



Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

MESES TÈCNIQUES PLA D'IGUALTAT

Durant tot l'estiu s'han fet 11 meses tècniques de treball entre empresa i sindicats sense comptar però amb cap dada real actualitzada. No s'han fet actes d'aquestes meses tècniques, i el fet és que a data d'avui encara no s'ha reflectit aquest treball a la Comissió del Pla d'Igualtat, per el que des de la CGT considerem imprescindible fer un document per entregar a la propera reunió el dia 12 de novembre del 21.

Les meses tècniques s'han fet mixtes, presencials i virtuals, amb motiu de les restriccions de capacitat COVID19 i les sales disponibles, per el que d'inici es s'acorda 1 persona en representació de cada sindicat, tot i que sovint n'han vingut 2 i s'ha permès la seva assistència. D'entrada estava prevista la sala 5N ZF on resulta que no l'hi ha funcionat la càmera durant tot l'estiu i s'ha hagut d'invertir temps durant les reunions en buscar solucions imaginatives, algunes més eficients que d'altres.

Per part de la direcció s'ha convidat a alguna persona de referència segons el tema a tractar, i depenent de la disponibilitat en dates estiuenques han anat assistint els components habituals d'aquest pla d'Igualtat:

- Tècnica resp. RRL
- Consultora Desenv. Talent i Gestió
- Responsable Gestió de la Diversitat
- Tècnica Serveis Centrals

Les meses tècniques s'han anat convocant sense un calendari planificat i en funció de la disponibilitat de les persones convidades en cada moment, resultant finalment en les següents dates:

15/7/21 SELECCIÓ, PROMOCIÓ I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

22/7/21 ASSATJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

29/7/21 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

5/8/21 COMUNICACIÓ

12/8/21 d'11 a 12 hores. Monogràfic anàlisi documentació en llenguatge inclusiu

12/8/21 de 12 a 14 hores CORRESPONSABILITAT

19/8/21 CONCILIACIÓ

26/8/21 VIOLÈNCIA DE GÈNERE

2/9/21 SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

9/9/21 CONCILIACIÓ 2

19/10/21 FORMACIÓ

Davant el dubte de a qui s'havia de preservar l'anonimat abans de publicar, s'han substituït tots els noms per els càrrecs que ocupen



CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL

SINDICAT DE TRANSPORTS I COMUNICACIONS

SECCIÓ SINDICAL D'AUTOBUSOS DE BARCELONA

Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

15/7/21 SELECCIÓ, PROMOCIÓ I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

Persona Convidada:

- – Ha treballat al departament de Personal, actualment entorn de Persones BUS

En dades del 2012 del Pla d'Igualtat 2014/18 hi havia al voltant d'un 6% de dones , sense dades reals actualitzades, arribem a un consens que treballarem sobre la base que actualment estarem sobre un **8%**.

CONTRACTACIÓ: No es presenten prou dones a les candidatures per que, un cop aplicades les mesures de discriminació positiva que ja consten en conveni, s'acabin contractant en un percentatge ni tant sols equitatiu. Qualsevol acció estarà delimitada a la tasa de reposició o a la contractació que sens permeti des de AMB, tot i això, cal incentivar l'augment de candidatures de col·lectius infra-representats:

- **FORMACIÓ + ACCÉS A TB.** Programes per incentivar la contractació, que a més de l'ajuda logística i/o monetària doni la cobertura legal (EBEP), a través del SOC, Ajuntament, Barcelona Activa, etc:
 - o Projecte NOA, o similars: Incentivar la formació i contractació de dones en atur en professions poc feminitzades
 - o Col·lectius amb perill d'exclusió social: violència de gènere, LGTBI, persones migrades, atur de llarga durada, majors de 50 anys, etc.
 - o Caldria aportar nous col·lectius de contacte, com Ca la Dona, regidoria feminisme Ajuntament de Barcelona, ...
- Incentivar socialment la presència de dones a les candidatures, pedagogia externa:
 - o Formació Dual: Es busquen dones.
 - o Saló de l'Ensenyament: si t'agrada, a TMB hi trobaràs lloc.
 - o Saló de l'Ocupació: facilitats a TMB per a les dones.
 - o TMB Educa: Es visiten instituts concertats, aules 3er i 4art ESO, orientació cap a Graus de Formació amb poques dones.
 - o Fer més extensiva la publicació de nova contractació
 - o Més extensiva la comunicació del 8 de març: dones conductores, mecàniques ...
 - o Buscar als col·lectius d'exclusió social

