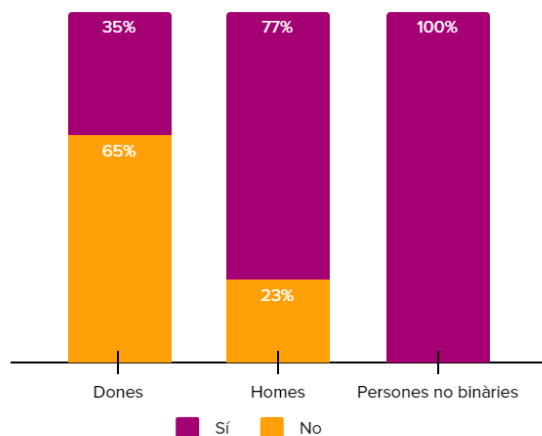


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021). Total = 148

En general, les persones enquestades afirmen que a Transports de Barcelona es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (77%). Això i tot, en desagregar les dades per gènere s'observa que són principalment els homes qui així ho afirma (85%).

És a dir, la majoria de les dones enquestades (el 52% d'elles i el 50% de les persones no binàries) considera que l'organització no té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Gràfic 24. Percentatges sobre la percepció de la visibilitat de les dones dins l'empresa, per gènere:

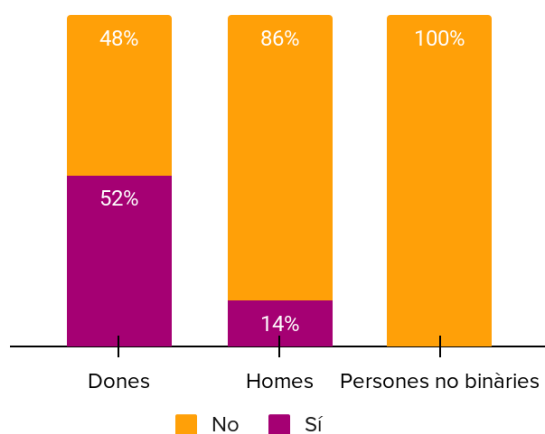


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 148

Relacionat amb l'impuls de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a TB, la majoria de les dones enquestades afirmen no tenir la mateixa visibilitat que els seus companys a l'empresa. Concretament així ho afirmen el 65% de les enquestades.

Per contra, la majoria d'homes i persones no binàries considera que aquesta visibilitat és equitativa entre ambdós sexes (77% i 100%, respectivament).

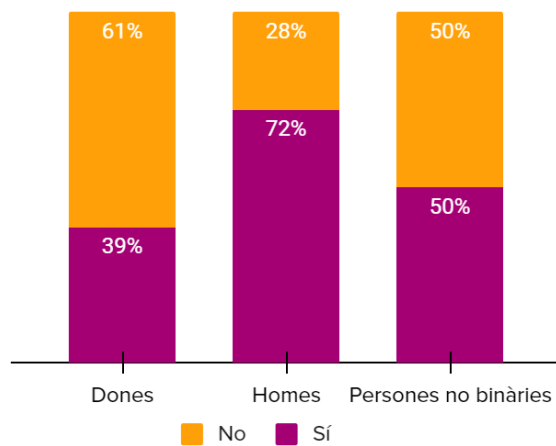
Gràfic 25. Percentatges sobre la percepció de la dificultat de les dones per accedir a llocs de responsabilitat, per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 148

En aquest sentit, també són principalment les dones les qui consideren que no tenen les mateixes oportunitats que els seus companys en l'accés a càrrecs superiors, així, el 52% de les dones enquestades percep una dificultat per accedir a llocs de responsabilitat, vers el 14% dels homes que així ho afirma.

Gràfic 26. 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 TB (juny del 2021). Total = 148

Seguint la mateixa línia, la majoria dels homes creu que les dones tenen les mateixes opcions de promoció laboral que ells (72%), mentre que la majoria de les dones considera que les seves opcions de promoció laboral no són equitatives amb les dels homes. Així ho exposa un 61% d'elles.

A trets generals, les dones tenen una visió antagònica a la dels homes en relació amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'organització, ja que són elles qui en major mesura detecten desigualtats i discriminacions per raó de sexe a TB. Aquesta percepció també es dona a la societat, on sovint són els homes qui menys sensibilitzats estan al voltant de les desigualtats de gènere, element que propicia la reproducció d'aquestes desigualtats i discriminacions.

En relació amb la igualtat salarial, l'accés igualitari a la formació interna i la igualtat als processos de selecció, tant les dones com els homes tenen una percepció positiva al voltant d'aquestes qüestions, afirmant majoritàriament que existeix la igualtat de gènere en aquests

àmbits. Això i tot, el percentatge de dones que així ho afirma és lleugerament inferior al dels seus companys.

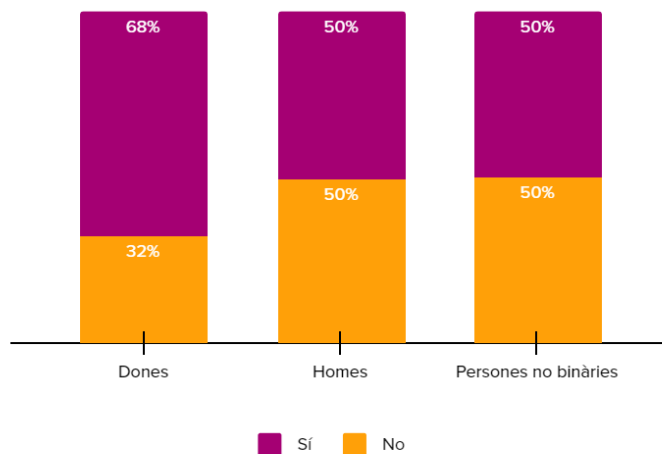
iii. Condicions laborals

Impulsar la igualtat de gènere des de les condicions laborals de Transports de Barcelona és un element essencial per a assolir la igualtat efectiva de dones i homes. En aquest sentit, és fonamental conèixer la percepció de la plantilla al respecte, per detectar aquelles fortaleeses o punts febles que cal reforçar, amb la voluntat de garantir la igualtat a l'organització.

Així, mesures com l'anàlisi dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere i la prevenció de riscos laborals tenint en compte les necessitats específiques de les dones, els homes i les persones no binàries, són bones maneres de garantir la igualtat en les condicions laborals de l'organització.

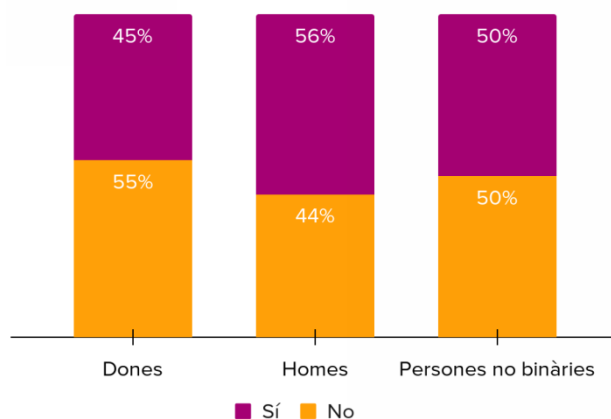
De la mateixa manera, disposar de mesures de conciliació a l'organització i garantir el seu desplegament de manera igualitària afavoreix al desenvolupament de la corresponsabilitat vers les tasques de cura i reproductives, element positiu i indispensable en l'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes.

Gràfic 2. Percentatges sobre la percepció del grau d'incorporació de la perspectiva de gènere als seus llocs de treball.

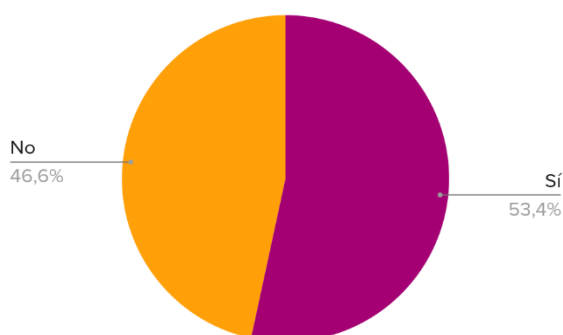


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021). Total = 148

En demanar a les persones enquestades si consideren que l'estudi ergonòmic del seu lloc de treball i els serveis relacionats contempen la perspectiva de gènere, com ara alçades, amplitud, adaptabilitat o higiene, la majoria de les dones ho afirma positivament (68%). En canvi, pels homes i les persones no binàries enquestades aquesta percepció disminueix al 50%, en ambdós casos.



Gràfic 28. Percentatges totals sobre tenir coneixement o no de les mesures de conciliació de TB:



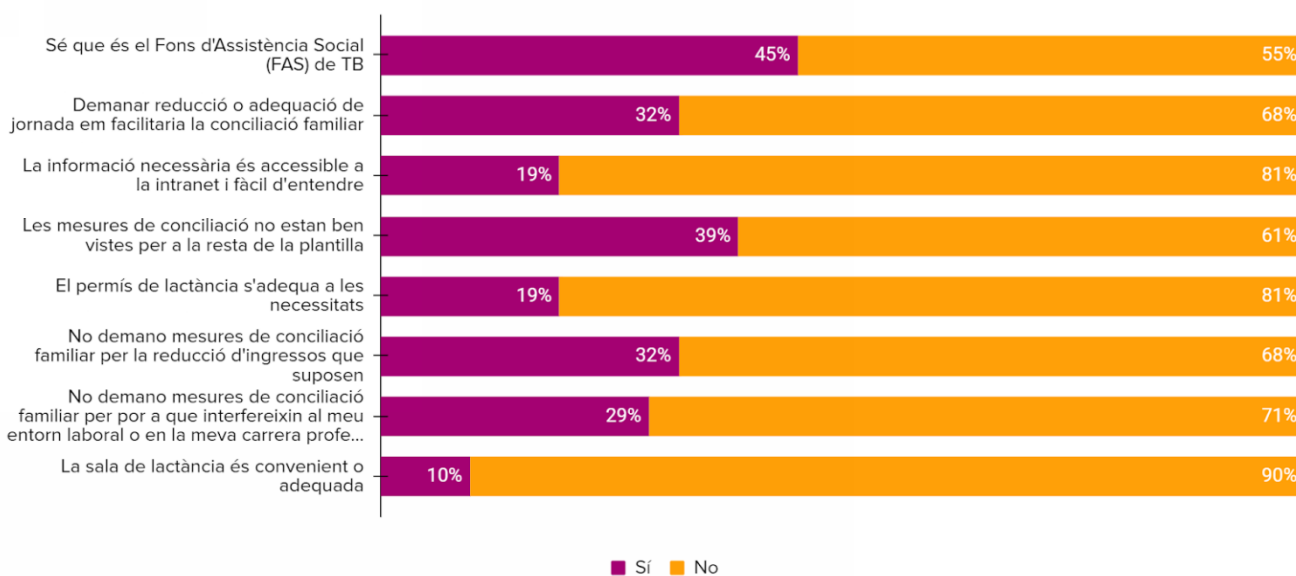
Gràfic 29. Percentatges sobre tenir coneixement o no de les mesures de conciliació de TB, per gènere:

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 148

En demanar a les persones enquestades si coneixen les mesures de conciliació existents a Transports de Barcelona, la majoria indica conèixer-les, en un 53,4% dels casos. Això i tot, en desagregar les dades per gènere es detecta que entre els homes aquest coneixement és lleugerament superior (56% vers 45%).

