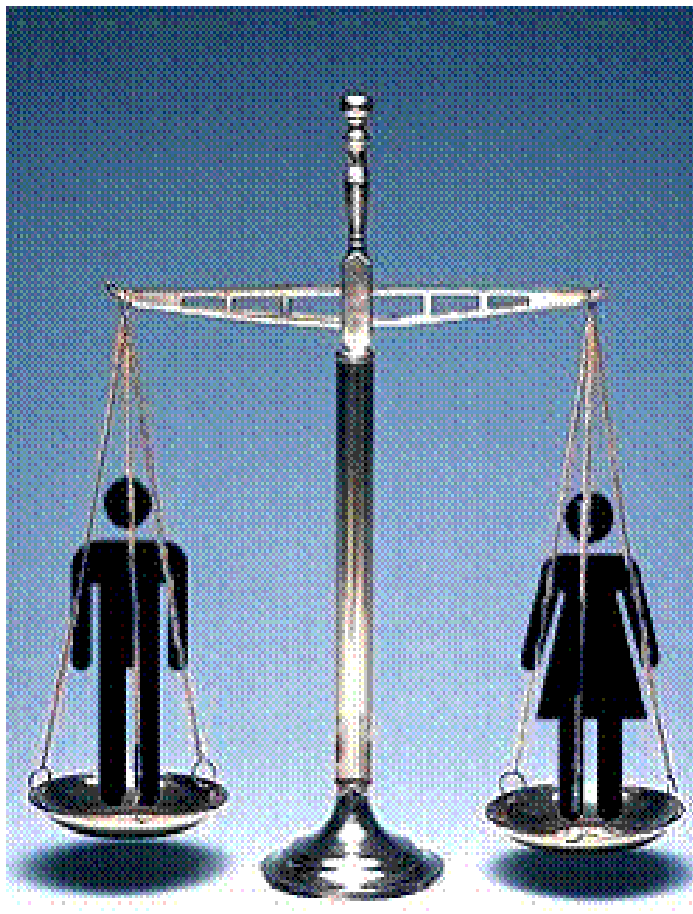


TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

PLA D'IGUALTAT



Taula de continguts

1. INTRODUCCIÓ	4
1.1 COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ DE TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A. AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT.	4
1.2 Antecedents.....	4
1.3 Concepte i contingut dels Plans d'Igualtat a les empreses.....	7
1.4 Normativa aplicable i definicions.....	8
1.5 Àmbit d'aplicació del present Pla d'Igualtat.	9
1.6 Vigència.	9
2. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.....	10
2.1 Informació de l'empresa	10
2.2 Metodologia de treball.	10
2.3 Diagnòstic quantitatiu: eixos d'anàlisi	11
2.4 Diagnòstic qualitatiu.	24
2.5 Conclusions.....	33
3. OBJECTIUS I PROPOSTES D'ACTUACIÓ PEL PERÍODE 2014-2018.....	36
4. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE RESULTATS DEL PLA D'IGUALTAT.....	47
5. COMUNICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	48

Taules

- Taula 1. Distribució de la plantilla per gènere**
- Taula 2. Total ingressos 2012 per gènere**
- Taula 3a. Nivell professional per gènere**
- Taula 3b. Nivell professional per gènere.**
- Taula 3c. Distribució de la representació legal dels treballadors/es per sindicats**
- Taula 3d. Distribució de la representació legal dels treballadors/es per categories**
- Taula 4a. Persones que hi han optat per gènere (2012).**
- Taula 4b. Persones que han accedit a una promoció per gènere (2012).**
- Taula 5. Formació en hores de feina per gènere (2012).**
- Taula 6. Baixes d'empresa per gènere (2012).**
- Taula 7. Models de descans per gènere**
- Taula 8a. Modalitats de conciliació: Dones (2012).**
- Taula 8b. Modalitats de conciliació: Homes (2012).**
- Taula 9. Investigacions dutes a terme per possibles casos d'assetjament sexual.**
- Taula 10. Comparativa Convenis col·lectius TB S.A. i Estatut dels Treballadors**
- Taula 11. DAFO**
- Taula 12. Accés a l'ocupació**
- Taula 13. Classificació professional.**
- Taula 14. Promoció.**
- Taula 15. Formació.**
- Taula 16. Baixes d'empresa.**
- Taula 17. Retribució.**
- Taula 18. Ordenació del temps i condicions de treball.**
- Taula 19. Conciliació de la vida familiar i laboral.**
- Taula 20. Prevenció de l'assetjament sexual.**
- Taula 21. Utilització no sexista del llenguatge.**

Gràfics

- Gràfic 1. Distribució de la plantilla per edats**
- Gràfic 2. Distribució de la plantilla d'homes per edats**
- Gràfic 3. Distribució de la plantilla de dones per edats**

1. INTRODUCCIÓ

1.1 COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ DE TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A. AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT.

La Direcció de l'Empresa "TRANSPORTS DE BARCELONA S.A.", en endavant TB S.A.,
DECLARA:

- Que al llarg de la seva història, Transports de Barcelona, S.A. ha demostrat el ferm compromís i voluntat de garantir i afavorir la igualtat de tracte i oportunitats entre totes les persones que treballen a l'empresa, independentment del seu origen, raça, sexe o religió.
- Que garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi clau de la política de persones a Transports de Barcelona, S.A.
- el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, d'acord amb allò establert a la Llei Orgànica 3/2007.
- Que l'empresa assumeix el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a tots i cadascun dels seus àmbits d'activitat; des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, la ordenació del temps de treball i la conciliació, la prevenció de riscos laborals, i l'ús d'un llenguatge no sexista tant pel que fa a les comunicacions internes com externes.
- Que els principis enunciats es duran a la pràctica mitjançant el foment de les mesures d'igualtat contingudes al present pla d'igualtat, així com d'altres addicionals que es puguin desenvolupar o pactar en l'àmbit de l'empresa. Per dur a terme aquest propòsit, es comptarà amb la Representació Legal dels Treballadors en l'àmbit de la negociació col·lectiva.
- Que s'informarà de totes les decisions que s'adoptin al respecte i es projectarà una imatge d'empresa conseqüent amb el principi d'igualtat d'oportunitats.

1.2 Antecedents.

Transports de Barcelona, S.A. (TB) sempre ha demostrat un ferm compromís per tal de garantir i afavorir la igualtat entre totes les persones que treballen a l'empresa independentment del seu origen, raça, sexe o religió.

És, però, des de finals de l'any 2002 quan l'empresa fa encara més visible aquest compromís i s'implica activament en el projecte "Plans d'igualtat d'oportunitats a les empreses de la ciutat de Barcelona". Això suposà que figurés entre les 15 empreses pioneres, i fos un exemple de com es va prenent consciència i posicionament de la importància del tema dins de l'organització. Al respecte, TB participà en pràcticament la totalitat de la quinzena de jornades que es celebraren entre els anys 2002 i 2005. En aquest marc, TB va col·laborar en la creació dels següents documents:

- Guia de criteris ètics per a la igualtat d'oportunitats.
- Protocol per a l'elaboració d'un pla d'actuació per a la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats.
- Recull de bones pràctiques.

D'altra banda, altres actuacions van ser:

- Conveni amb l'oficina per a la no discriminació (Ajuntament de Barcelona).
- Conveni amb l'AMB, Regidoria de drets Civils per a la no discriminació (gener 2002), comproment-se a no discriminar ningú per les seves característiques personals i afavorir la integració de col·lectius de persones que pugui sentir algun tipus d'exclusió social.
- Participació al programa "Dones cap a l'ocupació", de la Generalitat de Catalunya. Es van fer contractes temporals per què després poguessin participar a les proves de selecció i arribar al perfil desitjat.
- Col·laboració amb el programa de l'IMEB, als programes de formació en valors per a ciutadans i ciutadanes.
- Acord amb Barcelona Activa, per al "desmuntatge de barreres" adreçat a nouvinguts, dins del programa "Nous filons cap a l'ocupació".
- Participació en el projecte Equal "Passarel·les cap a l'ocupació" on un dels col·lectius "diana" eren dones de més de 45 anys amb càrregues familiars. L'objectiu era la realització d'un programa específic per a la capacitació i posterior contractació de dones conductores. Així mateix, també es va participar al programa EQUAL "Tempora, tots els temps un temps".
- L'empresa va participar, també, des dels seus orígens, en la Xarxa d'empreses en NUST, liderada per la Regidoria de Nous Usos socials del temps, amb els objectius de

promoure l'intercanvi de coneixements en relació als nous usos del temps entre les empreses de la ciutat de Barcelona, posar en marxa cicles de trobades de treball i intercanvi de coneixements amb empreses i ciutats europees que estiguin desenvolupant experiències i polítiques en la mateixa línia, etc.

Responent els requeriments establerts a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes" (coneguda com "Llei d'igualtat"), aquell mateix any 2007 l'empresa va formalitzar el seu compromís amb la igualtat mitjançant l'elaboració dels Plans d'Igualtat de Metro i TB.

Amb posterioritat a l'aparició dels Plans, i fins l'actualitat, TMB ha continuat desenvolupant el seu compromís amb la igualtat mitjançant dues línies d'actuació:

- 1) L'aplicació de les accions derivades dels propis Plans d'Igualtat
- 2) El desenvolupament d'accions complementàries, fruit de les noves realitats que han anat apareixent.