PROMOCIÓ: La promoció interna és veu afectada per el reduït 8% que ja tenim de base. Per exemple 1er conductora + 2 anys antiguitat -> Comandament (22,8%) + 2 anys antiguitat -> CGOL (2,6%). Segons dades d'ACAT:

- Convocatòria comandament 35 de les que 8 són dones (4 conductores + 4 agents de centre) = 22,8% de candidatures dones
- Convocatòria CGOL 38, Emilio Coco a preguntat a totes les dones comandament però només se'n presenta 1 = 2,6 % de candidatures dones.



Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

Perquè se'n presenten tan poques:

- L'antiguitat en escollida és reinicia en cada promoció -> canvi d'horari i centre de treball
- Falta de referents dones
- No els compensa l'esforç i el canvi (edat, doble jornada, passivitat)
- Violència de gènere: comentaris com "presentat, que per ser dona segur que passes per allò de la discriminació positiva", implícitament = tant si t'ho mereixes com si no.

Iniciativa Potenciació femenina a TMB, de moment només s'ha fet la recollida de dades.

PROPOSTES DE MILLORA

Cal Empoderar a les dones, "Tu pots", tant de forma externa als mitjans de comunicació com internament a TB.

Publicitar de forma més extensiva els processos de contractació i promoció

Des de la paritària o conveni indicacions sobre el % de dones a contractar en cada procés, d'ara en endavant. Si no hi arribem, afegir els programes específics ja comentats.

Processos de selecció i promoció liderats per dones i formades en perspectiva de gènere. Si es fa a través d'empresa externa traslladar les mateixes condicions.

Fomentar la participació de dones en la selecció.

Reprendre els programes de formació i contractació específica

Continuar i ampliar a més centres educatius els programes d'incentivació actius

22/7/21 ASSATJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Persona convidada:

- – Responsable resp. Social, Dona i Diversitat

Documentació enviada amb la convocatòria:

- Procediment assetjament sexual i per raó de sexe de TB
- Procediment assetjament psicològic TMB
- Prevenció assetjament sexual i per raó de sexe a les xarxes de TMB
- Protocol del Consell de Relacions Laborals de Catalunya 2021
- Estudi de marc 2021 envers l'assetjament a l'àmbit laboral realitzat per CCOO i el Ministeri d'Igualtat



CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL

SINDICAT DE TRANSPORTS I COMUNICACIONS

SECCIÓ SINDICAL D'AUTOBUSOS DE BARCELONA

Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

Relectura del Procediment assetjament sexual i per raó de sexe de TB (Només l'havien llegit R SDDiv, Tec RRLl i la representant de la CGT):

- 2 temes diferenciats:
 - o Assetjament Sexual
 - o Per raó de gènere
- El Comitè de Resolució de casos és rotatiu
- Assetjament de gènere continu a cotxeres
 - o Pressuposar i comentar contínuament que si està embarassada o portes faldilles ets hetero
 - o Comentaris a diari per portar faldilla, contínuament, "se te han encogido los pantalones"
 - o Vestuari: entallat i tibant a les espatlles, 1 butxaca menys , patrons pantalons incomodes a la cintura
 - o Permis lactàncies -> només dones, homosexual?
 - o Converses menjador i llançadores
 - o Tractament dones embarassades conductores: Control del frau (útil però en el bus), sense lloc assignat, com un trasto inútil que no serveix per a res, en qualsevol racó mal condicionat fent tasques administratives que no es corresponen amb el lloc de treball que substitueix.
 - Rep. Direcció al·lega que es delega a la direcció de cada cotxera
- Responsable Direcció es sorprenen que encara estem a aquest nivell als CONs
 - o S'ha d'arreglar
- Llenguatge inclusiu no s'aplica en la majoria d'impresos ni missatges: No molesten al conductor, Full de ruta, "parte" explotació ...
 - o Ens invisibilitzen
 - o Adopció de mesures transversals a tot TB
- Desconeixement de la plantilla dels protocols actuals, perquè no truquen? Perquè ni tant sols saben que hi ha un telèfon on trucar.