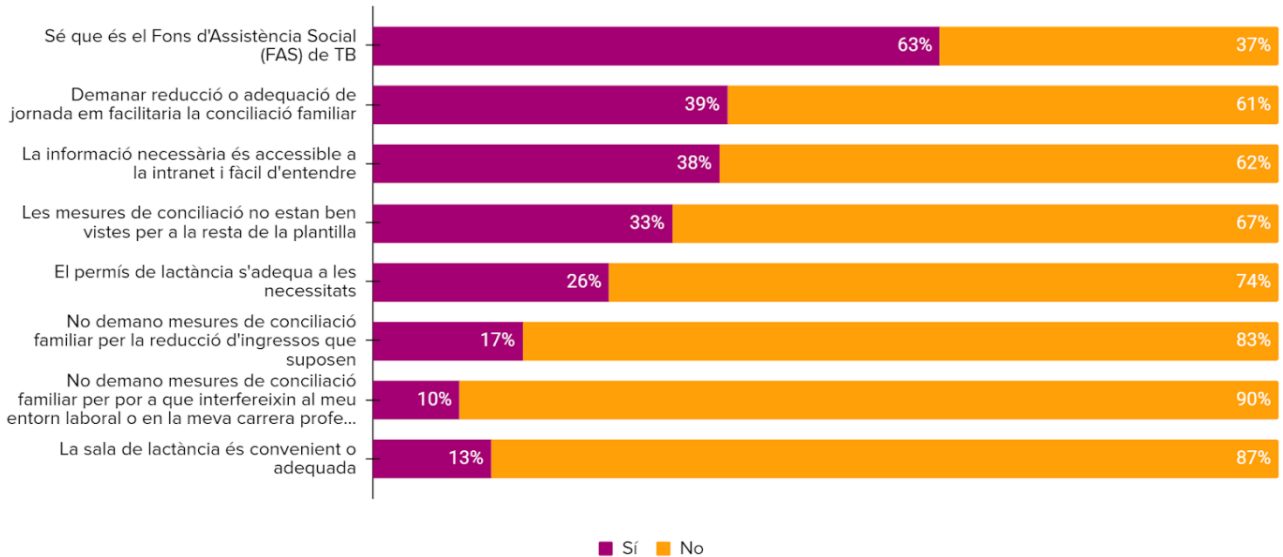
Val a dir, però, que gairebé la meitat de les persones enquestades ha afirmat desconèixer les mesures de conciliació disponibles a l'empresa, element que posa de manifest la necessitat d'impulsar sistemes de comunicació de les existents, per garantir que tota la plantilla les conegui.

Gràfic 30. Percentatges sobre la conciliació familiar i ajudes disponibles a TB, dones:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 31

Gràfic 31. Percentatges sobre la conciliació familiar i ajudes disponibles a TB, homes:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 115

En preguntar a les persones enquestades per mesures concretes de conciliació disponibles a TB, ressalta en general un baix nivell de coneixement d'aquestes. La mesura de conciliació més coneguda per tota la plantilla enquestada és la que fa referència al Fons d'Assistència Social (FAS) de TB. Això i tot, en desagregar les dades per gènere s'observa que són principalment els homes qui afirmen conèixer el FAS, mentre que entre les dones el coneixement d'aquest és més baix (63% vers 45%).

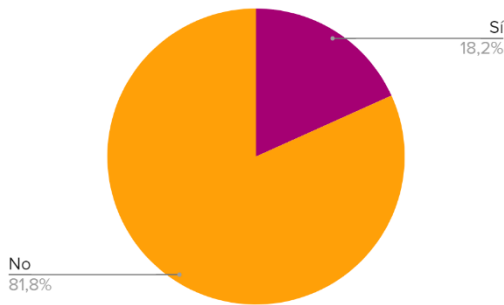
També és important ressaltar que la majoria de les dones enquestades nega que la informació necessària (sobre les mesures de conciliació) sigui accessible a la intranet i fàcil d'entendre, ja que només el 19% d'elles exposa la seva accessibilitat. Entre els homes, el percentatge augmenta al 38%, però és evident el desconeixement generalitzat entre tota la plantilla respecte a l'accés a aquestes mesures.

Val a dir que un 39% dels homes i un 32% de les dones enquestades ha indicat que la reducció o l'adequació de la jornada laboral facilitaria la conciliació familiar, però és destacable també que un 32% d'elles ha exposat que no demana mesures de conciliació familiar per la reducció d'ingressos que suposen, mentre que un 29% d'elles ha indicat que no demana mesures de conciliació familiar per por a que interfereixin en el seu entorn laboral o en la carrera professional. És molt residual el percentatge d'homes que afirmen aquest fet, sent el 17% i el 10% d'ells, respectivament. Això es relaciona directament amb la tradicional distribució de les tasques de cura i reproductives, que recauen principalment sobre les dones i acaben tenint un impacte negatiu en el desenvolupament de la seva carrera professional.

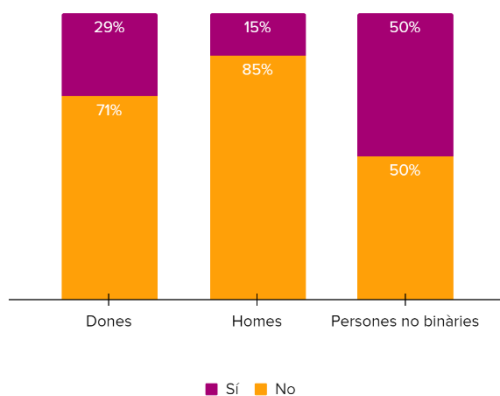
En relació amb les possibles millores al voltant de la maternitat i la lactància, la majoria de les dones ha negat que el permís de lactància s'adeqüi a les seves necessitats (81%) i que la sala de lactància sigui adequada per a elles (90%).

En darrer lloc cal fer èmfasi en el fet que un elevat percentatge de les persones enquestades considera que fer ús de les mesures de conciliació no està ben vist per la resta de la plantilla. Així ho indica el 33% dels homes i el 39% de les dones.

Gràfic 32. Percentatges totals sobre l'ús de les mesures de conciliació:



Gràfic 33. Percentatges sobre l'ús de les mesures de conciliació, per gènere:

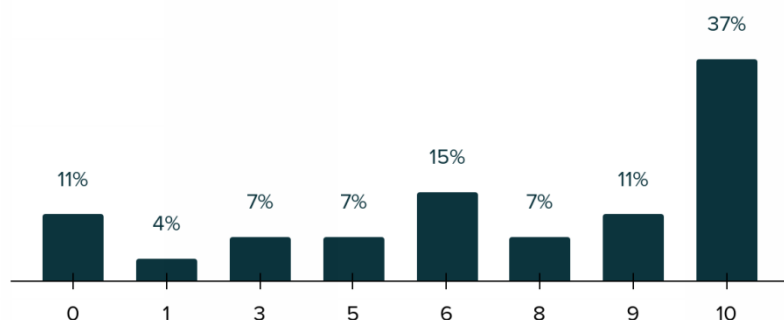


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021). Total = 148

Tal com recullen els anteriors gràfics, la majoria de les persones enquestades no han fet ús de les mesures de conciliació disponibles a TB. En desagregar les dades per gènere s'observa que

són principalment les dones (29%) i les persones no binàries (50%) les que han fet més ús d'aquestes mesures, element intrínsecament relacionat amb la distribució de les tasques de cura i reproductives, que recauen principalment sobre les dones.

Gràfic 34. Percentatges totals sobre la valoració del temps de resposta en aplicar les mesures de conciliació:

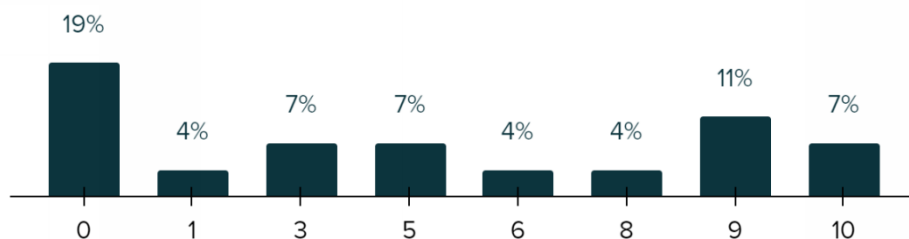


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021). Total = 27

Pel que fa a la valoració de les persones enquestades sobre el temps de resposta de TB en aplicar les mesures de conciliació, destaca que, en general, es valora positivament l'espera, sent la mitjana de 6,81 (on 10 és totalment d'acord i 0 totalment en desacord). Entre les dones aquest temps de resposta es valora lleugerament més positivament, amb una valoració de 6,78 de mitjana, vers un 6,65 per part dels homes.

S'aprecia també que un 37% de les persones enquestades ha manifestat que està totalment d'acord amb el temps de resposta, element positiu a ressaltar.

Gràfic 35. Percentatges totals sobre el nivell de satisfacció en l'aplicació de les mesures de conciliació segons les necessitats:

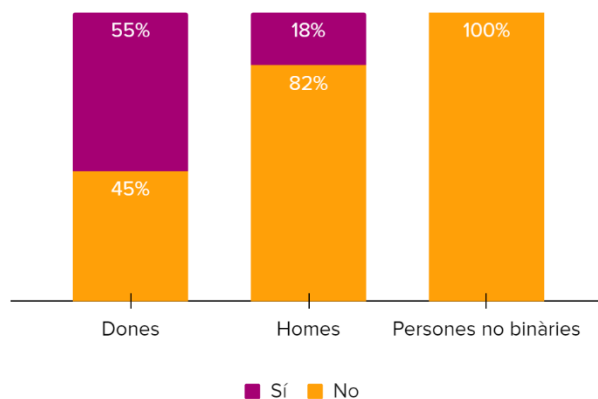


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 27

En referència amb la satisfacció amb les mesures de conciliació, la mitjana de valoració disminueix i es fa palesa un cert descontentament amb aquestes. Això i tot, en general les persones enquestades estan bastant d'acord amb la seva aplicació, sent la mitjana total de 5,44. En desagregar les dades per gènere s'observa de nou que són les dones qui lleugerament valoren més positivament aquestes, amb una mitjana de satisfacció del 5,33 vers el 5,24 dels seus homòlegs masculins.

Cal ressaltar que un 19% de les persones enquestades ha afirmat estar completament en desacord amb l'aplicació d'aquestes mesures, element a considerar en les actuacions a desenvolupar al Pla d'Accions.

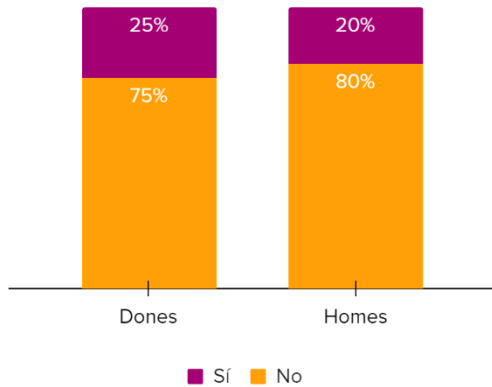
Gràfic 36. Percentatges sobre la percepció de si el fet de sol·licitar un permís de maternitat/paternitat pot perjudicar la carrera professional, per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 148

En preguntar específicament la percepció de les persones enquestades sobre els permisos de maternitat o paternitat, la majoria de les dones (55%) afirmen que sol·licitar aquest tipus de permisos pot perjudicar la seva carrera professional. Per contra, només un 18% dels homes considera que fer ús d'aquest permís tingui un impacte negatiu en el seu desenvolupament laboral.

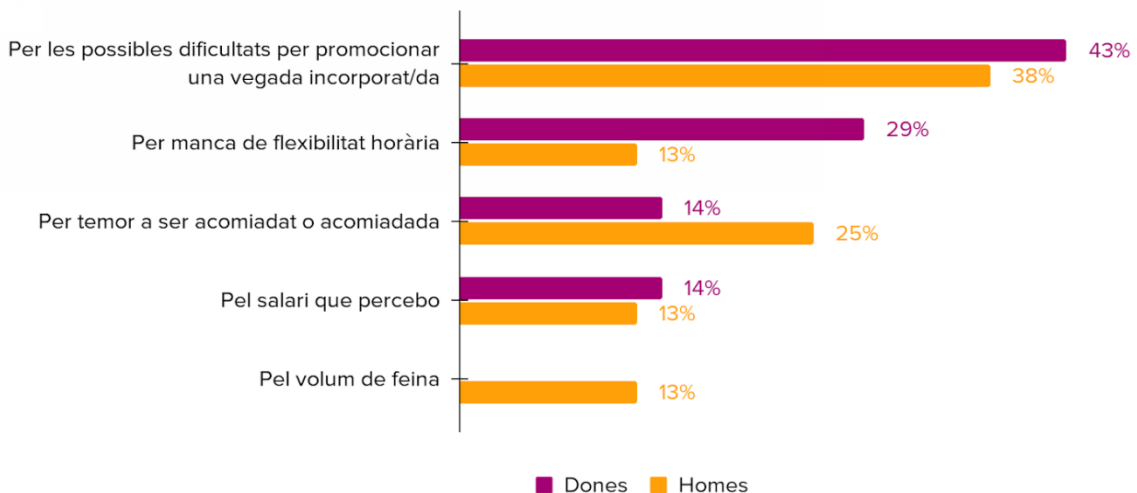
Gràfic 37. Percentatges de persones que s’han plantejat o no endarrerir la seva maternitat/paternitat per qüestions estrictament laborals, per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l’enquesta creada per al Pla d’igualtat de TB (juny del 2021). Total = 36

De les persones que prèviament han indicat que consideren que sol·licitar el permís de maternitat/paternitat perjudica la seva carrera professional, un 22% ha afirmat haver-se plantejat endarrerir la seva maternitat o paternitat per qüestions estrictament laborals. En desagregar les dades per gènere s’observa que el percentatge de dones que així ho ha indicat és lleugerament superior al dels homes (25% front 20%).