Entre d'altres accions, cal destacar, per ordre cronològic, les següents:

- L'Informe: "*Incidencia de los criterios de Paridad establecidos en la L.O. 3/2007 respecto a los Consejos de Administración de TB y Metro*". (Maig, 2008).
- Elaboració d'un conveni de col·laboració amb escoles de F.P. que es va lliurar a la direcció de RR.HH.
- Participació a les "Jornades per a l'intercanvi d'experiències en Igualtat de Gènere" organitzades per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. (Maig, 2009)
- Publicació a Intranet del Quadre d'Indicadors de la Igualtat. (Març, 2009)
- Document d'anàlisi i proposta de modificació de la Normativa Interna d'Escollida i Assignació de Serveis de Conducció TB, elaborat a petició de l'Àrea d'Operacions. (Juny, 2009)
- Estudi de *benchmarking* comparatiu entre els Plans d'Igualtat de TMB i FGC amb l'objectiu de tenir un referent d'una empresa del mateix sector productiu de cara a la revisió de les polítiques internes d'igualtat. (Juliol, 2009)
- Presentació a una representació de l'Ajuntament de Badalona de les Polítiques d'Igualtat a TMB. (Octubre, 2009)

- Revisió dels documents “L'Estatut del Voluntari TMB” i “Guia del Voluntariat” per evitar les connotacions sexistes al seu llenguatge. (Octubre, 2009)
- Participació a la “Taula de Contrast amb Empreses” dins del Fòrum del Temps. (Novembre, 2009)
- Creació d'un esborrany/proposta de col·laboració a la Conselleria de Treball per que ens ajudin amb els Centres de Formació Professional amb la finalitat de que aquests estimulin als/les estudiants a dirigir la seva formació cap a oficis considerats més masculins, i així fer possible una major selecció de dones en aquests. (Novembre, 2009)
- Recopilació del catàleg complet de tots els beneficis i facilitats per conciliar la vida laboral i familiar disponibles a TB. Fins aquell moment, la relació exhaustiva i descripció d'aquests beneficis es trobaven dispersos pels diferents Convenis Col·lectius i acords fets entre empresa i RT al llarg dels anys. (Desembre, 2009)
- Creació d'una pàgina a Intranet per donar a conèixer les Polítiques d'Integració de TMB. (Març, 2010)
- Elaboració de l'informe “Comunicació i Llenguatge no Sexista a TMB”. Es va fer arribar a la Vicepresidència Executiva per tal que es tingués en consideració en les polítiques de comunicació de l'empresa. (Maig, 2010)
- Estudi de la oportunitat d'obtenir del certificat EFR promogut per la Fundació Másfamilia. (Abril, 2011)
- Entrevista i participació en l'enquesta del “*Ministerio de Trabajo e inmigración*” prèvia a l'elaboració del projecte “GESDI (*Gestión de la diversidad*)”. (Juny, 2011)
- Col·laboració amb la *Subdirección General para la Igualdad de Trato y la No Discriminación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI)* per la preparació de la delegació espanyola al seminari europeu sobre Gestió de la Diversitat, organitzat per EUROFOUND. (Maig 2013).

1.3 Concepte i contingut dels Plans d'Igualtat a les empreses.

La Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes estableix que un Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, tendents a aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, i a eliminar eventuais discriminacions existents per

raó de sexe. D'ençà la seva promulgació, l'any 2007 va elaborar un Pla d'igualtat que es troba actualment en vigor.

Un pla d'igualtat ha d'incloure un diagnòstic de situació, un conjunt ordenat de mesures orientades a superar situacions de possible desigualtat, que no han pogut ser corregides per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica o formal. A més, ha de definir i articular mecanismes d'avaluació i seguiment dels resultats aconseguits.

Tot i això, el pas del temps ha comportat canvis de tota mena (legals, organitzatius, culturals, de persones, etc...) que aconsellen l'actualització del Pla d'igualtat de TB elaborat l'any 2007, i que reculli amb més precisió la realitat actual de la igualtat a TB i replantegi l'estratègia més adient a seguir.

El contingut del present document emana de l'anàlisi realitzat a "*Per a la igualtat efectiva de dones i homes a Transports de Barcelona S.A.: informe de situació i revisió del pla d'igualtat pel període 2013-2015*", elaborat per la Unitat de Participació i integració i el Departament de Planificació, Gestió i Desenvolupament de la DGBus durant l'any 2013. La RLT va poder participar al procés d'elaboració mitjançant lliurament de la informació necessària. L'anàlisi de les seves conclusions van ser presentades i consensuades amb la RLT a dues Comissions Permanents.¹ És doncs, a partir d'aquest treball previ, que s'elabora el present pla d'igualtat pel període 2014-2018.

1.4 Normativa aplicable i definicions

El present document de pla d'igualtat ha estat redactat d'acord amb els requisits i orientacions establertes a la següent normativa aplicable:

- Constitució Espanyola de 1978;
- Llei Orgànica 10/1995 del Codi Penal;
- Llei Orgànica 3/2007, per la igualtat efectiva de dones i homes;
- Estatut dels Treballadors 1/1995;
- Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/1995;
- RDL 5/2000, infraccions i sancions en l'ordre social;

Altres fonts normatives que han determinat continguts del present document són les següents:

- Conveni col·lectiu de Transports de Barcelona 1998-2001;
- Conveni col·lectiu de Transports de Barcelona 2002-2005;
- Conveni col·lectiu de Transports de Barcelona 2005-2008;
- Conveni col·lectiu de Transports de Barcelona 2009-2012;

¹ Comissió Permanent Acta 3/2013 de 22 de maig de 2013, i Acta 5/2013 de 9 d'octubre de 2013.

- Conveni col·lectiu de Transports de Barcelona 2012-2014;
- TMB- P664- Anàlisi i actuació en els casos de possible assetjament laboral;

1.5 Àmbit d'aplicació del present Pla d'Igualtat.

El present pla d'igualtat serà d'aplicació a la totalitat de les persones que treballen a l'empresa Transports de Barcelona, S.A., independentment del vincle jurídic que les hi uneixi. També serà d'aplicació al personal en formació contractat, o personal que realitzi pràctiques a l'empresa, sempre que hi desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa. Així mateix, l'empresa valorarà positivament el compliment de polítiques d'igualtat dutes a terme pel personal que tingui subcontractat prestant-hi serveis a les seves instal·lacions, proveïdors, etc.

1.6 Vigència.

El Present Pla d'Igualtat actualitza i substitueix el Pla d'Igualtat en vigor a l'empresa des de l'any 2007.

La seva vigència serà de 2014 a 2018. Cas de finalitzar el període de vigència sense un nou Pla, s'entendrà prorrogada la seva validesa fins l'aprovació d'aquest.

Durant el període de vigència del pla, aquest podrà ser revisat a proposta de qualsevol de les parts.

Durant el període de vigència del Pla, resta oberta la possibilitat d'incorporar-hi totes aquelles noves accions i mesures que, conjuntament, puguin acordar l'empresa i la representació legal dels treballadors tendents a afavorir la igualtat.

2. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

2.1 Informació de l'empresa

Les dades generals de l'empresa són les següents:

Denominació social	TRANSPORTS DE BARCELONA S.A.
Forma jurídica	Societat Anònima
Adreça	Carrer 60, núm. 21-23, Polígon de la Zona Franca 08040- BARCELONA
Telèfon	93.298.70.00
Fax	93.298.72.99
Pàgina web	www.tmb.cat
Activitat	Transport Públic urbà de viatgers
Àmbit territorial	Local

2.2 Metodologia de treball.

L'elaboració del present Pla d'igualtat, s'ha estructurat en quatre fases.

Fase 1- Elaboració per part del Departament de Polítiques d'Integració, i de la Unitat de Planificació, Gestió i desenvolupament de TB d'un estudi de situació de la igualtat a TB. Aquest estudi va ser elaborat a partir de les dades existents als sistemes d'informació de l'empresa, així com de les diverses entrevistes realitzades amb els responsables de Personal i responsables amb personal a càrrec. Les conclusions de l'estudi es van recollir a l'informe anomenat: "Per a la igualtat efectiva de dones i homes a Transports de Barcelona S.A.: informe de situació i revisió del pla d'igualtat" (abril 2013). El document analitzava, d'acord amb allò establert a la LO 3/2007, l'estat de l'empresa en la matèria a data 2012, i proposava diverses mesures per actualitzar el pla d'igualtat en vigor d'ençà l'any 2007.

Fase 2- Revisió de les conclusions i accions de millora per part de responsables de les diferents àrees de l'empresa que, després del període d'anàlisi i consultes pertinents, va fer aportacions complementàries i modificacions al contingut inicial de l'informe.

Fase 3- Entrega, en data 22 de maig de 2013, per part de la direcció de l'empresa (en endavant RD) a la Representació legal del Treballadors (en endavant, RLT) en el marc de la Comissió Permanent de l'esmentat informe "Per a la igualtat efectiva de dones i homes a Transports de Barcelona S.A.: informe de situació i revisió del pla d'igualtat"² per a la seva avaluació, posterior debat i recollida d'aportacions; per tal que, de forma participada, es pogués procedir a la redacció del Pla d'Igualtat. En data 9 d'octubre de 2013, tingué lloc una segona reunió a la Comissió Permanent on la RLT va poder traslladar els comentaris que considerà pertinents respecte a l'informe, i on s'hi acordà traslladar-ne els continguts a un nou pla d'igualtat.³

Fase 4- Redacció del present Pla d'Igualtat, entrega a la Representació legal del Treballadors i al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Aplicació i difusió interna per a coneixement de tot el personal de l'empresa.

2.3 Diagnòstic quantitatiu: eixos d'anàlisi

Les dades numèriques recollides al present informe s'han obtingut durant l'any 2012 a través del sistema informàtic SAP-RRHH, amb la col·laboració del Departament de Planificació, Gestió i Desenvolupament Persones de TB; i de la Secretaria tècnica AFRHC.

Pel que fa a la distribució global de dones i homes a TB a data 31 de desembre de 2012 les dades son les següents:

Taula 1. Distribució de la plantilla per gènere⁴

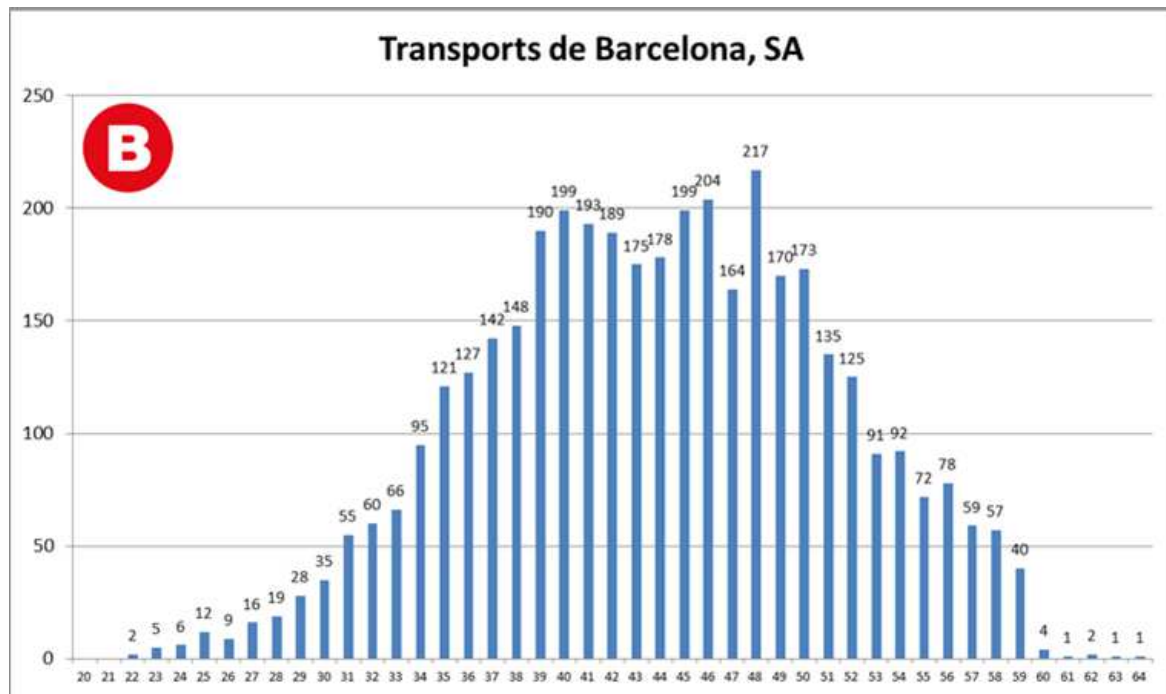
	Total	Homes	%	Dones	%
Persones en plantilla TB	4.226	3.935	93,11	291	6,89

² Acta 4/2013 de la Comissió Permanent.

³ Acta 5/2013 de la Comissió Permanent.

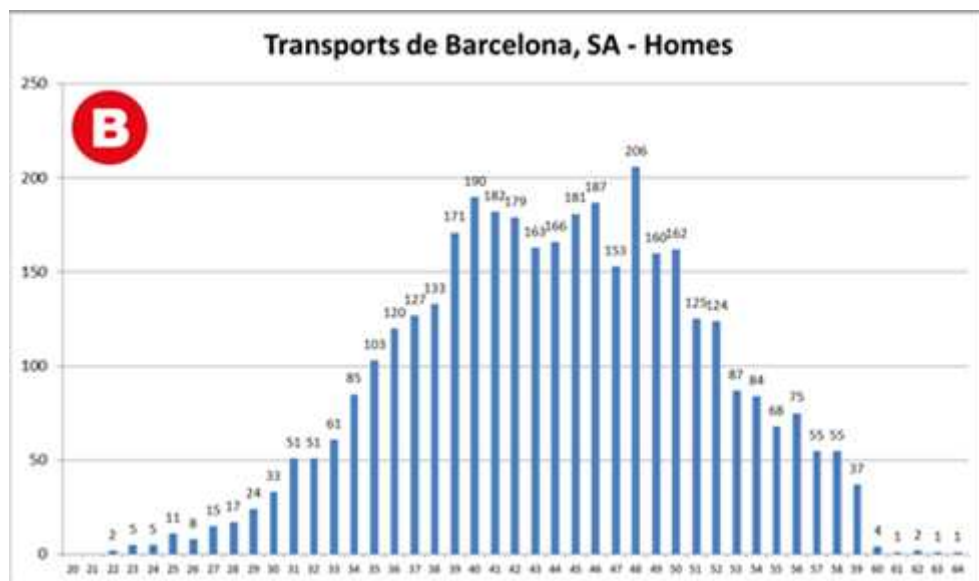
⁴ Les gràfiques indiquen el numero de dones i homes que han format part de la plantilla durant 2012, sense els jubilats/des parcials.

Gràfic 1. Distribució de la plantilla per edats



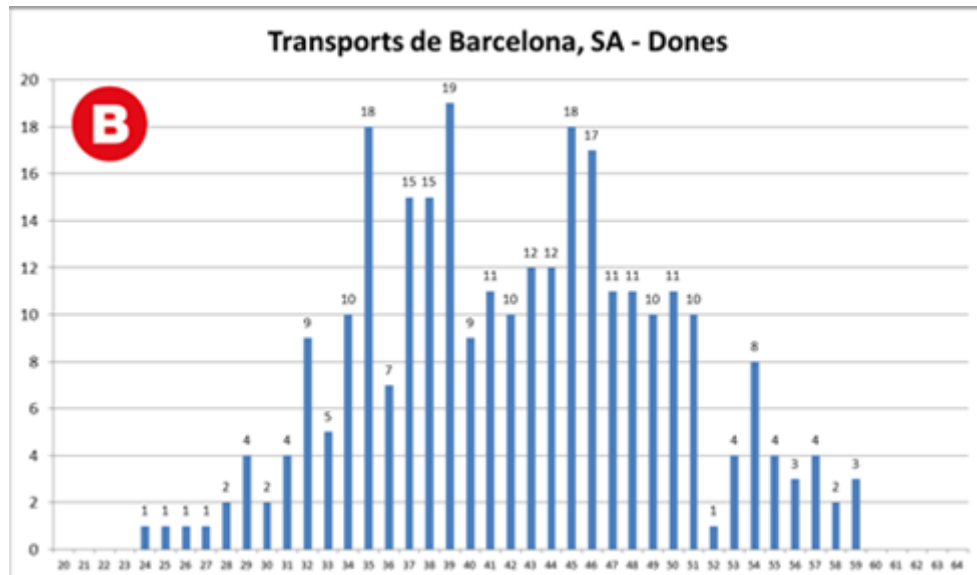
Edat mitjana: 45,19 anys

Gràfic 2. Distribució de la plantilla d'homes per edats



Edat mitjana: 45,37 anys

Gràfic 3. Distribució de la plantilla de dones per edats



Edat mitjana: 42,81 anys

Eixos analitzats.

El diagnòstic inclòs en el present Pla d'Igualtat ha procurat incloure tots aquells aspectes que són rellevants a l'hora d'identificar possibles discriminacions entre dones i homes.

A tal efecte, s'han definit els següents eixos d'anàlisi:

- Accés a l'ocupació
- Classificació professional
- Promoció
- Formació
- Baixes d'empresa (excedències...)
- Retribucions
- Ordenació del temps i condicions de treball

- Conciliació de la vida familiar i laboral
- Prevenció de l'assetjament sexual
- Utilització no sexista del llenguatge

2.3.1. ACCÉS A L'OCUPACIÓ.

Taula 2. Total ingressos 2012 per gènere

	Total	Homes	%	Dones	%
Personal operatiu de la xarxa	0	0	0	0	0
Operaris i comandaments de Material Mòbil i Infraestructures	0	0	0	0	0
DITs i personal administratiu	0	0	0	0	0

2.3.2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Pel que fa a la distribució de dones i homes en quant a l'àmbit de l'empresa on desenvolupen el seu treball, així com la seva representativitat a la RLT, es constata el següent.

Taula 3a. Nivell professional per gènere

	Total	Homes	%	Dones	%
Persones en plantilla TB	4.226	3.935	93,11	291	6,89
Personal Operatiu de la Xarxa	3.255	3.083	94,71	172	5,29
Personal de Material Mòbil i Infraestructures	627	611	97,44	16	2,56
Personal Administratiu i Àrees Funcionals	344	241	70,05	103	29,95

Taula 3b. Nivell professional per gènere.

	Total	Homes	%	Dones	%
Consell Administració	16	12	75,00	4	25,00
Consell Direcció	25	19	76,00	6	24,00
Directius i tècnics grup2	32	29	90,63	3	9,38
Directius i tècnics grup3	93	68	73,11	25	26,88
Directius i tècnics grups 4 i 5	149	112	75,16	37	24,84
Comandaments intermedis	310	302	97,41	8	2,59
Resta	3610	3400	94,18	210	5,82

Taula 3c. Distribució de la representació legal dels treballadors/es per sindicats

SINDICAT	HOMES	%	DONES	%	TOTAL
ACAT	1	100%	0	0	1
ACTUB	5	100%	0	0	5
CCOO	5	100%	0	0	5
CGT	6	100%	0	0	6
PSA	1	100%	0	0	1
SIT	5	100%	0	0	5
UGT	6	100%	0	0	6
TOTAL	29	100%	0	0	29

Taula 3d. Distribució de la representació legal dels treballadors/es per categories

Funció	HOMES	%	DONES	%	TOTAL
AIC	1	100%	0	0	1
COMANDAMENT D'EXPLOTACIÓ	3	100%	0	0	3
CONDUCTORS	20	100%	0	0	20
MAGATZEMISTA MATERIAL MÒBIL	1	100%	0	0	1
MECÀNICS	2	100%	0	0	2
TÈCNICS I ADMINISTRATIUS	2	100%	0	0	2
TOTAL	29	100%	0	0	29

2.3.3. PROMOCIÓ.**Taula 4a. Persones que hi han optat per gènere (2012).**

	Total places ofertes	Homes que opten	%	Dones que opten	%
Personal operatiu de la xarxa	59	73	86,90	11	13,10
Operaris i comandaments de Material Mòbil i Infraestructures	26	36	92,30	3	7,70

Taula 4b. Persones que han accedit a una promoció per gènere (2012).