Gràfic 38. Percentatges sobre els motius per endarrerir la maternitat/paternitat, per gènere:

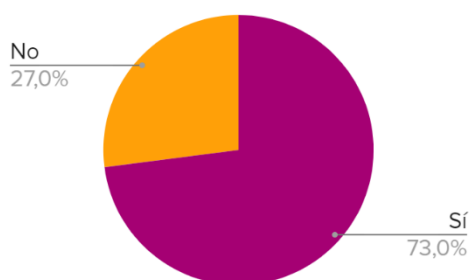


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 15

Pel que fa als motius laborals concrets que han fet endarrerir la maternitat i la paternitat de les persones treballadores enquestades, ressalta que principalment es deu la dificultat de promocionar un cop reincorporat/da. Així ho indiquen el 43% de les dones i el 38% dels homes.

Tot i coincidir dones i homes en aquesta qüestió, per a les dones el segon motiu principal es relaciona amb la manca de flexibilitat horària (29%), mentre que pels homes el segon motiu principal és per temor a ser acomiadats (25%). A banda, cal ressaltar que només els homes han indicat que un dels motius sigui pel volum de feina (13%).

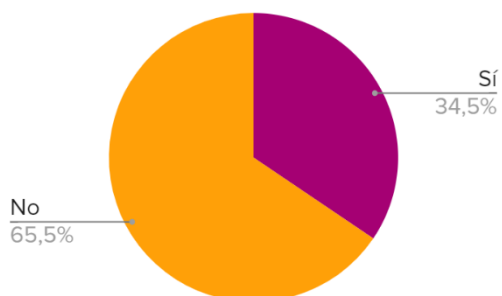
Gràfic 39. Percentatges totals sobre la percepció de si els permisos retribuïts i els horaris existents a l'empresa afavoreixen la conciliació o no, per gènere:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 148

En relació amb les condicions laborals i la facilitat de conciliació, a través dels permisos retribuïts i els horaris existents, la majoria de les persones enquestades (73%) considera que les condicions laborals de TB afavoreixen a la conciliació de la vida personal i familiar, vers el 27% del total que ho nega. No hi ha diferències significatives entre la percepció de les dones i dels homes en aquesta qüestió.

Gràfic 40. Percentatges totals sobre tenir coneixement o no dels drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista:



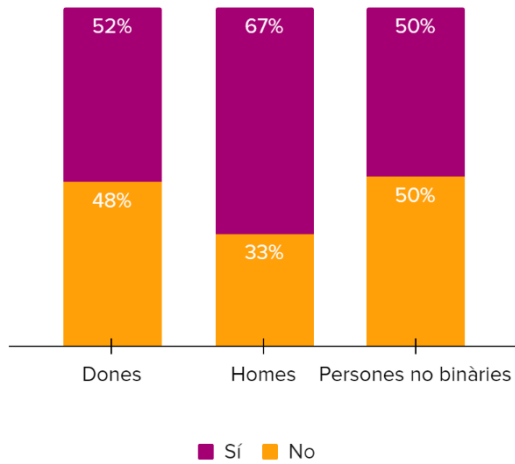
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 148

Pel que fa al coneixement dels drets laborals, la majoria de les persones enquestades (65,5%) nega saber quins són els drets de les treballadores víctimes de violència masclista, element que es recomana abordar a les mesures d'actuació del Pla d'igualtat. De nou, no hi ha diferències significatives entre el coneixement dels homes i les dones.

- iv. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

La sensibilització vers l'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere és indispensable per garantir un espai de treball segur, no discriminatori i respectuós amb la diversitat sexual i de gènere. Per això, és necessari conèixer la visió de les persones treballadores de TB al voltant d'aquesta qüestió, observant els punts forts i febles de l'organització vers la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

Gràfic 41. 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:

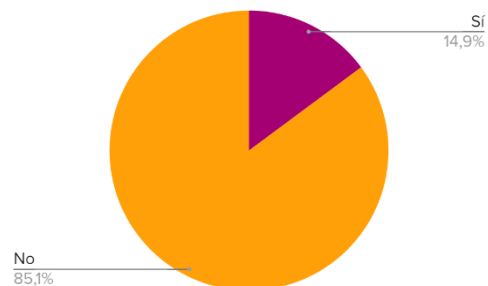


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 148

En demanar a les persones treballadores si consideren que les accions desenvolupades a TB per a prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere són efectives, la majoria de les persones enquestades afirma que sí que ho són. Això i tot, en desagregar les dades per gènere s'observa que gairebé la meitat de les dones considera que les mesures no són efectives (48%). Per contra, entre els homes és majoritari el pensament de què sí que ho són (67%).

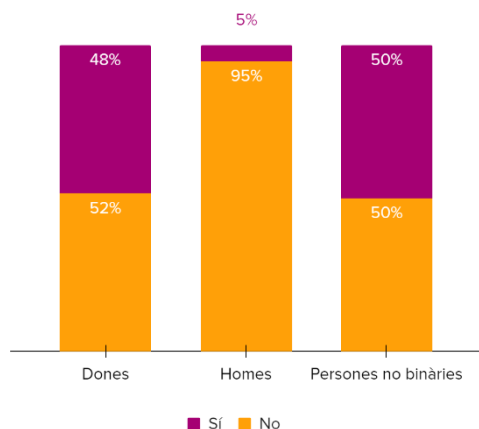
D'entrada ressalta doncs una diferència en la percepció de les dones i els homes vers l'efectivitat de les mesures establertes per a la prevenció de l'assetjament a l'empresa, element que posa de manifest la necessitat de revisar aquestes mesures, sensibilitzar i comunicar a la plantilla les existents.

Gràfic 42. Percentatges totals sobre haver patit alguna vegada discriminació o assetjament a TB, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere:



Gràfic 43. Percentatges sobre haver patit alguna vegada discriminació o assetjament

a TB, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, per gènere:

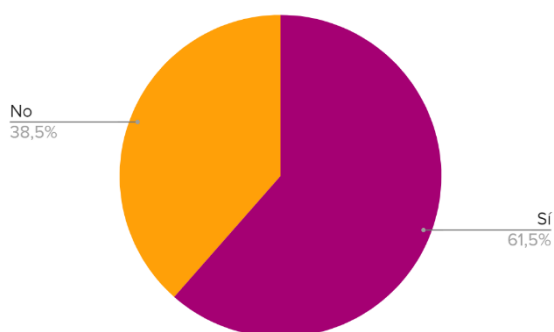


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021). Total = 148

En demanar a les persones enquestades si han patit alguna vegada discriminació o assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere a TB, la majoria de les persones enquestades ha negat aquest fet. Això i tot, en desagregar les dades per gènere s'observa una diferència molt significativa entre les vivències de les dones i els homes.

Pràcticament la meitat de les dones enquestades han afirmat haver patit alguna vegada una discriminació o assetjament a TB (48%). Per contra, entre els homes és residual el percentatge que afirma haver viscut aquesta situació (5%).

Gràfic 44. Percentatges totals 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:

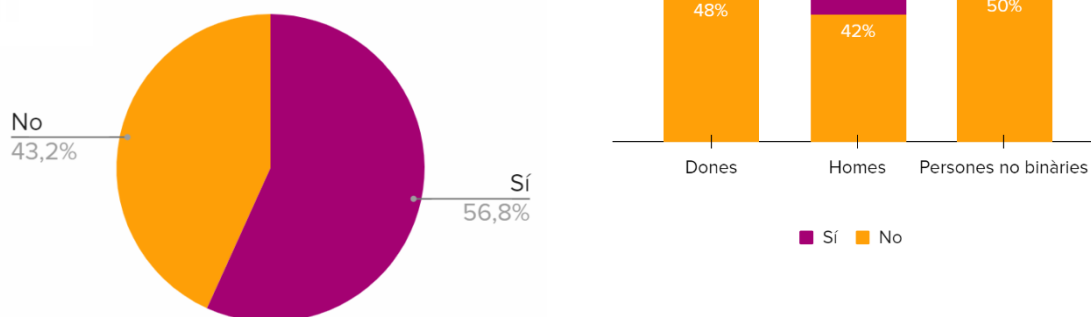


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021). Total = 148

De la mateixa manera, és elevat el percentatge de persones enquestades que afirmen no saber què fer o a qui dirigir-se davant d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere. No hi ha diferències entre les dones i els homes en desagregar les dades per gènere.

Val a dir, però, que és positiu que el 61,5% de les persones enquestades afirmi saber com actuar, però cal vetllar des de les mesures perquè el 38,5% que nega saber a qui dirigir-se conegui els processos d'actuació i recuperació disponibles a TB.

Gràfic 45. 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:



Gràfic 3. 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:

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021). Total = 148

Sobre la identificació de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, un 43% de les persones enquestades ha negat tenir les eines per a detectar aquestes possibles situacions.

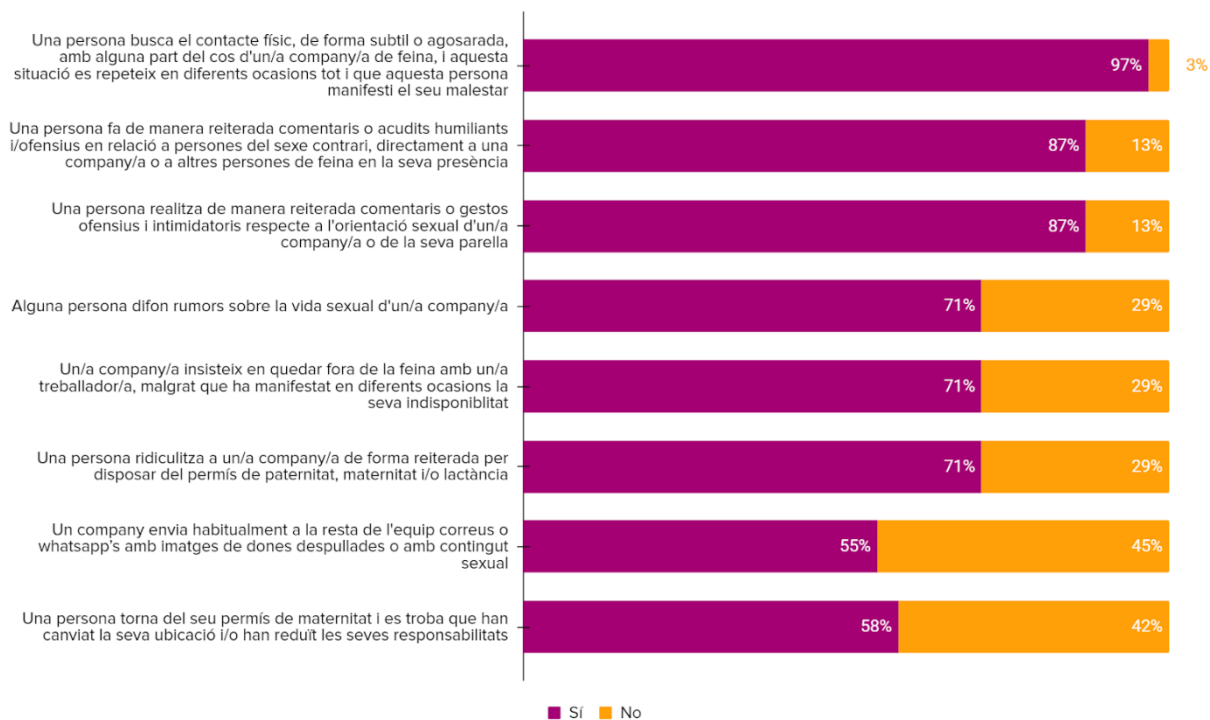
En desagregar les dades per gènere s'observa que el percentatge de dones que afirma no tenir les eines per identificar les situacions d'assetjament és lleugerament superior al dels seus companys (48% vers 42%), element que cal destacar de cara a les actuacions del Pla i tenint en

compte l'elevat percentatge de dones que ha afirmat viure situacions d'assetjament a l'empresa (gràfic 28).

Per tal d'aprofundir en la identificació de situació d'assetjaments es va recollir una pregunta amb diverses accions constitutives d'un assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, amb la voluntat que les persones enquestades exposessin si ho consideraven assetjament o no.

En general s'han assenyalat totes les situacions d'assetjament, però no tothom ho ha fet i principalment s'identifiquen en major mesura les situacions més visibles, tal com es recull a continuació. En desagregar les dades per gènere s'observen algunes diferències:

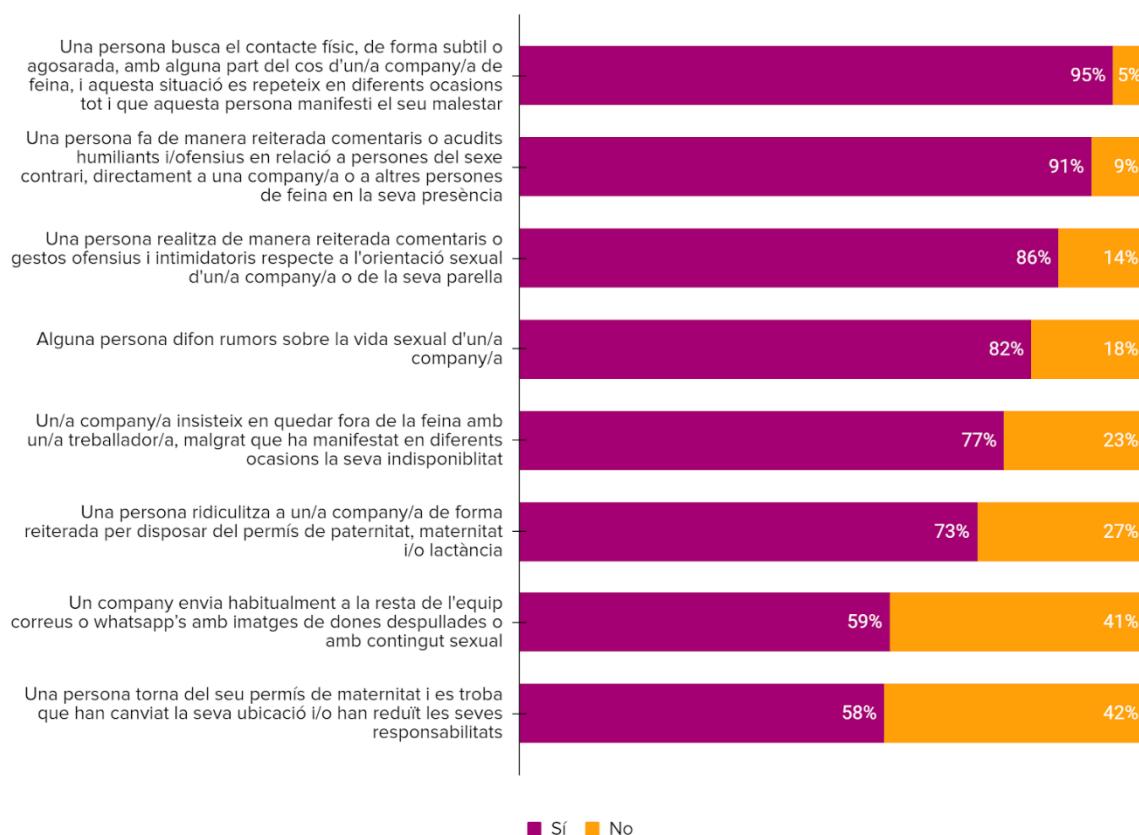
Gràfic 47. Percentatges d'accions considerades assetjament, dones:



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

Total = 31

Gràfic 48. Percentatges d'accions considerades assetjament, homes:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 115

El 97% de les dones enquestades i el 95% dels homes enquestats afirmen, com a opció més seleccionada, que la següent acció és un assetjament:

“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 assenyalades per la plantilla, generalment, són:

“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% dels homes enquestats l'ha assenyalat, vers el 55% de les dones).

“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 58% en ambdós casos).

Entre les dones i homes en general hi ha una mateixa classificació de la identificació dels assetjaments, sent més assenyalats aquelles situacions més visibles i relacionades amb l'assetjament sexual i per raó d'orientació sexual, principalment.

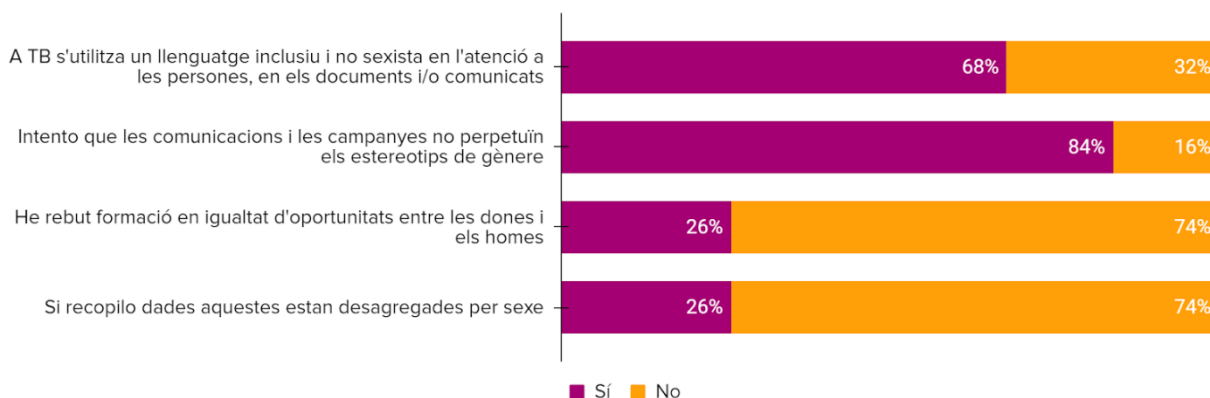
Així, els assetjaments per raó de sexe són menys identificats com a tal, a la vegada que es normalitzen les situacions d'assetjament sexual via les xarxes socials o altres comunicacions, com es pot observar als anteriors gràfics.

En darrer lloc, és especialment significatiu remarcar que cap de les situacions d'assetjament recollides s'ha assenyalat per la totalitat de la plantilla, element que mostra una falta de sensibilització al voltant d'aquest fet. Per aquest motiu, es recomana incorporar a les actuacions del Pla mesures de sensibilització que tinguin per objectiu facilitar la identificació de les situacions d'assetjament que poden donar-se, i facilitar la seva prevenció i abordatge.

v. Comunicació i formació inclusiva i igualitària

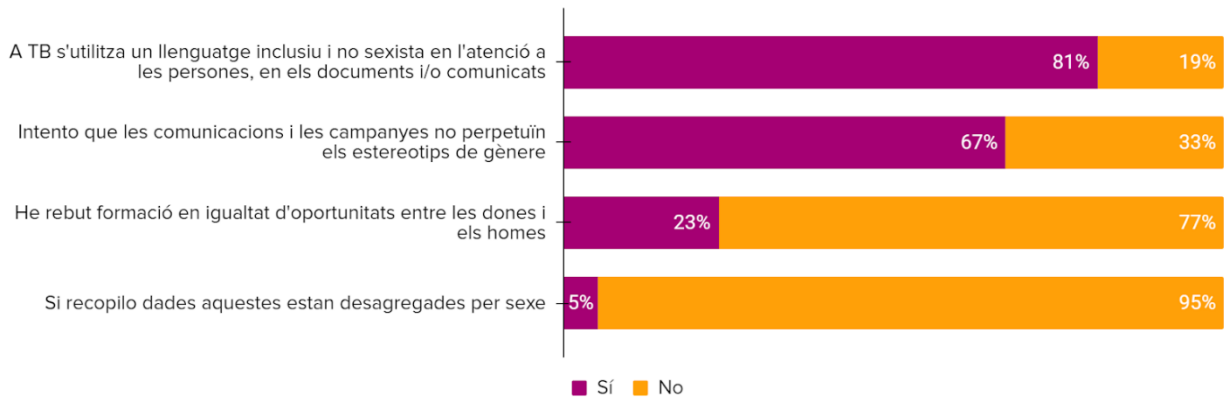
Impulsar la comunicació i la formació des d'una perspectiva de gènere és imprescindible per avançar cap a una organització igualitària i no discriminatòria, tant a internament com externament. Per això, és important conèixer la percepció de la plantilla entorn aquest fet i recollir les mancances que assenyalen.

Gràfic 4. 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 TB (juny del 2021).
Total = 31

Gràfic 50. 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 TB (juny del 2021).
Total = 115

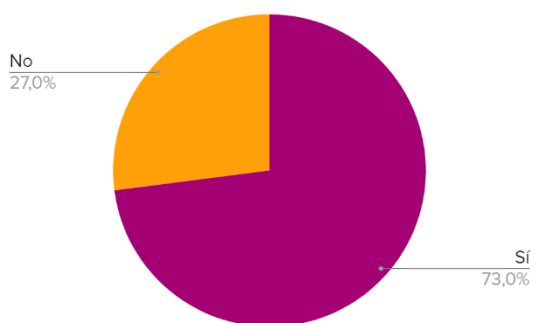
En preguntar a les persones enquestades per les tasques que desenvolupen habitualment en relació amb la comunicació, ressalten diferències significatives entre les dones i els homes. Mentre que la majoria dels homes (81%) afirmen utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en l'atenció a les persones, en els documents i/o comunicats, el percentatge de dones que així ho indica és del 68%.

Per contra, la majoria de les dones enquestades (84%) afirmen intentar no perpetuar els estereotips de gènere a través de les campanyes i les comunicacions que realitzen, mentre que el percentatge d'homes que així ho fa disminueix al 67%.

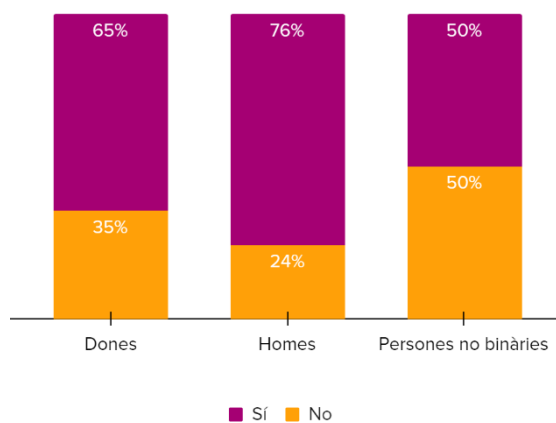
En referència a la formació, és important destacar que la majoria de les dones i els homes enquestats han negat haver rebut formació en igualtat d'oportunitats (74% i 77%, respectivament).

En darrer lloc ressalta que el 26% de les dones i només el 5% dels homes desagrega per sexe les dades que recopila.

Gràfic 51. Percentatges totals sobre percepció de disposar o no de les eines suficients per a desenvolupar la feina amb un llenguatge inclusiu i no sexista:



Gràfic 52. Percentatges sobre percepció de disposar o no de les eines suficients per a desenvolupar la feina amb un llenguatge inclusiu i no sexista, per gènere:



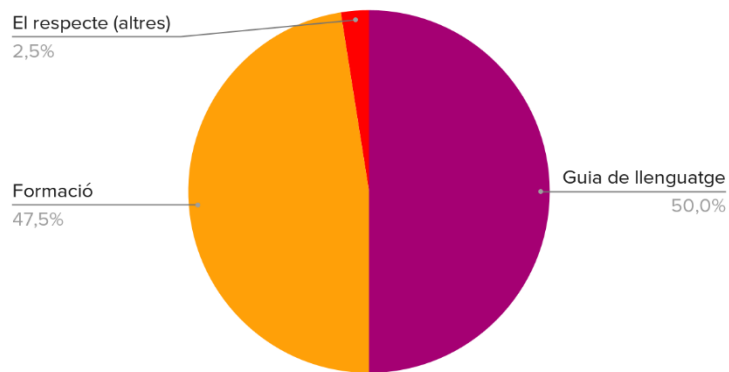
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 148

En preguntar a la plantilla si disposa d'eines suficients per desenvolupar la feina amb un llenguatge inclusiu i no sexista, la majoria de les persones enquestades ha afirmat que sí (73%).

En desagregar les dades per gènere s'observa que són els homes enquestats qui més afirma disposar d'aquestes eines (76%), element que es relaciona amb l'anterior percepció al voltant de les tasques habituals i l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista (gràfic 35).