	Total places ofertes	Homes que accedeixen	%	Dones que accedeixen	%
Personal operatiu de la xarxa	59 *	42	85,71	7	14,29
Operaris i comandaments de Material Mòbil i Infraestructures	26	25	96,15	1	3,85

* Han quedat 10 places pendents de cobertura al Bus Turístic

2.3.4. FORMACIÓ.

Taula 5. Formació en hores de feina per gènere (2012).

	Total alumnes	Alumnes Dones	% sobre el total d'alumnes
Formació impartida	4.331	403	9,30
ANY 2012			
Formació impartida	5.220	230	4'40

	Total alumnes	Alumnes Homes	% sobre el total d'alumnes
Formació impartida	4.331	3.928	90,70
ANY 2012			
Formació impartida	5.220	4.990	95'60

2.3.5. BAIXES D'EMPRESA.

Taula 6. Baixes d'empresa per gènere (2012).

	Total	Homes	%	Dones	%
Personal en plantilla TB	- 42	- 42	100	0	0

2.3.6. RETRIBUCIÓ.

2.3.6.1. Política salarial

La política salarial a TB s'aplica en base als requisits i competències del lloc de treball. Es percep igual salari entre homes i dones del mateix nivell. Les categories i llocs de treball són neutres i definides independentment del gènere.

A TB els salaris no tenen relació directa amb el gènere de les persones sinó amb la categoria i funcions que desenvolupen.

2.3.6.2. Ajuts econòmics

Gràcies a acords assolits en el marc de la negociació col·lectiva entre l'Empresa i els Representants dels Treballadors, amb la finalitat d'ajudar als treballadors/es a assumir les despeses derivades de la conciliació, l'empresa abona els següents conceptes:

- Subsidi per naixement de fill.⁵
- Subsidi per nupcialitat per matrimoni d'empleat/ada.⁶
- Subsidi auxili per defunció: Prestació de caràcter assistencial destinada a col·laborar en les despeses d'enterrament per mort de l'empleat/ada. A la darrera mensualitat meritada pel difunt, juntament amb el resta de conceptes que conformen la quitança per baixa a l'Empresa, es fa una assignació de l'import equivalent a 15 dies ordinaris de salari de l'empleat/ada.
- Ajuda escolar: Als empleats/ades amb fills/es amb una edat compresa entre 3 i 16 anys, ambdós inclosos, que cursin estudis, i sempre que l'ensenyament no sigui gratuït, se'ls abona durant deu mesos a l'any, coincidint amb el curs, una ajuda escolar.⁷
- Ajuda guarderia: Ajuda per cada fill/a menor de 3 anys, abonada en 10 pagaments de setembre a juny.⁸
- Ajudes per fills discapacitats d'empleats: ajudes econòmiques, durant els dotze mesos de l'any, per fills/es dels empleats a qui l'entitat gestora els ha reconegut com a discapacitats. Als que no arribin al 50% de discapacitat i rebin ensenyament en escoles especials, se'ls abona la quantia en funció del grau de discapacitat que aquest organisme reconegui. Aquesta ajuda es continua percebent en cas de jubilació de l'empleat, com també en el cas de defunció (en concepte de pensió d'orfenesa), i és de caràcter retroactiu per als que hagin percebut aquesta ajuda en les quanties vigents a cada moment. Es defineixen els requisits necessaris, amb l'informe previ dels serveis mèdics, perquè l'ajuda per minusvalidesa s'estengui, a més dels disminuïts psíquics,

⁵ Art. 41 Conveni col·lectiu 1998-2001 i taules salarials Conveni Col·lectiu 2009-2012.

⁶ Art. 42 Conveni col·lectiu 1998-2001 i taules salarials Conveni Col·lectiu 2009-2012.

⁷ Art. 63.a) Conveni col·lectiu 1998-2001, Taules salarials Conveni col·lectiu 2009-2012 de TB, Taules salarials Conveni de Metro pels anys 2008-2011.

⁸ Art. 32 Conveni col·lectiu 2005 i taules salarials Conveni col·lectiu 2009-2012 de TB, i Taules salarials Conveni de Metro pels anys 2008-2011.

als que tenen alguna disminució física que requereixi rehabilitació, reeducació o l'ajuda d'una tercera persona pel desenvolupament de l'activitat humana normal.⁹

- FAS: el Fons d'Assistència Social pot concedir préstecs a un tipus d'interès reduït, i assumir despeses dels empleats/ades en situació de necessitat. És administrat i distribuït per una comissió paritària Empresa/ Comitè d'Empresa i, d'acord amb el seu reglament intern, regula els supòsits de fet, mecanismes de control, imports, i terminis per fer-ne ús.¹⁰

2.3.7. ORDENACIÓ DEL TEMPS I CONDICIONS DE TREBALL.

El personal d'explotació i el de material mòbil presten serveis en règim de torns. Un cop cada dos anys es produeix una escollida de serveis a la qual, en funció de la antiguitat a l'empresa, cada treballador/a escull servei i CON.

A.- Personal d'explotació

El personal d'explotació, un cop l'any, pot escollir a quin dels 4 sistemes de descansos acollir-se. Un determinat nombre de serveis són assignats nominalment als empleats/ades, de forma fixa, i la resta són coberts per una bossa de conductors/es suplents.

Els sistemes de descansos són els següents:

- Model 65: format per cicles de 20 setmanes. Suposa la planificació de 65 dies de descans en cap de setmana (inclosos 13 dobles descansos) i 39 dies de descans de dilluns a divendres.
- Model 57: format per cicles de 20 setmanes i un de 12 setmanes coincidint amb el període de vacances estivals. Comporta la realització de 57 dies de descans en cap de setmana, 45 dies de descans de dilluns a divendres i 2 dies de descans de lliure disposició a planificar de dilluns a divendres.
- Model 72: format per cicles de 20 setmanes i un de 12 setmanes coincidint amb el període de vacances estivals. En aquest grup 72 l'empleat/ada ha de treballar obligatòriament les seves 7 festes oficials en jornada ordinària
- Model Bus turístic: Només pels conductors/es assignats/des a Bus Turístic. Format per cicles de 6 setmanes, comportant la realització de fins a 17 dies de descans en caps de setmana i 87 dies de descans de dilluns a divendres.

⁹ Art. 63.c) Conveni col·lectiu 1998 i taules salarials Conveni col·lectiu 2009-2012 de TB. Taules salarials Conveni de Metro pels anys 2008-2011, i art. 37 Conveni de Metro pels anys 2004-2007.

¹⁰ Art. 62 Conveni 1998-2001.

- El nou Conveni col·lectiu 2012-2014 ha introduït la possibilitat que els comandaments d'exploració, els/les Agents de Centre, els/les Tècnics polivalents, i els/les AIC's puguin escollir entre el model 65, el model 57, i el model 72.¹¹

La distribució dels sistemes de descans a Explotació és:

Taula 7. Models de descans per gènere

MODEL DE DESCANS	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
MODEL 57 Conv. 09.12	59	6'79	810	93'21	869
MODEL 72 Conv. 09.12	41	4'30	912	95'69	953
MODEL BBT 80 Conv. 09.12	6	6'13	92	93'87	98
MODEL 65 Conv. 09.12	57	4'44	1228	95'56	1285
TOTAL GENERAL	163	5'08	3042	94'91	3205

Dins d'aquest marc, el Conveni col·lectiu vigent, així com la normativa d'exploració, per possibilitar la conciliació de la vida laboral i familiar preveuen les següents mesures pel personal de conducció que s'aculli a una reducció de jornada:¹²

- Romandre com a suplent a les escollides biennals, tenint preferència en l'elecció de franja (matí o tarda) mentre persisteixi la causa que motiva la reducció de jornada, o bé fins a la següent escollida general. Així mateix, tenint un servei en propietat es possibilitarà passar a un servei suplent. En tot cas, l'empresa assignarà, dins de la franja escollida, el servei vacant que més s'ajusti a les necessitats de conciliació del empleat/ada.
- De manera temporal, per a l'assignació d'un servei adequat a la reducció sol·licitada, es podrà obtenir un canvi voluntari de CON.
- Podran ser assignats, de forma preferent, serveis 90 (serveis de temps parcial), que s'adeqüin a la jornada reduïda del treballador/a.

¹¹ Art. 15.3 Conveni col·lectiu 2012-2014.

¹² Art. 19 Conveni col·lectiu 2009-2012 i Secció 6a de l'escollida de serveis de conductors de línia i maniobres, de setembre de 2009.

Fora del termini que anualment s'estableixi, mentre persisteixi la causa que motiva la reducció de jornada es podrà canviar voluntàriament a un altre sistema de descansos diferent de l'assignat.

S'ha de destacar que, en el marc de la Comissió d'Explotació, l'Empresa ha presentat propostes tendents a ampliar aquest marc, facilitant l'elecció de servei en funció de les necessitats personals i laborals dels empleats/ades sense reduccions de jornada (i, per tant, sense menyscapte econòmic). Malauradament, no va ser possible arribar a acords amb els sindicats presents a la Comissió d'Explotació.¹³

B.- Personal de material mòbil

No es regulen mesures addicionals a les previstes a la normativa laboral i convencional. Malgrat això, en funció de les circumstàncies personals de cada treballador/a, així com de la participació de la treballadora social, des de l'Àrea de Direcció de Persones s'articulen, quan es necessari, mesures d'adaptació de la jornada laboral.