Per tal d'afavorir la implementació del llenguatge inclusiu i no sexista, s'ha demanat a les persones enquestades que exposin aquelles eines que facilitarien aquest estil comunicatiu. Així, el 27% de les persones que ha indicat prèviament no disposar d'aquestes eines (11 dones, 28 homes i 1 persona no binària) han exposat:

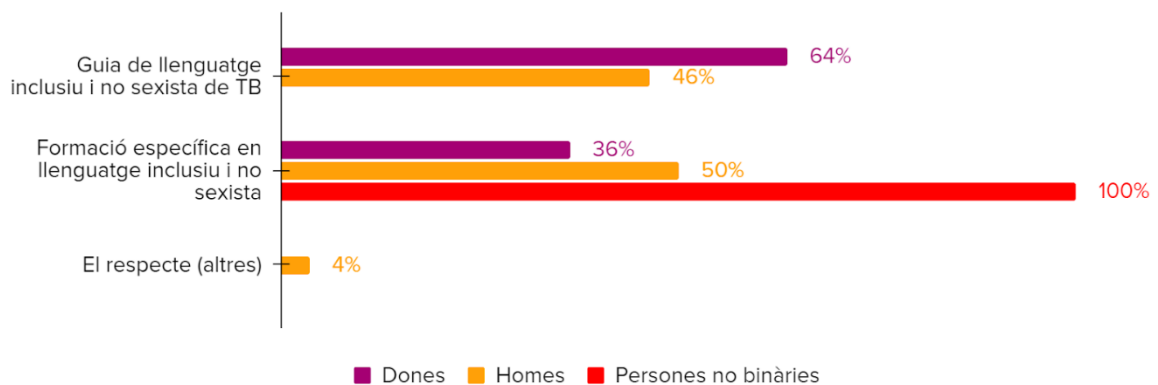
Gràfic 53. Percentatges totals sobre eines que facilitarien la feina:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 40

Les principals eines que facilitarien el desenvolupament d'una comunicació no sexista a Transports de Barcelona, són la Guia de llenguatge inclusiu i no sexista de TB (50%) i la Formació específica en llenguatge inclusiu i no sexista, tal com han exposat les persones enquestades que negaven tenir les eines suficients.

Gràfic 54. Percentatges sobre eines que facilitarien la feina, per gènere:



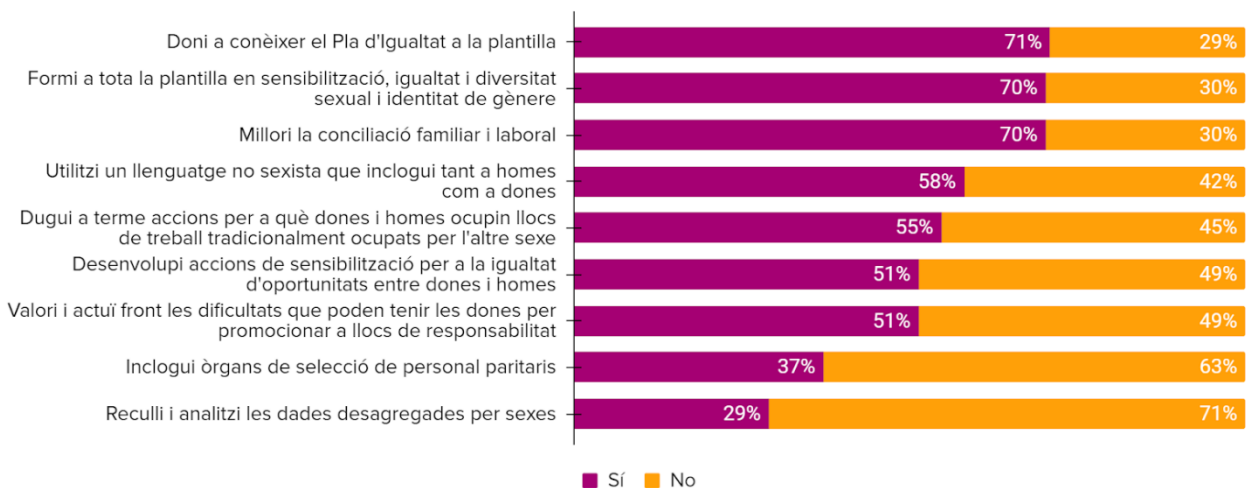
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 40

En desagregar les dades per gènere s'observen diferències significatives. Per a les dones és prioritària la Guia de llenguatge no sexista (64%), mentre que els homes es divideixen entre la Formació específica i la mateixa Guia (50% i 46%, respectivament).

vi. Propostes d'actuació

Aquest darrer eix recull les prioritats de la plantilla en el marc del Pla d'igualtat Intern, per tal de facilitar la planificació de les actuacions i la seva temporalització. A més, s'han recollit propostes concretes de les persones treballadores de TB amb la voluntat de fer-les participes de tota l'elaboració del Pla i aterrar les mesures a la realitat de la plantilla de l'organització.

Gràfic 55. Percentatges totals sobre prioritats d'accions:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 148

Per a la plantilla, les principals prioritats que consideren que cal desenvolupar des de l'organització al voltant del Pla d'igualtat, són:

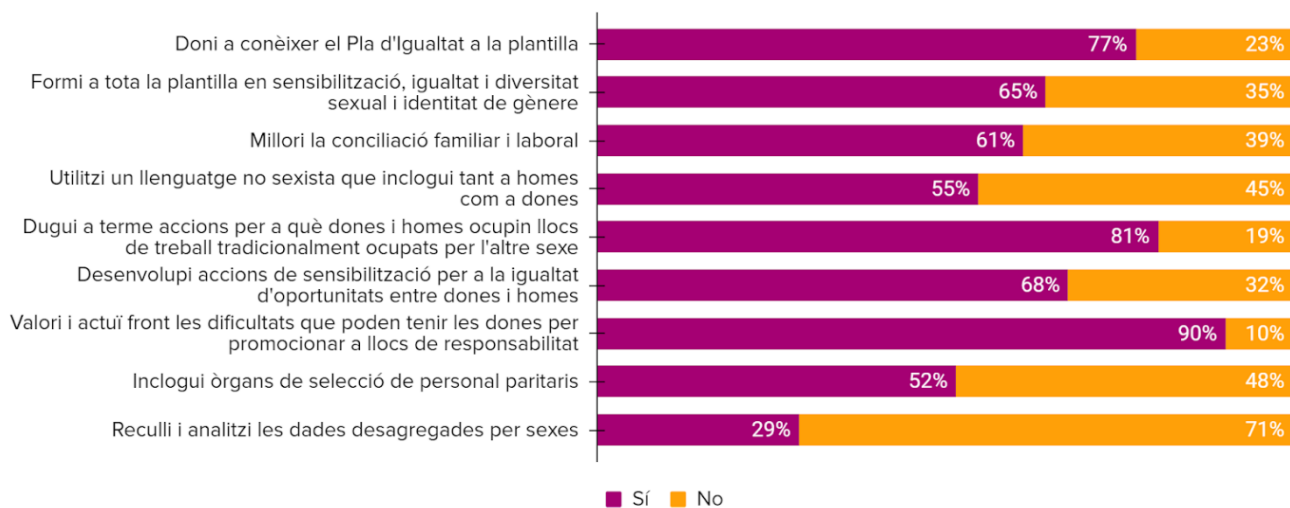
“donar a conèixer el Pla d'igualtat a la plantilla” (71%), “formar a tota la plantilla en sensibilització, igualtat i diversitat sexual i identitat de gènere” (70%) i “millorar la conciliació familiar i laboral” (70%).

Per contra, les accions que la plantilla enquestada ha assenyalat com a menys importants, són:

“incloure òrgans de selecció de personal paritaris” (37%) i “recollir i analitzar les dades desagregades per sexes” (29%).

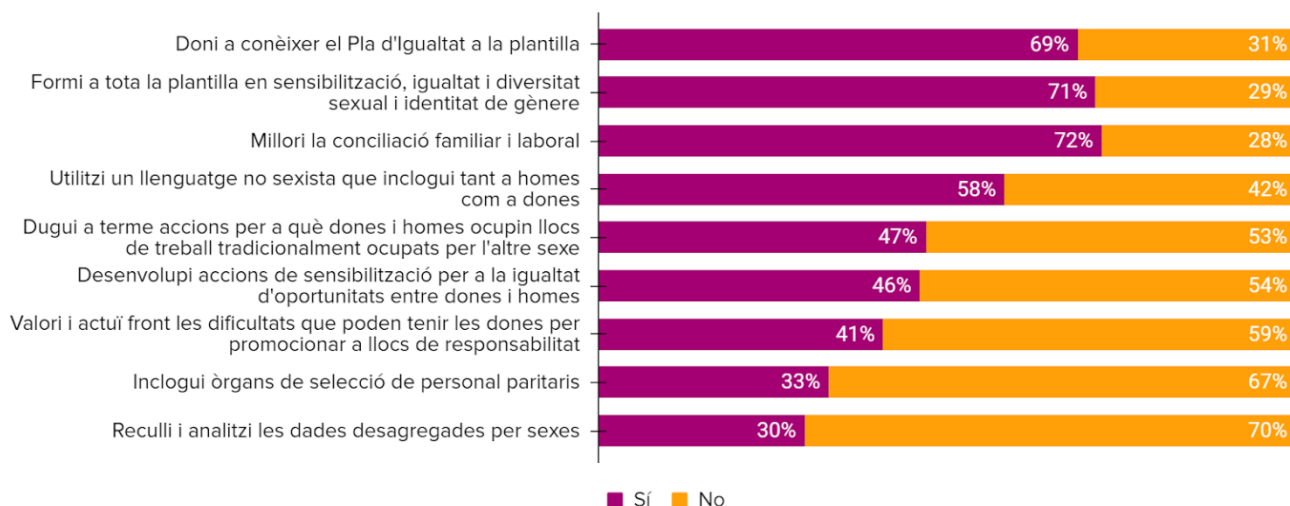
En desagregar les dades per gènere, s'observen diferències significatives entre les prioritats de les dones i els homes, tal com es recull a continuació:

Gràfic 56. Percentatges sobre prioritats d'accions, dones:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 148

Gràfic 57. Percentatges sobre prioritats d'accions, homes:



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta creada per al Pla d'igualtat de TB (juny del 2021).
Total = 148

D'entrada cal destacar que les prioritats de les dones difereixen força de les dels homes, sent les següents:

“valorar i actuar front les dificultats que poden tenir les dones per promocionar a llocs de responsabilitat” (90%), “portar a terme accions per a què dones i homes ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe” (81%) i “donar a conèixer el Pla d'Igualtat a la plantilla” (77%).

Per contra, els homes consideren prioritàries les següents actuacions:

“millorar la conciliació familiar i laboral” (72%), “formar a tota la plantilla en sensibilització, igualtat i diversitat sexual i identitat de gènere (71%) i “donar a conèixer el Pla d'Igualtat a la plantilla” (69%).

En preguntar a la plantilla per les accions concretes que portarien a terme per fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a TB, un 80% de les persones enquestades ha compartit alguna idea o reflexió.

Són diverses les aportacions de la plantilla i es recullen de manera literal algunes d'elles, classificades segons els eixos del Pla d'Igualtat:

Procés de selecció i contractació:

- Promoure alternatives no binàries als processos de selecció.
- Que el tribunal dels processos de selecció estigui format en matèria d'igualtat de gènere. Que no es permeti que cap integrant del tribunal pugui parlar de cap candidat/da amb ningú altre de l'empresa mentre el procés de selecció estigui en marxa. Aquest intercanvi d'informació no garanteix transparència ni higiene en la decisió final.
- Hauria de seguir amb la línia de què s'incorporin més dones. Si hi ha més paritat a la base, que són els i les conductores, a poc a poc a les promocions internes s'aniran igualant la resta de llocs de treball.
- Establir als processos de selecció la paritat també entre les persones que decideixin.
- Fer públiques les vacants.
- Seria interessant fer alguna convocatòria en la qual es demanés el currículum sense identificar ni el sexe ni el nom de les persones candidates, només cognoms. Un cop convocades les persones i aprovant els psicotècnics assignar-los un número. L'objectiu seria examinar un número sense saber el sexe. Només quan arribés a l'entrevista personal se sabria. Això es podria fer constar en l'acta del tribunal, com a prova pilot.

Classificació professional:

- Igualar el nombre de dones i homes en tots els llocs de treball de responsabilitat.
- Impulsar equips de treball igualitaris.
- Més dones al Comitè de Direcció.
- Paritat dintre de les seccions de TB.
- Potenciació i reconeixement del lideratge femení, sense que hagi de ser equivalent al masculí.
- Que el volum d'homes i dones per cada lloc de treball sigui igual.
- Que hi hagi a la plantilla un percentatge de dones més elevat.
- Intercanvi de rols en llocs de treball que normalment són ocupats per persones d'altre sexe.

Formació:

- Campanyes de sensibilització, amb ampli espectre de difusió, per promocionar el sentiment d'igualtat entre els empleats.
- Conscienciar a la plantilla en la igualtat i la discriminació.
- Cursets de conscienciació, taula rodona de dones i homes on es pugui obrir un debat, amb un/a mediador/a especialista.
- Formacions de sensibilització en igualtat de gènere.
- Fer un dia de formació dedicat a aquest tema, amb dones conductores que puguin explicar la seva experiència.
- Formació sobre llenguatge inclusiu.
- Pastilles d'informació de les formacions que realitza l'empresa, incloses les tècniques.
- Formar i informar de les conseqüències de no fomentar la igualtat.

Promoció professional:

- Fer promocions internes paritàries,
- A nivell d'exploració a poc a poc es va apropant a la paritat, tot i que encara és llunyà. A nivell CE i cap amunt, hi ha molt poques dones,
- La promoció de dones a llocs de feina de més responsabilitat,

- Millora d'opcions d'incorporació a llocs de responsabilitat,
- Dones a llocs directius i de responsabilitat,
- Quan hi ha possibilitats de promoció, seria proactiu com a empresa en esbandir les pors a les dificultats per a conciliar en càrrecs de responsabilitat, mostrant flexibilitat en temes com horaris, presencialitat o desconnexió digital.

Condicions de treball:

- Adaptar els temps d'anar al bany,
- Reconèixer el dret a la lliure elecció d'horari laboral,
- Les mateixes condicions per tot el personal de TMB, menys la de grans esforços sempre que no hi hagi algun sistema que el pugui substituir,
- Eliminar els privilegis associats a l'antiguitat per escollir servei o franja,
- Fomentar la igualtat d'oportunitats,
- Mesures perquè la conciliació personal no vagi en detriment de la promoció i l'ocupació de llocs de responsabilitat,
- Tenir en compte les necessitats d'higiene de les dones conductores als lavabos, i
- Els vestuaris actuals són incòmodes per a les dones.

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

- Que es desenvolupi un pla perquè l'empleat/ada no se senti estigmatitzat/ada quan sol·licita un permís de lactància, una conciliació segons la seva situació familiar, una revisió del seu lloc de treball, etc. És molt evident que aquestes accions generen rumors i frenen el desenvolupament professional a dins de TMB d'aquesta persona.
- Més conciliació familiar i temps per gestionar qüestions amb familiars a càrrec.
- Facilitar la conciliació familiar i fer difusió perquè se sàpiga quines mesures existeixen i que l'empresa hi està a favor.
- Creació de guarderies als centres de treball per a la custòdia d'infants de persones treballadores en horari laboral.
- Desconnexió laboral i una major comunicació de les mesures de conciliació familiar.
- Mateix permís de paternitat i maternitat.
- La conciliació familiar i la reducció de la jornada a l'àrea de bus roba l'antiguitat a les persones conductores que fa anys que treballen a l'empresa.

- Les reduccions de jornada són mal vistes pels companys i crec que haurien de fer forces canvis perquè això no generi conflictes entre companys.
- Més comunicació entre homes i dones perquè considero que TB és una gran empresa i si tots remem una mica, tot anirà millor.
- Una cosa molt important per a la dona per conciliar la vida laboral amb la familiar és poder adaptar la seva jornada a un horari que pugui conciliar, conciliar no és que t'obliguin a fer una reducció de jornada (amb reducció de sou), sinó que es pugui adaptar l'horari.

Retribucions:

- Demostrar amb dades reals que la retribució per un lloc de treball és la mateixa.
- Igualar sous en llocs de fora de conveni.

Prevenició de l'assetjament sexual:

- Assistència en el procés per als casos d'assetjament sexual o laboral de personal i/o òrgans externs a TMB (bàsic per a la percepció de seguretat personal).
- En els casos d'assetjament s'ha de fer una investigació acurada.
- No existeixen mesures contra l'assetjament sexual. S'han donat casos d'ell a l'àmbit laboral i no s'han pres les mesures justes, com seria l'acomiadament d'una persona assetjadora a l'empresa.

Comunicació:

- És necessari revisar totes les documentacions de comunicació empresa – plantilla i adaptar-les a un llenguatge no sexista.
- Impulsar el llenguatge inclusiu,
- Més comunicació amb les persones treballadores i responsables per a una millor convivència,

Altres:

- Que el departament intern de treball social es dugui a terme de manera híbrida entre la mateixa empresa (TMB) i una empresa externa, per garantir que el/la treballador/a social que atengui l'empleat/ada no conegui personalment a la persona de qui en té

queixa (pensar que la persona responsable del treball social a dins de TMB pugui tenir una relació personal amb l'altre/a empleat/ada té un efecte dissuasiu).

- Desmitificar creences.
- Les persones amb discapacitat també són importants.
- Polítiques de discriminació positiva.
- Posicionament clar i explícit de la companyia anunciant les polítiques.
- Guiar la cultura organitzativa cap als valors de la igualtat de gènere.
- Presentar allò que es fa bé fora de l'àmbit de l'empresa, per poder ser un mirall i exemple cap a la resta de la societat.
- Crear la figura de referent a TMB en l'àmbit de les dones com en l'àmbit de les orientacions sexuals.
- Gent transgènere de cara al públic, gent racialment diversa de cara al públic, gent amb diversitat funcional de cara al públic.
- Visibilitzar més les feines i èxits de les dones.

Val a dir que també s'han detectat algunes persones que neguen la necessitat del Pla d'igualtat, ja que afirmen que ja existeix la igualtat a TB (12% dels homes i 6% de les dones) i d'altres que exposen que la desigualtat existent és envers els homes de l'empresa (6% dels homes enquestats). Aquest fet posa de manifest la necessitat d'impulsar mesures de sensibilització vers la igualtat de gènere, per tal d'evidenciar les desigualtats existents i propiciar l'assoliment d'una cultura organitzativa basada en la transversalitat de gènere.

Per contra, cal ressaltar que són diverses les persones que han agraït la tasca del Pla d'Igualtat, l'elaboració de l'enquesta i el treball que s'està fent des de TB per a l'assoliment d'una igualtat efectiva entre dones i homes.

Conclusions

Condicions generals

- La plantilla de Transports de Barcelona, és fortament masculinitzada, hi ha 411 dones (9%) i 4.143 homes (91%).
- La mitjana d'edat de la plantilla és de 40 anys. En el cas de les dones és de 45 anys i en el cas dels homes, 41 anys. Es pot afirmar que TB té una plantilla adulta.
- L'edat de la plantilla en funció del sexe no presenta gaires diferències per franges d'edat.

- L'antiguitat és elevada, amb una mitjana de 16,5 anys a l'empresa, concretament els homes tenen 17 anys d'antiguitat a la companyia mentre que les dones tenen una mitjana de 12 anys.
- L'antiguitat de la plantilla està marcada per una forta presència masculina en els seus orígens, i, en canvi, en els últims anys ha començat a augmentar la proporció de dones en la plantilla de manera molt gradual. En aquest sentit, caldrà cercar accions per continuar incrementant la presència de les dones per avançar cap a una plantilla més paritària.
- Transports de Barcelona està estructurat en 5 centres de treball diferenciats on s'acullen les diverses àrees que donen serveis a la ciutadania, els 4 Centres Operatius de Negoci (C.O.N.) o cotxeres i l'Edifici de Zona Franca II.
- La distribució del personal en els centres de treball la distribució de dones i d'homes varia molt en funció de la tipologia de treballs els CONs (Cotxeres) és on la concentració d'homes és molt més predominant i en l'Edifici de Zona Franca II la proporció d'homes i dones és molt més equilibrada.
- Existeix una segregació horitzontal amb una majoritària presència masculina en determinats llocs de treball històricament ocupats per homes, com són el personal de Conducció i el personal Operari de Material Mòbil. Cal convidar a reflexionar que la segregació horitzontal dificulta la inclusió de les dones en determinades professions i s'hauran de tenir en compte aquestes dades per incentivar la incorporació de les dones als llocs de treball on tenen menys representativitat.
- La distribució de la plantilla per àrees mostra una clara presència superior d'homes en gairebé totes les àrees a causa de la forta masculinització de la plantilla.
- Cal incentivar la incorporació de dones i homes en les àrees on es troben menys representades i representats.

Compromís i cultura organitzativa

- Al 2020 es crea l'àrea de Responsabilitat Social, Dona i Diversitat la qual impulsa les polítiques d'igualtat i diversitat conjuntament amb la resta d'àrees de l'empresa. És important remarcar que la responsable forma part del Comitè de Direcció de TMB.
- Destaquen, de manera positiva les següents accions:

- Pla d'Igualtat de Transports de Barcelona SA, 2014
- 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.
- Procediment de salut i seguretat per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere a TMB
- Protocol de Prevenció i Intervenció de l'LGTBI-fòbia a les xarxes de transport de TMB

Comunicació i llenguatge inclusiu

- 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.

Processos de selecció, contractació, formació i promoció professional

Selecció i contractació

- El model de selecció de TMB es basa en la promoció interna de manera que les vacants existents es publiquen primer internament, informant el personal per tal de fer possible la progressió professional de la plantilla.
- La promoció interna es realitza a través d'un concurs-oposició per garantir la transparència de les persones seleccionades.
- Algunes posicions requereixen fer un procés de selecció externa a través d'un procés estructurat de selecció.
- Durant el 2020, no es detecta en les bases de les convocatòries publicades cap menció expressa per incorporar actuacions positives per incrementar el nombre de dones de

la plantilla, fortament masculinitzada. No obstant això, cal esmentar, que en alguns processos de selecció del 2021 s'ha començat a incorporar clàusules de discriminació positiva que cal reforçar i potenciar en les actuacions del Pla d'acció.

- Del total de contractacions, d'aquests dos últims anys, només 74 han estat dones i 395 homes, fet que indica una tendència molt desigual.
- En els nivells de més responsabilitat s'han produït 7 incorporacions de les quals 6 han sigut homes, que han passat a formar part del personal Director/a i, 1 dona, en el grup professional de Responsable d'Unitat. Aquest fet ha contribuït a augmentar la segregació vertical a favor dels homes en aquests nivells.
- Les dades que presenten més diferències entre homes i dones es troben en el personal de conducció i operari de material mòbil, de les 437 persones contractades 59 han estat dones i 378 homes. No obstant això, cal dir que és un gran assoliment la incorporació de 59 dones en aquest col·lectiu, ja que hi ha moltes dificultats per trobar dones amb el carnet professional per fer conducció en línia.
- La proporció de dones i homes en les noves incorporacions és menys masculinitzada que el total de la plantilla i la tendència de la contractació de les dones està incrementant, fet que afavoreix a reduir la forta masculinització de la plantilla.
- La incorporació femenina es concentra en els conductors i conductores. La incorporació de dones en aquest departament tan masculinitzat històricament deixa constància l'aposta de l'empresa per millorar la representativitat de les dones en aquest col·lectiu. Es recomana continuar treballant en la mateixa línia per tal d'incentivar i augmentar la incorporació de dones en els col·lectius amb menys representativitat de cara al Pla d'accions.
- La borsa de treball per donar cobertura a les vacances d'estiu i altres vacants de tipus temporal 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.
- Els formularis per a realitzar les sol·licituds de selecció i promoció estan redactats en llenguatge inclusiu i no sexista.
- Majoritàriament, les persones de selecció tenen formació en psicologia, però s'aconsella impartir formació específica en selecció de personal des de la perspectiva de gènere i la diversitat perquè l'empresa no ha dut a terme prèviament.

- Cal continuar incorporant mesures per fomentar la incorporació de les dones a la plantilla com algunes de les que ja s'estan fent:
 - Incloure ambaixadores femenines entre les persones presents a les fires d'estudiants universitàries.
 - Incorporar 2 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.