C.- Personal EURO i Fora de Conveni

El Personal EURO pot escollir, anualment, entre dues regles horàries: una amb flexibilitat horària, i una altra sense; fet que possibilita que els treballadors i treballadores puguin gestionar part de les seves necessitats familiars.

Així mateix, s'ha de destacar que el Personal EURO i Fora de Conveni realitza jornada intensiva entre els mesos de juny i setembre, fet que permet conciliar el període vacacional dels fills dels empleats/ades amb les seves responsabilitats laborals.

Finalment, indicar que no es preveuen mesures addicionals específiques a les regulades a la normativa laboral i convencional per aquests col·lectius. Malgrat això, en funció de les circumstàncies personals de cada treballador/a, així com de la participació de la treballadora social, des de l'Àrea de Direcció de Persones s'articulen, quan es necessari, mesures d'adaptació de la jornada laboral.

D.- Altres aspectes

a) Protecció de la maternitat

D'altra banda, pel que fa a les dones embarassades,¹⁴ si l'exercici del treball habitual resulta contraindicat, l'empresa facilita el canvi de lloc de treball, dins del seu grup

¹³ Acta de la Comissió d'Explotació 07/09 de 28 de setembre.

¹⁴ Article 27 Conveni col·lectiu 2005-2008.

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 la treballadora; en aquest cas, li és facilitat un servei alternatiu d'acord amb les seves necessitats físiques.

b) Personal readaptat i personal discapacitat, canvis de lloc de treball

Als diferents convenis col·lectius de TB s'hi troben regulades tot un seguit de mesures que afavoreixen i garanteixen la reubicació del personal que, per raó del seu estat físic en supòsits d'incapacitat, o d'embaràs, no pot dur a terme la que fins ara era la seva feina habitual.

Així, d'ençà l'any 1991, existeix a l'empresa una borsa de treball que té per finalitat afavorir la integració laboral de personal amb incapacitats permanents.¹⁵

Per poder ser inclòs en la dita borsa, cal que el personal de conducció en línia, de material mòbil i de tallers, declarat no apte per al seu lloc de treball per part del Servei de Prevenció, sol·liciti la invalidesa i aquesta li sigui reconeguda pels organismes de la Seguretat Social i que, a més a més: a) compti amb una antiguitat mínima de 3 anys a l'Empresa; i b) tingui menys de 55 anys d'edat.

La borsa preveu la reserva d'un mínim del 2% i d'un màxim del 3% de la plantilla operativa, integrada i repartida entre els següents llocs de treball:

- Llocs de treball de maniobres.
- Llocs de treball de serveis de pati.
- Llocs de treball de porteries i vigilància.
- Altres llocs de treball.

Anualment, es determina el percentatge de llocs de treball que s'assigna a cadascuna de les categories anteriors, d'acord amb les modificacions de la plantilla.

La reincorporació a l'Empresa es du a terme mitjançant un contracte a temps parcial que garanteix (juntament amb la pensió de la Seguretat Social), com a mínim, el salari net que originàriament percebia en la seva situació anterior.

Així mateix, hem d'indicar que, actualment, l'empresa compta amb 159 empleats en plantilla amb discapacitats reconegudes superiors al 33%, fet que permet que l'empresa

¹⁵ Acord d'1 de juliol de 1991 i Art. 14 del Conveni col·lectiu de 1994. Actualment, la borsa és regulada als articles 14 i 57 del Conveni col·lectiu de 1998-2001.

superi, amb escreix, les obligacions legals establertes pel que fa a comptar amb un mínim del 2% de personal en plantilla discapacitat.

2.3.8. CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL.

Taula 8a. Modalitats de conciliació: Dones (2012).

	Total	Dones	% sobre Total	% sobre el total dones plantilla
Reducció jornada	125	31	24,80	10,65
Suspensió de contracte per maternitat	34	22	64,71	7,56
Suspensió de contracte per paternitat	153	1	0,65	0,34
Lactància	25	14	56	4,81
Excedència maternitat	1	1	100	0,34
Excedència per tenir cura d'un familiar	0	0	0	0
Excedència laboral	8	0	0	0
Permís per Matrimoni / parella de fet	68	6	8,82	2,06
Dies permís operació familiar	6.530	374	5,71	-
Empleades beneficiades de dies de permís per operació familiar	1.662	105	6,32	36,08

Taula 8b. Modalitats de conciliació: Homes (2012).

	Total	Homes	% sobre Total	% sobre el total homes plantilla
Reducció jornada	125	94	75,20	2,36
Suspensió de contracte per maternitat	34	12	35,29	0,30
Suspensió de contracte per paternitat	153	152	99,35	3,82
Lactància	25	11	44	0,27
Excedència maternitat	1	0	0	0
Excedència per tenir cura d'un familiar	0	0	0	0
Excedència laboral	8	8	100,00	0,2
Permís per Matrimoni / parella de fet	68	62	91,18	1,55
Dies permís operació familiar	6.530	6.157	94,29	-
Empleats beneficiats de dies de permís per operació familiar	1.662	1.557	93,68	39,15

2.3.9. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL.

A TB, des l'any 2008, existien i son aplicats mètodes i procediments per poder detectar i actuar en cas d'assetjament. Aquests van ser recollits al Procediment intern P664- "Anàlisi i actuació en els casos de possible assetjament laboral", vigent actualment, que permet l'estudi de possibles casos d'assetjament sexual. Aquest procediment va estar consensuat amb els delegats de prevenció en el marc del comitè de seguretat i salut.

Les dades de l'any 2012 són les següents:

Taula 9. Investigacions dutes a terme per possibles casos d'assetjament sexual .

Total casos	Homes afectats	% sobre Total	% sobre el total homes plantilla	Dones afectades	% sobre el Total	% sobre el total dones plantilla
0	0	-	-	0	-	-

2.3.10. UTILITZACIÓ NO SEXISTA DEL LLENGUATGE.

A mitjans de l'any 2010 es va portar a terme un estudi de situació i propostes d'actuació respecte d'aquest eix. Les conclusions de l'estudi varen identificar aspectes clarament millorables. Es van constatar que a les comunicacions escrites de TMB es troben molts exemples d'un ús inapropiat (per sexista) del llenguatge. D'ençà aleshores s'ha treballat per millorar-ne la situació.

2.4 Diagnòstic qualitatiu.

Com es pot observar la presència de dones a TB és substancialment inferior a la d'homes.

Les causes venen, en part, donades per la història de la empresa, ja que a TB les activitats principals (la conducció d'autobusos i la feina de tallers) han estat tradicionalment ocupades pràcticament en exclusivitat per homes.

El percentatge d'homes és del 93'11% i el de dones d'un 6,89%. Aquesta gran diferència ve produïda per la dificultat històrica a TB a l'hora de incorporar dones, tendència que s'està corregint.

2.4.1. ACCÉS A L'OCUPACIÓ.

La política de selecció i promoció de TB garanteix la igualtat entre homes i dones en quant l'accés als llocs de treball mitjançant l'aplicació dels següents criteris:

- TB oferta llocs de treball exclusivament en base a criteris de professionalitat, valorant per sobre de tot competències, habilitats personals, coneixements tècnics o aquelles característiques personals que garanteixen la millor cobertura del lloc.
- La selecció per cobrir una vacant es basarà en tot moment en elements determinats per les necessitats objectives del lloc de treball i de l'entorn al qual aquest es situa i en cap altra consideració.
- En aquest sentit, cap persona serà discriminada per raons de naixement, de sexe, raça, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social aliena al lloc de treball.
- Tothom té dret, si compleix les condicions establertes, a poder participar als processos que TB convoca, ja sigui per concurs-oposició o selecció externa. Aquests processos seran degudament comunicats fent servir criteris de no discriminació i amb l'ús d'un llenguatge no sexista.
- Així mateix a TB es tindrà cura, d'igual manera, de fomentar les polítiques d'igualtat i d'integració de la diversitat per tal d'aconseguir un TB proper a la nostra realitat social en un marc d'empresa socialment responsable.
- El Conveni Col·lectiu 2012-2014, estableix que, en el supòsit que es produeixin contractacions externes de personal, l'empresa afavorirà polítiques que permetin la

incorporació de dones amb l'objectiu d'intentar assolir la paritat i d'incrementar-ne el nombre als col·lectius on aquestes es troben sub-representades.¹⁶

2.4.2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Les dades evidencien clarament una presència molt reduïda de dones en dos àmbits concrets :

- Material Mòbil i Infraestructures (2,56 % de dones).
- Personal Operatiu de la Xarxa, bàsicament conducció (5,29 % de dones).

Pel que fa a la resta d'àmbits :

- A TB (partint del fet de que la presència de dones al total de l'empresa és del 6,89%) es constata que la majoria de dones es troben a l'Àmbit d'Administració.
- Cal ressenyar també que actualment no s'ha assolit encara el nivell de paritat als òrgans de Direcció de les empreses (60% - 40%) recomanat tant per la legislació espanyola (la Llei Orgànica 3/2007, per a la Igualtat Efectiva de Dones i homes) com per les directrius europees ("*Sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea – 2010*" (2010/2138(INI)) a partir de març del 2015.
- Així mateix, i com a probable conseqüència del reduït percentatge de dones a l'empresa als col·lectius majoritaris de plantilla (conducció, material mòbil), es constata la nul·la presència de dones a la RLT a TB (cap dels seus 29 membres és de gènere femení).

2.4.3. PROMOCIÓ.

A TB no hi ha cap mena de discriminació entre homes i dones a l'hora d'accedir als processos de promoció. Aquests es programen i desenvolupen, no en funció del sexe de les persones, sinó de les necessitats formatives i/o de les funcions que es desenvolupen.

Pel que fa a l'àmbit d'operacions el percentatge de dones que es presenten als processos de selecció i promoció (5,20%) és pràcticament idèntic al de dones que treballen a l'Operació (5,19%). El problema no és tant que les dones no es presenten als processos, sinó que hi ha poques.

¹⁶ Art. 23 Conveni col·lectiu 2012-2014.

2.4.4. FORMACIÓ.

A TB no hi ha cap mena de discriminació entre homes i dones a l'hora d'accedir als processos de formació. Aquests es programen i desenvolupen, no en funció del sexe de les persones, sinó de les necessitats formatives i/o de les funcions que es desenvolupen.

2.4.5. BAIXES DE L'EMPRESA.

Atès que la totalitat de baixes produïdes han estat masculines, no es pot establir un paràmetre d'anàlisi al respecte.

2.4.6. RETRIBUCIÓ.

Com s'ha vist a l'apartat 2.4.4, la política salarial a TB no és en absolut discriminatòria entre dones i homes.

2.4.7. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

Pel que fa a l'ordenació del temps de treball, les persones que treballen a TB gaudeixen d'unes millors condicions laborals que les estrictament establertes a la normativa laboral del nostre entorn. Un bon exemple d'això és que la jornada anual de treball a l'Empresa és de 1.666 hores, unes 100 hores inferior a la del Conveni de referència a la província de Barcelona¹⁷.

Com es pot veure l'ordenació vigent del temps de treball a TB, fruit de l'interès manifestat per l'empresa i R.L.T. al llarg dels anys comporta actualment la disponibilitat de diferents aspectes que faciliten la conciliació de la vida laboral i familiar. Així, per exemple, els empleats/ades poden escollir quins dies volen treballar de forma preferent (laborables, festius i caps de setmana), prioritzant gaudir de més descansos, o cobrar més salari. Aquest mecanisme d'elecció fa que els empleats/ades puguin compaginar, en gran mesura, les seves necessitats personals i de conciliació amb els seus compromisos laborals.

2.4.8. CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL.

Un dels aspectes en els quals TB ha posat més èmfasi és en millorar, per sobre de les condicions establertes legalment, el marc normatiu de les reduccions de jornada, permisos i excedències, per tal que les persones que treballen a TB puguin atendre en millors condicions les seves necessitats de conciliació de la vida familiar i laboral.

En concret :

¹⁷ Jornada de referència pel personal operatiu, per la resta 1.674 hores/any. El conveni de referència esmentat és l'art. 37 del Conveni de Treball 2009-2012 de les Empreses de Transports Mecànics de Viatgers de la Província de Barcelona.

A.- Permisos retribuïts

- Permís per naixement: S'amplien els 2 dies naturals per naixement previstos a l'Estatut dels Treballadors fins a 5 dies naturals.¹⁸ Si el fet causant té lloc de forma sobtevinguda quan l'empleat/ada ja ha iniciat la jornada laboral, el dia no computa com a part del període de llicència.
- Permís per adopció: Es concedeix un permís de 3 dies naturals per adopció (no previst a l'Estatut dels Treballadors).¹⁹
- Lactància: Es possibilita acumular la reducció de jornada diària per lactància, compensant-se cada 10 dies laborables amb 1 dia de permís retribuït.²⁰
- Permís per matrimoni: Es concedeixen 17 dies naturals, millorant en dos dies la previsió de l'Estatut dels Treballadors.²¹
- Permís per constitució de parella de fet: Es concedeixen 17 dies naturals (no previst a l'Estatut dels Treballadors).²²
- Permís per matrimoni de fills, pares o germans: Es concedeix un dia de permís retribuït, que es pot prorrogar dos dies més sense retribució si s'ha de realitzar un desplaçament superior a 300 km.²³
- Permís per defunció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: L'Estatut dels Treballadors preveu un permís de 2 dies. En canvi, a TB es concedeixen 4 dies per defunció del cònjuge, fills, pares, néts, germans o avis per consanguinitat, que poden ser prorrogats 4 dies més sense retribució. Per contra, per defunció de pares, fills, germans o avis per afinitat es concedeixen dos dies retribuïts, que poden ser ampliat a un total de quatre dies retribuïts si s'ha de realitzar un desplaçament superior a 300 km. A ambdós supòsits descrits, si el fet causant té lloc de forma sobtevinguda quan l'empleat/ada ja ha iniciat la jornada laboral, el dia no computa com a part del període de llicència. El permís es fa extensiu als treballadors/es que, sense estar units a una altra persona per matrimoni, acreditin una convivència superior a un any ininterromput.²⁴
- Permís per malaltia greu, accident o hospitalització de familiars fins a segon grau de hospitalització: Es concedeixen 3 dies de permís si la contingència es produeix a la

¹⁸ Art. 28.3 Conveni col·lectiu 2005-2008.

¹⁹ Art. 28.4 Conveni col·lectiu 2005-2008.

²⁰ Art. 26.1 Conveni col·lectiu 2005-2008.

²¹ Art. 28.1 Conveni col·lectiu 2005-2008.

²² Art. 28.1 Conveni col·lectiu 2005-2008.

²³ Art. 28.2 Conveni col·lectiu 2005-2008.

²⁴ Art. 28.7 i 28.8 Conveni col·lectiu 2005-2008.

província de Barcelona (un més que a l'Estatut dels Treballadors), 4 dies si té lloc a les províncies de Girona, Tarragona o Lleida, i 5 dies si té lloc fóra de Catalunya (un dia més que l'Estatut dels Treballadors). Els dies de permís es poden gaudir, a sol·licitud de l'empleat/ada, dins dels deu dies següents al fet causant sempre que la situació d'ingrés hospitalari continui. Si el fet causant té lloc de forma sobteinguda quan l'empleat/ada ja ha iniciat la jornada laboral, el dia no computa com a part del període de llicència. El permís es fa extensiu als treballadors/es que, sense estar units a una altra persona per matrimoni, acreditin una convivència superior a un any ininterromput.²⁵

- Permís per intervenció ambulatoria amb hospitalització inferior a 24 hores: Permís no previst a l'Estatut dels Treballadors. Es concedeixen 3 dies si el fet causant el pateixen cònjuge, fills o pares; i dos dies per a la resta de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.²⁶
- Permís per assistir a consultoris de la Seguretat Social: Permís no previst a l'Estatut dels Treballadors. Es concedeix permís, pel temps indispensable i fins a un màxim de 4 hores, per assistir a consultoris de la Seguretat Social si coincideix dins de la jornada laboral.²⁷

B.- Permisos no retribuïts i llicències

- Assumptes propis: Els treballadors/es tenen dret a 20 dies anuals de permís sense retribució per assumptes propis.²⁸
- Acompanyament de familiar a Urgències: Els treballadors/es tenen dret a absentar-se pel temps indispensable per acompanyar els fills/es o el cònjuge a un centre d'Urgències.²⁹
- Llicències: Per a assumptes propis, i sempre i quan les necessitats del servei ho permetin, els treballadors/es poden sol·licitar i obtenir llicències a compte de les vacances reglamentàries.³⁰

C.- Reduccions de jornada

- Reducció de jornada per naixement de fill prematur o hospitalitzat a continuació del part: Mentre duri la situació mèdica, la reducció de jornada fins a un màxim de dues

²⁵ Art. 28.5 Conveni col·lectiu 2005-2008.

²⁶ Art. 28.6 Conveni col·lectiu 2005-2008.

²⁷ Art. 28.11 Conveni col·lectiu 2005-2008.

²⁸ Art. 31.1 Conveni col·lectiu 2005-2008.

²⁹ Art. 31.3 Conveni col·lectiu 2005-2008.

³⁰ Art. 30 Conveni col·lectiu 2005-2008.

hores amb disminució proporcional del salari, prevista a l'Estatut dels Treballadors, a Transports de Barcelona és retribuïda.³¹

D.- Excedències

- Excedència per cura de fill a càrrec: S'amplia dos anys la seva durada respecte a la prevista a l'Estatut dels Treballadors (de 3 a 5 anys), si bé el quart i el cinquè any no es genera antiguitat i no donen dret a reserva de lloc de treball, només a un lloc de treball del mateix nivell professional.³²

Algunes d'aquestes millores es poden veure, de forma comparativa, a la següent taula:

³¹ Art. 26.2.a) Conveni col·lectiu 2005-2008.

³² Art. 25.2.a) Conveni col·lectiu 2005-2008.