- En les categories laborals de major responsabilitat s'hi accedeix a través de designació directa, fet que beneficia als homes. En canvi, a la resta de categories s'hi accedeix a través d'una prova objectiva, amb dades molt similars entre homes i dones a excepció del personal Conducció i Operari Material Mòbil, fet que s'explica pel nombre molt superior d'homes que es troben en aquesta categoria.

Formació

- El Pla de formació anual per a la plantilla de Transports de Barcelona que es basa en les necessitats objectives del lloc de treball i de l'entorn al qual aquests se situa, apostant per la transparència i la negociació col·lectiva que, a priori, no presenta discriminacions entre homes i dones a l'hora d'accedir als processos de formació.

- 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. No obstant això, s'hauria de contemplar en el present pla d'accions la programació de formacions específiques i obligatòries en matèria d'igualtat, especialment per a comandaments.

- S'han unificat els criteris i requisits per accedir i assistir als cursos d'idiomes fent-se extensiu a la totalitat de la plantilla per tal de garantir la igualtat d'oportunitats.

- Durant el 2020 les dones s'han format lleugerament més que els homes.

- La mitjana d'hores anuals dedicades a la formació per persona durant el 2020, s'observen que les dades són molt similars per ambdós sexes.

- No hi ha diferències significatives entre els homes i les dones que es formen tenint en compte les àrees on treballen.
- La gran majoria de cursos realitzats durant el 2020 són tècnics i estan destinats al personal de conducció que és on hi ha el volum més elevat de personal i són cursos imprescindibles per exercir les funcions en el lloc de treball.
- Les formacions realitzades durant tot el 2020 i la meitat 2021 s'han fet en horari laboral, fet que facilita el seu accés a totes les persones treballadores per igual i afavoreix i promou la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
- Durant tot el 2020 i la meitat del 2021 no s'ha realitzat cap acció formativa específica en igualtat, fet que exposa la necessitat d'incorporar accions formatives en clau de gènere, disponibles per a la totalitat de la plantilla.
- Caldria, doncs, 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.

Promoció

- Tot i que han promocionat més homes que dones durant els últims dos anys, s'observa que les dones tenen una tendència lleugerament superior a promocionar.
- Encara que hi ha una lleugera tendència que les dones promocionin més que els homes, aquestes ho fan en grups professionals més tècnics i pel contrari els homes promocionen en grups professionals de més responsabilitat i dels grups d'operaris i subaltern.
- Pel que fa al grup professional de destinació s'observa que les promocions dels homes tendeixen a realitzar-se en escales superiors a les de les dones.
- Totes les promocions realitzades en els dos últims anys han estat per prova objectiva.
- Les dones promocionen una mica més que la seva representació dins la plantilla, però les seves promocions són a llocs d'inferior categoria que els homes i en departaments que podrien considerar-se de suport, fora d'Explotació.

Classificació professional, retribucions i auditories retributives

- L'empresa compta amb la metodologia GRADAR que és un model conceptual basat en la valoració de factors, que a priori, no presenta discriminacions entre homes i dones.
- Existència d'una comissió paritària de valoració de llocs de treball la composició del qual és paritària.
- La política salarial en TB s'aplica d'acord amb els requisits i competències del lloc de treball i es determina i actualitza a través de la negociació col·lectiva i es recull en els diferents convenis col·lectius de TB.
- L'estructura retributiva de Transports de Barcelona és bastant complexa atesa la diversitat de conceptes per la qual està formada, concretament existeixen 284 ítems diferenciats.
- En el càlcul de la mitjana de retribució anual, s'observa que les bretxes salarials són lleugerament a favor de les dones.
- La bretxa a favor de les dones està influenciada per un grup de dones en la banda alta de la retribució.
- Si es compara la retribució total anual amb la retribució total anual per hora, sense les hores extraordinàries i les hores complementàries, es detecten algunes diferències en alguns grups professionals:
 - La bretxa salarial del personal de director/a és d'un 6,2% a favor dels homes, però les dones d'aquest grup perceben més hores extraordinàries i complementàries, fet que suposa que la mitjana de retribucions totals anuals canviï sent a favor dels homes.
 - La bretxa salarial del personal administratiu és d'un -12,6% a favor de les dones, tanmateix els homes d'aquest grup perceben més hores extraordinàries i complementàries, fet que suposa que la mitjana de retribucions totals canviï sent a favor dels homes.
- Pel que fa a les mitjanes anuals dels complements salarials:
 - Dos dels nivells on hi ha més diferències són el Personal Conducció i Operari Material Mòbil i el personal administratiu, on els homes perceben 2.279 € i 1.162 € més que les dones, respectivament.

- El nivell de director/a també presenta diferències, però aquest cop les dones gaudeixen de 3.811 € de mitjana anual més que els homes per aquest concepte.
- Les diferències més significatives de les mitjanes anuals de les variables es detecten en el nivell del personal director/a on les dones perceben 1.393 € més que els homes de mitjana anual. La resta de nivells presenten diferències poc rellevants.
- Només els grups professionals de menys responsabilitat, concretament el personal tècnic i el Personal Conducció i Operari Material Mòbil on els homes perceben de mitjana anual 706 € i 241 €, respectivament, més que les dones. El personal administratiu i auxiliar no es pot analitzar perquè només han realitzat hores extres un d'ambdós sexes.
- En la comptabilització i remuneració de les hores complementàries només es pot comparar el col·lectiu del Personal Conducció i Operari Material Mòbil on les dones gaudeixen de mitjana anual 10 € més que no pas els homes per aquest component retributiu.
- En gairebé tots els nivells que perceben retribucions en espècies, els homes gaudeixen d'una mitjana anual més elevada que les dones, exceptuant el nivell de personal administratiu on les dones perceben de mitjana anual 574 € més que els homes del mateix grup professional.
- Dels 3 grups professionals amb les retribucions més elevades, només s'han pogut analitzar les bretxes salarials en personal director/a i en el personal responsable d'unitat perquè en el cap de departament només hi ha homes.

Condicions de treball

- L'horari i la jornada laboral de la plantilla de TB venen determinades en cada col·lectiu per les funcions associades a la naturalesa de cada lloc de treball.
- A les dones embarassades, si hi ha raons mèdiques que així ho aconsellen, s'habiliten les mesures oportunes, proposades pel servei de prevenció de l'empresa, per canviar provisionalment de lloc de treball a la treballadora.
- La jornada majoritària és la jornada completa i la distribució és similar en ambdós sexes.
- Cada lloc de treball està associat a un horari concret i l'assignació es fa de manera diferent segons el col·lectiu al qual pertanyen les persones.

- La gran majoria de la plantilla pertany al personal de conducció i de material mòbil i realitza horaris de matí o de tarda segons la normativa d'escollida que prioritza l'antiguitat de les persones.
- El personal EURO disposa de flexibilitat horària i realitzen jornada intensiva per millorar la seva conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- La flexibilitat horària està marcada per les funcions i naturalesa del lloc de treball.
- La majoria de la plantilla, tant homes com dones, tenen contracte Indefinit i no s'observen grans diferències entre ambdós sexes.
- No s'observen diferències significatives entre ambdós sexes per motius d'extinció laboral. També cal destacar el nombre reduït de persones que causen baixa voluntària a l'empresa, fet que es valora positivament.
- Les baixes voluntàries i els acomiadaments, que no arriben al 2% del total de les extincions laborals, han estat exclusivament d'homes, fet que es pot explicar atesa l'elevada masculinització de la plantilla.

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

- Les mesures de conciliació s'integren i recullen en els diferents convenis laborals presentant algunes millores respecte al que estableix la llei.
- La normativa d'escollida de serveis de TB on es regula l'assignació de les persones conductores als diversos serveis de línia i de maniobres, es dedica un apartat a la conciliació de la vida laboral i familiar.
- La tendència és que les dones utilitzen més les mesures de conciliació que els homes, perpetuant així la tradició del paper de les dones en les tasques de cures dins la família.
- És aconsellable revisar les mesures de conciliació i els seus canals d'informació per donar a conèixer aquestes a la plantilla, i així fomentar i facilitar la conciliació de les persones amb càrregues familiars i que puguin continuar gaudint plenament de tots els seus drets laborals.

Infrarepresentació femenina

- La plantilla de Transports de Barcelona és altament masculinitzada, amb un 91% d'homes.

- La representativitat de les dones en els òrgans de govern de més alt nivell tenen més representativitat que a la resta d'estructura jeràrquica on la dona té molt poca representació. Una elevada masculinització de la plantilla en tots els nivells de l'organització sense diferències significatives entre aquests.
- En la correspondència entre nivell professional i nivell d'estudis es detecta que gairebé tots els grups professionals les dones tenen un nivell de preparació acadèmica superior als seus companys masculins del mateix nivell professional, exceptuant el nivell del personal administratiu i el personal auxiliar que estan molt equiparats.
- No es tenen totes les dades sistematitzades i actualitzades pel que fa al nivell d'estudis, per aquest motiu es recomana crear mecanismes per tal de sistematitzar el nivell d'estudis del personal i que aquest estigui actualitzat.
- La representació legal dels treballadors i les treballadores de TB mostra una predominança d'homes respecte a la distribució d'homes i de dones en el total la plantilla.

Prevençió de l'assetjament sexual per raó de sexe orientació sexual, identitat i expressió de gènere

- L'organització compta amb diferents protocols que contemplen la prevençió de l'assetjament, segons si és exclusivament intern o si també afecta a persones usuàries i en funció del tipus d'assetjament tractat.
- De manera concreta en el Procediment de salut i seguretat per la prevençió de l'assetjament sexual i per raó de gènere a TMB Es recomana una revisió del protocol per reforçar que les fases prèvies a la denúncia s'encaminen a l'assessorament. També caldria la formació d'una Comissió de prevençió de l'assetjament i seguiment del protocol i una darrera revisió del llenguatge inclusiu i no sexista.

Altres mesures

- 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.

Pla d'accions, 2022-2025

Línia 1. Cultura i gestió organitzativa						
Objectiu general						
Promoure i garantir una cultura i una gestió organitzativa que fomenti la igualtat d'oportunitats de dones i homes.						
Objectius específics						
- Implementar i consolidar el Pla d'Igualtat com a eina per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes a TB.						
Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
1	Designar formalment una Comissió de Seguiment com a òrgan de vigilància, control i millora continua encarregat de realitzar el seguiment del Pla d'Igualtat. Hi participarà, de forma paritària, la representació legal de l'empresa i de les persones treballadores. Una de les persones designades per la RD realitzarà les tasques de coordinació del Pla d'Igualtat.	Direcció i Comissió Negociadora	Primer semestre del 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Constituïda (sí/no) • Document de constitució • Designada la persona coordinadora 	Temps de dedicació del personal	Aprovada

2	Establir un procediment de recopilació i sistematització de la informació i documentació relativa a la implantació i seguiment del Pla a fi de conèixer el seu desenvolupament i el grau d'eficàcia de les mesures, així com un cronograma de les accions que es duran a terme cada any.	Comissió de Seguiment	Segon semestre del 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Procediment de recopilació i sistematització de la informació establert • Cronograma fet (sí/no) 	Temps per la dedicació dels integrants de la Comissió	Aprovada
3	Elaborar informes de seguiment anuals que incloguin un anàlisi i valoració de l'execució, així com propostes de modificació o millora, si fos el cas. Aquests informes han de servir de base posteriorment per a l'avaluació del Pla.	Comissió de Seguiment	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Realització anual de l'informe 	Temps per la dedicació de les persones integrants de la Comissió	Aprovada
4	Definir i implementar un pla de comunicació amb les accions d'igualtat adoptades a fi de mantenir informades a les persones que treballen a TB sobre el contingut del Pla d'Igualtat, afavorir-ne la participació en el seu desenvolupament i contribuir a la sensibilització de la plantilla.	Àrea Comunicació i Relacions Institucionals	2022 - 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Pla redactat (si/no) 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
5	Avaluació final del Pla d'Igualtat.	Comissió de Seguiment	2025	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de l'avaluació 	Temps de dedicació del personal	Aprovada

6	Informar-se i estudiar la viabilitat d'acollir-se als plans i programes públics d'igualtat de gènere.	Àrea de Resp. Social, Dona i Diversitat	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • S'han revisat els programes públics disponibles • S'han obtingut recursos (sí/no) 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
7	Corresponsabilitzar i donar a conèixer les polítiques i mesures del Pla d'Igualtat TB a les empreses subcontractades del personal que presta servei habitualment en les nostres instal·lacions.	Prevenió de Riscos Laborals	2022-2025	<p>Nombre de comunicacions realitzades</p> <p>Nombre de subcontractes a les que s'ha arribat.</p>	Temps de dedicació del personal	Aprovada