Taula 10. Comparativa Convenis col·lectius TB S.A. i Estatut dels Treballadors

Prestació	Transports de Barcelona, S.A.	Estatut dels Treballadors	Diferència
Jornada Laboral	1.666 h/any – 1674 h/any	1.770 h/any ⁽¹⁾	104/ 96 h/any
Descans diari (per jornades iguals o superiors a 6h)	20' dia/general i 30' dia/conductors (temps retribuït o efectivament treballat)	20 ' dia i no retribuït	10' en conductors i retribuït en ambdós casos
Descans setmanal	2 dies de mitjana	1 ½ dies de mitjana	½ dia de mitjana
Jubilació Parcial 2012	85 % de jubilació i 15% de treball	75 % jubilació i 25% de treball ⁽²⁾	10 %
Reducció de Jornada (Per guarda legal)	Variació d'horari, flexibilitat i torn (només pel personal d'explotació)	Només reducció horària	Més flexibilitat
Excedència cura fill/a	5 anys ⁽³⁾	3 anys	2 anys
Lactància	½ hora acumulada. Cada 10 dies, 1 dia de permís	½ hora acumulada.	
Fills prematurs	Fins 2 hores de reducció de jornada sense disminució de salari	2 hores de reducció amb el salari corresponent reduït.	2 hores de reducció sense disminució de salari
Permisos Retribuïts			
Per matrimoni i/o parelles de fet	17 dies	15 dies	2 dies
Per matrimoni pares, fills i/o germans	1 dia i 2 dies més no retribuïts si és a 300 km o més	--	1 dia i 2 dies més no retribuïts si és a 300 km o més
Per naixement de fill/a	5 dies	2 dies	3 dies
Per adopció	3 dies	2 dies	1 dia
Per malaltia greu, accident o hospitalització	3 dies. 1 dia més si és fora de província i 2 dies més si és fora de la comunitat.	2 dies més 2 dies per desplaçament	1 dia
Per intervenció ambulatori familiar 1r grau	3 dies	2 dies	1 dia
Per mort familiar (cònjuge, pares,	4 dies	2 dies	2 dies

fills, nets, germans i/o avis)			
Trasllat domicili	1 dia (a exercir dins d'un període de 15 dies)	1 dia (a exercir el mateix dia de l'empadronament al nou domicili)	Més flexibilitat
Citació judicial	S'abona el temps i 1 hora més per desplaçament	S'abona el temps	1 hora de desplaçament

1- *Conveni Col·lectiu de Treball de les Empreses de Transports Mecànics de Viatgers de la Província de Barcelona pels anys de 2009-2012.*

2- *Fins l'any 2012. A partir de la modificació legal de la TRLGSS, els percentatges són 75% i 25%.*

3- *Sense reserva del lloc de treball els dos últims anys.*

La constatació més clara, a la vista d'aquestes dades, és que les dones sol·liciten en major proporció que els homes reduccions de jornada per cura de fills o familiars a càrrec. A tall d'exemple :

- Reducció jornada : dones (10,65%) / homes (2,36%)
- Suspensió del contracte per raó de maternitat : dones (7,56%) / homes (0,30%)
- Suspensió del contracte per raó de paternitat : homes (3,82%) / dones (0,34%)
- Lactància: dones (4,81%) / homes (0,27%)

(percentatges respecte del total d'homes i dones treballant a l'empresa)

- Del total de dies de permís sol·licitats per operació de familiar:
 - Dones = 36,08% (sent les dones el 6,82% de la plantilla)
 - Homes = 39,15% (sent els homes el 93,18% de la plantilla)

Les dades semblen indicar una major assumpció per part de les dones de les càrregues familiars, la qual cosa pot suposar, en termes globals, un cert impacte negatiu en la seva retribució i una possible major dificultat per desenvolupar les seves carreres professionals.

Així mateix, indicar que el personal d'explotació un cop l'any, pot escollir entre 4 sistemes de descansos. Poden escollir quins dies volen treballar de forma preferent (laborables, festius i caps de setmana), prioritzant gaudir de més descansos, o cobrar més salari.

2.4.9. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

Durant l'any 2012 i anteriors no hi ha constància de cap sol·licitud d'investigació per un possible cas d'assetjament sexual. No obstant, després de cinc anys d'existència del procediment d'investigació de possibles casos, aquest Pla d'Igualtat contempla la revisió del procediment vigent actualment, per tal de mantenir-lo com a garantia futura de prevenció davant d'aquest tipus de casos.

2.4.10. UTILITZACIÓ NO SEXISTA DEL LLENGUATGE.

Malgrat els indubtables avenços fets al llarg dels últims anys en aquest tema, encara es detecten àmbits de millora.

2.5 Conclusions.

A la vista de les dades exposades en els punts anteriors, es pot concloure que la situació de les polítiques d'igualtat a TB és clarament positiva, tal i com ens mostra la següent taula:

Taula 11. DAFO

DEBILITATS	AMENACES
<ul style="list-style-type: none"> • La tipologia de servei públic (horari, jornades,...) dificulta, a priori, la flexibilitat d'horari i la facilitat per conciliar la vida laboral i personal, en determinats llocs de treball. • Es constata que als àmbits operatius (conducció, material mòbil) el col·lectiu femení encara està poc representat (possible reflex de la societat). 	<ul style="list-style-type: none"> • Eventual grau d'insatisfacció entre les persones que treballen a l'empresa i que tenen més dificultats per conciliar la vida laboral i familiar. • Possibles situacions personals d'estrès i increment de l'absentisme degut a situacions problemàtiques generades per dificultats de conciliació. Reducció de la productivitat. • Deteriorament davant de la societat de la imatge d'empresa socialment responsable.
FORTALESES	OPORTUNITATS
<ul style="list-style-type: none"> • La Direcció és sensible a les polítiques de gènere, a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i fomenta a TMB una cultura centrada en les persones. • Fruit de la sensibilització i implicació en aquesta matèria de la Direcció i de la Representació legal dels Treballadors, al llarg dels anys s'han anat incorporant un seguit d'avantatges en matèria de conciliació que estan a disposició de totes les persones que treballen a l'empresa. • Conseqüència dels dos punts anteriors és que a TB es constata la presència d'una cultura de la igualtat molt arrelada entre les persones que hi treballen. • Totes les polítiques de RRHH (selecció, promoció, formació, retribució, etc.) es realitzen sota estrictes criteris d'igualtat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el grau de satisfacció de les persones que treballen a TB i, per tant la seva vinculació i implicació en les polítiques i activitats de l'empresa. • Reducció de l'absentisme que té el seu origen en dificultats per conciliar la vida laboral i familiar. Millora de productivitat. • Ser una empresa atractiva per a les persones que prioritzen les seves condicions de qualitat de vida (p.ex. conciliació) i, per tant, facilitar la incorporació de nous valors a l'organització. • Projectar cap a la societat una imatge d'empresa socialment responsable.

Així mateix, i tal i com ja s'ha mostrat, es pot constatar que TB ha fet moltes accions en la línia d'assegurar la igualtat efectiva entre dones i homes. No només s'ha limitat a complir els requisits establerts per llei, sinó que, en molts casos, ha posat a disposició de les persones que treballen a l'empresa beneficis i prestacions que superen els mínims exigits per la llei.

Certament, es detecten també mancances en el camí cap a la igualtat plena entre dones i homes a TB. Les que es constaten, però, (p.ex. poca presència de dones en alguns àmbits, utilització del llenguatge de manera sexista, etc.) no afecten de manera greu els eixos fonamentals de la llei (Retribució, promoció, formació, tractament de l'assetjament, etc.). En tots aquests àmbits, TB té unes polítiques que garanteixen explícitament la igualtat en el tracte entre dones i homes.

No obstant, encara no s'assoleix la paritat (60% - 40%) als òrgans de Direcció de les empreses recomanada per la Llei Orgànica d'Igualtat. Així mateix, també cal avançar en millorar la presència de dones en el col·lectiu de comandaments intermedis, Material Mòbil i Infraestructures (2,56 % de dones) i Personal Operatiu de la Xarxa bàsicament de conducció (5'29 % de dones).

Per a resoldre o minimitzar les mancances detectades, es proposen tot un seguit d'accions correctores concretes, les més importants de les quals, en la nostra opinió són:

- Posar en marxa accions per tal d'assolir als Consells d'Administració i de Direcció de TMB els nivells de paritat marcats per les directrius espanyola i europea al respecte.
- Afavorir la incorporació de dones conductores a TB.
- Potenciar la incorporació de dones als àmbits de Material Mòbil i Infraestructures.
- Fomentar la sensibilització entre el col·lectiu d'homes, per tal que s'acullin en major nombre a jornades reduïdes i excedències a les quals legalment tenen dret, per tal d'assolir percentatges similars als de les dones.
- Potenciar el coneixement i utilització per part de tot el personal de l'empresa dels beneficis i prestacions disponibles al seu abast en matèria de conciliació.
- Avançar en la incorporació de nous criteris en els horaris de treball que facilitin encara més la conciliació.

- Sensibilitzar i formar els directius i responsables dels centres sobre la necessitat i beneficis per a tothom de posar en pràctica determinades mesures que faciliten la conciliació.
- Elaboració i difusió d'una "Guia del llenguatge no sexista a TMB".
- Fer més visible el compromís de l'empresa amb les polítiques d'igualtat (i el fruit de les moltes accions portades a terme) mitjançant la sol·licitud i obtenció per part de TB d'un o més dels diferents certificats emesos tant per les administracions com per entitats de reconegut prestigi, s'atorguen a les empreses modèliques en aquesta matèria. Exemples d'aquest certificats podrien ser el distintiu "Igualdad en la Empresa" emès pel "*Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e igualdad*" o el certificat "EFR" de la "*Fundación MásFamilia*".

3. OBJECTIUS I PROPOSTES D'ACTUACIÓ PEL PERÍODE 2014-2018.

A partir del diagnòstic (quantitatiu i qualitatiu) descrit en el capítol anterior, el present Pla d'Igualtat inclou un pla d'acció, que identifica per a cadascun dels eixos analitzats els aspectes evidenciats com a deficientes (o simplement, millorables), l'objectiu de millora que en cada cas s'ha establert en la fase de diagnòstic, les accions concretes que es desenvoluparan i els terminis fixats per portar-les a terme.

Els eixos considerats són :

- Accés a l'ocupació
- Classificació professional
- Promoció
- Formació
- Baixes d'empresa (excedències...)
- Retribucions
- Ordenació del temps i condicions de treball
- Conciliació de la vida familiar i laboral
- Prevenció de l'assetjament sexual
- Utilització no sexista del llenguatge.

Taula 12. Accés a l'ocupació

Eix : ACCÈS A L'OCUPACIÓ	
Situació actual	
<ul style="list-style-type: none"> • Actualment, no existeix discriminació en l'accés a l'ocupació. 	
Objectius	
<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el nombre de dones a aquells sectors de l'empresa on la seva presència és molt reduïda, mitjançant allò previst a l'art. 23 del Conveni col·lectiu 2012-2014 (<i>Article 23. Polítiques dirigides a la igualtat de gènere. En cas que s'hagi de dur a terme contractació externa de personal, l'Empresa afavorirà polítiques que permetin la incorporació de dones, amb l'objectiu d'intentar assolir la paritat, especialment en els col·lectius en que aquestes estan sub-representades</i>). 	
Propostes d'actuació	Data
<ul style="list-style-type: none"> • Seguir vetllant per la no discriminació. 	<p>Quan les circumstàncies econòmiques ho permetin</p>

Taula 13. Classificació professional.

Eix : CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
Situació actual	
<ul style="list-style-type: none"> • Es constata una presència molt reduïda de dones en dos àmbits : <ul style="list-style-type: none"> - Material Mòbil i Infraestructures (2,56% de dones) - Personal Operatiu de la Xarxa, bàsicament conducció (5,26 de dones) • No existeix als òrgans de direcció de TB la paritat (60% - 40%) prevista tant per la legislació espanyola com per les directrius europees. 	
Objectius	
<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el nombre de dones en els àmbits de Material Mòbil, Infraestructures i conducció (sempre dintre de les possibilitats limitades d'accés i promoció que la conjuntura actual imposa). • Continuar amb les accions per apropar-nos al nivell de paritat en els òrgans de Direcció de TB. 	
Propostes d'actuació	Data
<ul style="list-style-type: none"> • En futures necessitats de contractació de personal, potenciar la incorporació de dones als àmbits de Material Mòbil, Infraestructures i conducció , mitjançant les següents accions : <ul style="list-style-type: none"> - Establiment de convenis de col·laboració amb les escoles de F.P. per tal d'incentivar les noies que estudien modalitats amb aplicació als nostres centres tècnics a que optin a incorporar-se als eventuals llocs de treball oferts per TB en aquestes especialitats (p.ex. conducció, mecànica, etc.). - Establiment de convenis de col·laboració amb el SOC (i/o entitats similars) per tal de facilitar que les dones en situació d'atur que tinguin la formació i competències demandades i s'ajustin als perfil de requeriments exigits pels llocs eventualment oferts, puguin incorporar-se als àmbits més tècnics de TB. 	<p>Quan sigui possible, en funció de les circumstàncies econòmiques i de plantilla que justifiquin futures contractacions.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Seguir procurant que als Consells d'Administració i de Direcció de TB s'assoleixin els nivells de paritat marcats per les directrius espanyola i europea al respecte. 	<p>Immediat</p>

Taula 14. Promoció.

Eix : PROMOCIÓ	
Situació actual	
<ul style="list-style-type: none"> No hi ha cap discriminació entre homes i dones a l'hora de poder promocionar a llocs de treball oferts a Transports de Barcelona. Malgrat tot, són poques les dones (en proporció al seu número) que es presenten a determinats processos (p. ex a CE dins l'àmbit d'Operacions). 	
Objectius	
<ul style="list-style-type: none"> Mantenir la no discriminació en aquesta matèria. Incrementar la presència de dones en aquells processos on estan poc representades, per tal de fer-la més proporcional a la seva presència dins el col·lectiu. 	
Propostes d'actuació	Data
<ul style="list-style-type: none"> Mantenir les mesures actuals que garanteixen la no discriminació i, eventualment, incorporar de noves si es considera necessari. 	Immediat
<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la presència de dones en els processos de selecció a l'àmbit d'operacions de TB on han estat poc representades. 	Quan sigui possible, en funció de les circumstàncies econòmiques i de plantilla.
<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la difusió entre les dones dels possibles processos de promoció que s'engeguin. 	Quan sigui possible en funció de les circumstàncies econòmiques i de plantilla.

Taula 15. Formació.

Eix : FORMACIÓ	
Situació actual	
<ul style="list-style-type: none">No hi ha discriminació entre homes i dones a l'hora de poder accedir a la formació oferta per Transports de Barcelona.	
Objectius	
<ul style="list-style-type: none">Mantenir aquesta situació de presència equilibrada de dones i homes en els processos de formació.	
Propostes d'actuació	Data
<ul style="list-style-type: none">Mantenir les accions actuals d'informació i facilitació d'assistència als processos de formació.	Immediat

Taula 16. Baixes d'empresa.

Eix : BAIXES D'EMPRESA	
Situació actual	
<ul style="list-style-type: none">• No hi ha discriminació entre homes i dones quant a les baixes d'empresa.	
Objectius	
<ul style="list-style-type: none">• Vetllar per mantenir aquesta situació	
Propostes d'actuació	Data
<ul style="list-style-type: none">• Mantenir les accions i criteris actuals.	Immediat

Taula 17. Retribució.

Eix : RETRIBUCIONS	
Situació actual	
<ul style="list-style-type: none"> • A Transports de Barcelona està garantida la igualtat salarial entre homes i dones. 	
Objectius	
<ul style="list-style-type: none"> • Mantenir la igualtat salarial entre homes i dones. 	
Propostes d'actuació	Data
<ul style="list-style-type: none"> • Mantenir les polítiques salarials actuals en matèria d'igualtat. 	Immediat
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la incorporació de dones als àmbits on poden estar infra-representades i que comporten nivells salarials més alts. (ex. CE) 	Quan sigui possible, en funció de les circumstàncies de plantilla.

Taula 18. Ordenació del temps i condicions de treball.

Eix : ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL	
Situació actual	
<ul style="list-style-type: none">• Actualment es disposa de diferents ajuts que faciliten la conciliació de la vida laboral i familiar.• Part del personal pot decidir de forma preferent els dies de treball i la mena de jornada a realitzar.	
Objectius	
<ul style="list-style-type: none">• Vetllar per mantenir aquesta situació	
Propostes d'actuació	Data
<ul style="list-style-type: none">• Mantenir el nivell d'entesa entre empresa i la Representació dels Treballadors per tal de mantenir aquestes prestacions.	Immediat

Taula 19. Conciliació de la vida familiar i laboral.

Eix. CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL	
Situació actual	
<ul style="list-style-type: none"> • TB posa a l'abast de totes les persones unes prestacions i beneficis en aquesta matèria que superen àmpliament les marcades per llei. • Les dones sol·liciten en major proporció que els homes aquest tipus de reducció de jornada i horaris que donin més temps lliure. 	
Objectius	
<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la conciliació familiar i laboral dels treballadors/es de TB. 	
Propostes d'actuació	Data
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la sensibilització entre el col·lectiu d'homes, per tal que comparteixin més la sol·licitud de suspensió de contracte per paternitat o cessió d'hores per part de la dona i excedències a les quals legalment tenen dret, igual que les dones. <ul style="list-style-type: none"> ○ Articles als mitjans de Comunicació Interna de TMB. ○ En acollides ○ En períodes de formació ○ En Reunions de línia conductors/es • Potenciar el coneixement i utilització per part de tot el personal de l'empresa dels beneficis i prestacions disponibles al seu abast. <ul style="list-style-type: none"> ○ Publicació als mitjans de comunicació interna sobre conciliació. • Estudiar noves fórmules de treball que afavoreixin la conciliació • Formar els directius i responsables dels centres sobre la conveniència de posar en pràctica determinades mesures que faciliten la conciliació. <ul style="list-style-type: none"> ○ No perllongar cap reunió més enllà de les 16.30 hores. 	<p>Mig termini (1-2 anys)</p>

Taula 20. Prevenció de l'assetjament sexual.

Eix : PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL	
Situació actual	
<ul style="list-style-type: none"> • A Transports de Barcelona hi ha un procediment d'investigació de possibles casos d'assetjament sexual a l'abast de qualsevol persona que hi treballi. • El funcionament del procediment és satisfactori. 	
Objectius	
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener-lo vigent i operatiu. 	
Propostes d'actuació	Data
<ul style="list-style-type: none"> • Revisar en el comitè de seguretat i salut el procediment vigent de prevenció de l'assetjament sexual en base a l'experiència adquirida els anys de funcionament. 	Immediat

Taula 21. Utilització no sexista del llenguatge.

Eix : UTILITZACIÓ NO SEXISTA DEL LLENGUATGE	
Situació actual	
<ul style="list-style-type: none"> • A TB encara es constata un ús, en ocasions sexista del llenguatge. 	
Objectius	
<ul style="list-style-type: none"> • Aconseguir un ús no sexista del llenguatge 	
Propostes d'actuació	Data
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració del conjunt de pautes que estableixin les expressions que cal utilitzar per a la correcta representació de dones i homes a TB. • Elaboració i difusió d'una "Guia del llenguatge no sexista a TB" • Accions de formació (a les persones que amb més profusió elaboren textos) • Accions de sensibilització (a tota la plantilla) • Creació d'un "observatori" que periòdicament supervisi la correcta utilització del llenguatge a TB 	<p>Mig termini (1-2 anys)</p>

4. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE RESULTATS DEL PLA D'IGUALTAT.

A fi i efecte de garantir la correcta aplicació del pla d'igualtat, així com per garantir l'existència de mitjans de seguiment i control exigits per la Llei Orgànica 3/2007, des de la unitat de Sistemes de Participació i Polítiques d'Integració, actuant en col·laboració amb la Direcció de Persones de la DGBus, es farà el seguiment anyal del Pla i l'avaluació del mateix per mitjà dels indicadors de processos i de resultats.

Aquesta informació es traslladarà periòdicament a la Representació legal dels Treballadors, en el marc de la Comissió Permanent. Aquesta Comissió serà l'òrgan on empresa i RLT compartiran la informació periòdica en matèria d'igualtat i hi debatran propostes de seguiment i millora.

5. COMUNICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Conseqüentment amb el seu compromís amb la igualtat, la direcció de TB S.A. de Barcelona, S.A. es compromet a donar la màxima difusió possible al present Pla d'Igualtat entre totes les persones que treballen a l'empresa.

A tal efecte, l'empresa valorarà les accions de comunicació més adients.