Línia 2. Processos de selecció i promoció professional

Objectiu

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

Objectius específics

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

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

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

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

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

Línia 3. Classificació professional						
Objectiu						
Introduir la perspectiva de gènere en el sistema de classificació professional.						
Objectius específics						
<ul style="list-style-type: none"> - Utilització del llenguatge inclusiu en la denominació dels llocs de treball. - Promoure el valor de la igualtat en la VPT. 						
Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
20	Continuar revisant les denominacions dels llocs de treball i realitzar els ajustaments necessaris per adequar les categories a un llenguatge inclusiu.	Compensació, Pensions i Assegurances	2022-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre llocs revisats • Número i percentatge, desagregat per sexe, de les persones treballadores que han vist modificada la seva denominació al sistema de classificació professional. 	Temps de dedicació del personal	Aprovada

Línia 4. Formació						
Objectiu						
Sensibilitzar i formar a la plantilla en matèria d'igualtat de gènere						
Objectius específics						
<ul style="list-style-type: none"> - Garantir l'accés a la formació en igualtat de gènere a tota la plantilla - Implementar de la perspectiva de gènere en la gestió de persones. 						
Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
21	Incloure activitats formatives en matèria de igualtat de gènere i assetjament als Plans de Formació 2023, 2024 i 2025	Formació	2023 - 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions formatives en matèria d'igualtat als Plans de Formació. • Nombre de cursos realitzats i percentatge d'assistents desagregat per sexe. 	Temps de dedicació del personal	Aprovada

22	Formació en Igualtat específicament adreçada a la Direcció, Responsables d'Oficina de Centre, comandaments, persones que participin en els processos de selecció, classificació professional, contractació, promoció i formació, així com a totes aquelles persones responsables de la gestió d'equips, CSPI, VPT, CSS i Comitè d'Empresa i Formadors.	Formació	2023 - 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i percentatge d'assistents a la formació, desagregat per sexe • Nombre total d'hores de formació i de participants desagregats per sexe 	Temps de dedicació del personal Cost econòmic: sí	Aprovada
23	Incloure en la formació del personal de nou ingrés temari d'igualtat	Formació	2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions formatives incorporades • Nombre total d'hores de formació i de participants desagregats per sexe 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
24	Potenciar el rol de la dona formadora del personal de conducció	Formació	2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de dones formadores en relació al total de persones formadores • Àrees formatives i persones formadores per sexe 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
25	Informar a la Comissió d'Igualtat sobre els cursos en igualtat del Pla de Formació, el seu grau d'execució i la participació de les persones treballadores.	Formació	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Informe amb la totalitat d'accions i les persones participants 	Temps de dedicació del personal	Aprovada

26	Realitzar un estudi on s'estableixin les formacions on es poden incloure píndoles d'igualtat per mirar d'arribar a tota la plantilla en el menor temps possible	Formació	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi fet (si/no) • Nombre de cursos existents on s'ha incorporat contingut d'igualtat 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
----	---	----------	-----------	--	---------------------------------	----------

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

Objectiu

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

Objectius específics

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

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

Línia 6. Infrarepresentació femenina						
Objectiu						
Garantir la presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'Empresa.						
Objectius específics						
- Incentivar la presencia de dones a les candidatures on es troben infrarrepresentades.						
Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
28	Realitzar un llistat anual on s'identifiquin els grups professionals o funcions on les dones es troben infrarepreentades.	Unitat de Selecció i Identif. Persones	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> Elaboració del llistat de grups professionals o funcions (sí/no) Nombre de grups professionals o funcions on les dones es troben subrepresentades, respecte al total 	Temps de dedicació del personal	Aprovada

Línia 7. Retribucions						
Objectiu						
Garantir la igualtat salarial.						
Objectius específics						
- Identificar bretxes salarials.						
Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
29	Revisió anual del registre retributiu per verificar que no existeixen bretxes salarials per raó de gènere.	CSPI	2022 - 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Revisió de les retribucions de les noves contractacions • Revisió de les retribucions en el casos de canvis de categoria professional • Revisió de les retribucions bretxa horitzontal • Revisió de les retribucions bretxa vertical 	Temps de dedicació del personal	Aprovada

Línia 8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe						
Objectiu						
Garantir un entorn de treball lliure d'assetjament.						
Objectius específics						
- Difondre i fer accessible a la plantilla el contingut del protocol d'assetjament.						
Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
30	Realitzar una campanya de difusió del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe mitjançant del vídeo elaborat per Formació, incloent cartells als centres de treball que visibilitzin el número de telèfon de contacte on acudir si es pateix o detecta un cas d'assetjament . Seguiment trimestral	Salut Laboral i Comunicació	2022 -2025	<ul style="list-style-type: none"> • Campanya de difusió feta (sí/no) • Nombre de cartells penjats 	Temps de dedicació del personal	Aprovada

31	Elaboració d'un informe anual sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'organització, on s'incorporin els indicadors de seguiment així com el nombre de casos.	Salut Laboral	2022-2025	<ul style="list-style-type: none"> Informe anual realitzat (sí/no) Lliurat a la CSPI (sí/no) 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
32	Actualitzar el protocols d'assetjament: Inclourent veto a conflictes d'interessos i revisió del llenguatge inclusiu	CSPI	2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> Protocols revisats (sí/no) 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
33	Revisar el codi ètic a fi de que s'asseguri un ambient de respecte entre les persones treballadores, per prevenir l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual. Proposar, si es el cas, modificacions del codi ètic.	CSPI	2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> Elaboració del codi de conducta 	Temps de dedicació del personal	Aprovada

Línia 9. Suport a les treballadores víctimes de Violència de Gènere						
Objectiu						
Desenvolupar una cultura empresarial compromesa amb la lluita contra la violència de gènere.						
Objectius específics						
- Atendre i informar dels recursos en els casos de violència de gènere.						
Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
34	Elaborar i donar a conèixer un document que recopili els drets laborals i de seguretat social reconeguts legalment o convencionalment a les víctimes de violència de gènere.	CSPI	2023-2024	<ul style="list-style-type: none"> Document fet (sí/no) 	Temps de dedicació del personal	Aprovada
35	Realitzar un document adreçat a les Oficines de Centre amb recomanacions que reculli possibles mesures adoptables per víctimes de violència (facilitar canvis de CON, calendaris de descans, vacances fora de terminis establerts, elecció de torn, etc..)	CSPI	2023-2024	Document fet (sí/no)	Temps de dedicació del personal	Aprovada

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

Línia 11. Llenguatge i comunicació no sexista

Objectiu

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

Objectius específics

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

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

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

Línia 12. Salut laboral i prevenció de riscos						
Objectiu						
Garantir la salut laboral de dones i homes.						
Objectius específics						
- Incorporar la perspectiva de gènere als processos de protecció de la salut.						
Accions		Responsable	Any	Indicadors	Recursos	Observacions
41	Fer una anàlisi de les dades que es poden desagregar per sexe que aportin informació per definir una política de prevenció que respecti les necessitats i diferències entre dones i homes. Exemple: absentisme, accidentabilitat... Utilitzar les dades anteriors per avançar en la prevenció de riscos amb perspectiva de gènere.	Salut Laboral CSPI	2023-2025	<ul style="list-style-type: none"> Anàlisis fet Dades utilitzades 	Temps de dedicació del personal	Aprovada

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

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 al seguiment anual i 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 2: Establir un procediment de recopilació i sistematització de la informació i documentació relativa a la implantació i seguiment del Pla a fi de conèixer el seu desenvolupament i el grau d'eficàcia de les mesures, així com un cronograma de les accions que es duran a terme cada any.
- Acció 3: Elaborar informes de seguiment anuals que incloguin un anàlisi i valoració de l'execució, així com propostes de modificació o millora, si fos el cas.
- Acció 5: Avaluació final 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.

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.

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.

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.

Annexos

Composició de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat

Nom	Càrrec
	Directora Recursos Humans
	Responsable inspectors vehicles
	Responsable disseny oferta i millora processos bus
	Responsable Responsabilitat Social-Dona-Diversitat
	Cap Grup operatiu de línia
	Tècnica responsable Relacions Laborals
	Representant ACAT
	Representant ACTUB
	Representant CCOO
	Representant CGT
	Representant SIT
	Representant UGT

Acta de Constitució de la Comissió

ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT DE TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

Barcelona, 28 de gener de 2021.

REUNITS

Per la representació dels Treballadors:

Sr. Francisco Javier Ciudad (ACAT)
Sr. Pascual Hermosilla (ACTUB)
Sr. José Luis Martín (CCOO)
Sr. Juan Ramiro (CGT)
Sr. Javier Farfete (SIT)
Sr. Román Montorio (UGT)

Per la representació de l'Empresa:

Sra. Judit Garcia
Sra. Isaura Sánchez
Sra. Raquel Díaz
Sr. David Lizarde
Sr. Antonio Garrido
Sra. Susana Pirello

Assessora: Montse Castro

A Barcelona, a les dependències de Triangle, sent les 10 hores del dia 28 de gener de 2021, es reuneixen les persones relacionades per tal de tractar de la negociació del Pla d'Igualtat de Transports de Barcelona S.A.

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix, a l'article 47, que cal garantir l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores, o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels objectius que s'hi descriuen. Així mateix, el Reial Decret Llei 901/2020, de 14 d'octubre de 2020 indica que s'ha de constituir una comissió negociadora en la qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores a fi d'elaborar el Pla d'Igualtat.

Ambdues Parts es reconeixen, reciprocament, plena capacitat i legitimitat per a negociar, motiu pel qual queda constituïda formalment la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, i que estarà integrada per les següents persones:

• Per part de la representació dels Treballadors:

Sr. Francisco Javier Ciudad (ACAT)
Sr. Pascual Hermosilla (ACTUB)
Sr. José Luis Martín (CCOO)
Sr. Juan Ramiro (CGT)
Sr. Javier Farlete (SIT)
Sr. Román Montorio (UGT)

• Per part de la representació de l'Empresa:

Sra. Judit García
Sra. Isaura Sánchez
Sra. Raquel Díaz
Sr. David Lizarde
Sr. Antonio Garrido
Sra. Susana Pociello

Ambdues parts convenen en realitzar les reunions a les dependències del Triangle, amb una periodicitat flexible en funció dels temes a tractar, essent l'ideal programar una reunió per quinzena.

D'altra banda, la RT i la RD valoren la idoneïtat o no de designar una persona assessora per la Comissió Negociadora, i convenen posposar la decisió per més endavant. CCOO proposa pel recolzament en la realització del Pla d'Igualtat TB, a les següents consultories:

- Silvia Donoso
- IQccop
- Igualentiu

Es convé que a les reunions de negociació podran assistir persones assessores per ambdues representacions.

Els titulars de Comissió Negociadora i una persona assessora per secció sindical, rebran formació telemàtica en matèria d'igualtat i elaboració de Plans d'igualtat, restant pendent de concretar les dates, i amb una durada aproximada de 12 hores.

CGT lliura una proposta de Reglament de funcionament intern de la Comissió Negociadora, annexat a la present acta, que es valorarà a la propera reunió d'aquesta Comissió.

Ambdues parts veuen convenient crear un accés destacat a la intranet corporativa on es publicarà tota la informació relacionada amb la negociació, especialment les actes.

I en prova de conformitat amb l'exposat, signen la present Acta les respectives representacions en el lloc i data indicats a l'encapçalament.

Relació de les persones que han participat als focus grups

Focus group amb la direcció de l'empresa:

Nom	Càrrec
	Director Organització i Persones
	Responsable Responsabilitat Social, Dona i Diversitat
	Directora Recursos Humans
	Director Personal, Compensació i Organització
	Directora Persones Xarxa Bus
	Director Salut, Seguretat i Benestar Social
	Directora Àrea Operativa Bus
	Responsable Material Mòbil i Instal·lacions
	Director Comunicació i Relacions Institucionals
	Director Xarxa Bus

Focus group amb la part social:

Nom	Càrrec
	Representant ACAT
	Representant ACTUB
	Representant CCOO

	Representant CGT
	Representant SIT
	Representant UGT
	Assessora ACAT
	Assessora UGT
	Assessora ACTUB
	Assessora SIT
	Representant CCOO
	Representant CGT

Acta d'aprovació del Pla d'Igualtat