PROPOSTES DE MILLORA

Al protocol d'assetjament Sexual i de gènere:

- Donar a conèixer i facilitar l'accés a la plantilla
- Actualitzar el protocol i incloure, entre d'altres temes, el veto a conflicte d'interessos a les persones que intervinguin (SEA? Comitè de resolució de casos?)
- Sol·licitar registre de trucades totals a telèfon, quantes han passat el primer filtre i registre de quantes han arribat a iniciar protocol d'assetjament (sexual, de gènere i laboral -> és el mateix número de telèfon)



CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL

SINDICAT DE TRANSPORTS I COMUNICACIONS

SECCIÓ SINDICAL D'AUTOBUSOS DE BARCELONA

Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

Ara que l'uniforme es demana amb antelació, cap limitació en funció del sexe o gènere adoptat de la persona treballadora i els complements d'identitat de gènere (mocador i corbata) prenen caràcter voluntari.

Guia de llenguatge inclusiu a TB amb exemples personalitzats a l'entorn de l'empresa (personal conducció, comandaments, etc.)

Integrar a TB la prestació de risc per embaràs quan el lloc de treball habitual esta contraindicat.

29/7/21 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Persona convidada:

- – Responsable Classificació Professional (VPT) de TMB

Document de suport:

- Metodologia valoración CCTB-comision igualdad.pdf

Des de 1992 es valoren tots els llocs de treball (conveni, fora conveni, personal euro) i en funció del resultat correspon un nivell salarial. En conveni des de 1999.

El programa GRADAR és el que s'utilitza per la "Valoración Puestos de Trabajo" (VPT), d'origen alemany i amb experiència provada, "RENFE" alemanya també l'usa. S'ha adaptat a les lleis que apliquen al nostre territori i a les particularitats de TMB.

S'ha fet una VPT per a cada un de tots els llocs de treball a TMB, així, entre metro i bus tenim a la intranet 806 llocs de treball valorats, tot i que aquest programa en concret el tenim des de fa uns pocs mesos.

FUNCIONAMENT:

- 10 Factors de Valoració:
 - Coneixements
 - Experiència
 - Rendiment intel·lectual/resolució de problemes: tasques amb major grau de concentració i anàlisi
 - Responsabilitat sobre empleats: persones al càrrec amb funcions de formació, control i supervisió
 - Coneixement organitzacional. Per exemple en un accident: procediment intern, serveis mèdics, Guardia Urbana, Billetatge...



CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL

SINDICAT DE TRANSPORTS I COMUNICACIONS

SECCIÓ SINDICAL D'AUTOBUSOS DE BARCELONA

Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

- Processos: nivell d'autonomia dintre dels processos, capacitat per canviar els processos per millorar-los
- Complexitat: subjecte a moltes variables o processos complexos
- Responsabilitat funcional: Decisions a prendre, sempre consultar a un superior o resol, avança i després ja reportaràs
- Abast de les decisions
- Comunicació: Interacció amb client final, representació de l'organització, interrelació clients, proveïdors i client intern. Negociació
- Cada factor aporta la seva puntuació, després és suma i en surt el nivell salarial que li correspon. Per exemple:
 - 1 punt - sense experiència necessària per el lloc de treball
 - 2 punts 3 mesos " "
 - 3 punts 6 mesos " "
 - Etc.

No es tracta de l'experiència de qui ocupa el lloc, si no de la requerida per el lloc de treball.

- Tot es valora en funció de les necessitats i funcions del lloc de treball, no de la persona que l'ocupa ni de les seves característiques.

Tots els llocs de treball acaben amb un parell de paràgrafs que ve a dir "altres feines", davant la queixa d'una persona treballadora que habitualment fa feines de nivell superior, hi ha un protocol per valorar-lo en la comissió corresponent:

- Formulari amb argumentació -> "Jefatura" -> entrevista -> monogràfic -> comitè de valoració (Empresa i sindicats).

No es valoren condicions ambientals, físiques o d'esforç, que és gestionen des del Comitè de Seguretat i Salut.

PROPOSTES DE MILLORA

Dintre del pla d'igualtat, el mateix ens demana un glossari o vocabulari per corregir els noms dels llocs de treball en perspectiva de gènere.

Caldria accedir als criteris que s'ha donat des de TMB per adequar el programa per poder valorar si hi hauria punts a millorar. Potser també els criteris amb que s'ha efectuat el programari.



CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL

SINDICAT DE TRANSPORTS I COMUNICACIONS

SECCIÓ SINDICAL D'AUTOBUSOS DE BARCELONA

Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

5/8/21 COMUNICACIO

Estava previst Comunicació i Formació, no arribem a centrar-nos en la formació per falta de temps.

Persones convidades:

- – Comunicació interna. El 2003 era Gestor de la Diversitat
- – Àrea de Premsa (enloc d' que es prejubilat)

Documentació de suport:

- Vídeos TMB: Prevenció A. Psicològic Laboral, Prevenció A. Sexual i per Raó de Gènere
- Guia d'usos no sexistes de la llengua, Generalitat de Catalunya
- Guia per a l'ús no sexista del llenguatge, Universitat Autònoma de Barcelona
- Guia d'ús no sexista del llenguatge, Ajuntament de Barcelona
- Guia de llenguatge no sexista, Plataforma educativa

Demana que no ens centrem en el **llenguatge inclusiu** perquè ja s'ha tractat en altres mesos tècniques i les persones convidades ho veuen un tema massa important per no parlar-ne i que els interessa particularment:

- Necessitat de llenguatge no sexista de forma transversal a tot TMB (Intern i extern)
 - o Consultar Ajuntament de Barcelona 2018
- Fer un glossari dels mots més utilitzats a TMB
- Fer una guia curta i visual de guia no sexista en la comunicació.
 - o Consultar altres guies, copiar i adaptar, per exemple Generalitat i Ajuntament, ATUC (Transports Espanya)
- Penjar dintre de la documentació del Pla d'Igualtat que té un espai reservat a la pàgina principal de la intranet. Susana P. Ens comenta que molt possiblement perderem aquest espai quan comenci la negociació del conveni col·lectiu.
- Que el llenguatge inclusiu no dificulti la llegibilitat
 - o Evitar conductor/a, conduct@rs
 - o Descarto un paràgraf en els protocols i documents donant per entès que el masculí genèric engloba tots els col·lectius.
- Es proposa una fase de proves de nous documents amb llenguatge inclusiu
- Formació a plantilla. Incloure pautes de comportament grups de Whatsapp
- Fer cartellera i tríptics específics
- Estudiar una bústia de suggeriments que es gestionaria des de la comissió d'igualtat que s'ha de crear un cop signat el Pla.
- Es trasllada al dijous vinent a les 11 un monogràfic per aportar i analitzar la documentació i comunicacions que es fan actualment.



CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL

SINDICAT DE TRANSPORTS I COMUNICACIONS

SECCIÓ SINDICAL D'AUTOBUSOS DE BARCELONA

Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

Des del Pla d'Igualtat és demana que les comunicacions i publicitat als usuaris externs a l'empresa hi surtin més figures femenines, sobre tot realitzant tasques estereotipades masculines.

Com Int admet que la intranet s'ha d'arreglar, cada any diuen que el proper any es farà una actualització, per això s'estan centrant GenTMBapp:

- 94% de la plantilla se l'ha descarregat
- **Com Int** també considera que és millorable:
 - o No haver-se d'autenticar contínuament
 - o Navegabilitat antiquada i poc amable
- CGT li comentem que el personal d'explotació (la major part de la plantilla) no ho pot consultar en horari laboral, majoritàriament només l'utilitza per consultar el seu servei i a més des del seu propi terminal, per el que s'ha de trobar un encaix per compensar la INFORMACIÓ (que no formació) que es suposa que ha de consultar fora d'horari. L'Albert ens pregunta:
 - o Com pot ser un problema posar a l'abast del telèfon informació que pot ser del nostre interès?
 - o Per exemple, el sorteig del viatge ha estat un allau de participió

Ens preguntem com és que en una empresa amb milers de persones treballadores, perquè no afloren o visibilitzen les persones trans? O tant poques és mostren obertament homosexuals o no binàries?

- A les enquestes han sortit només 2 persones NO binàries a Bus i 4 a Metro.
 - o És suggereix que a properes enquestes no és preguntat "que ets", si no "com t'identifiques" o "com et sents"
- Sembla que a TB no existeix assetjament o no interessa, no es coneix si s'ha expedientat a algú, no es comunica ni publicita:
 - o Fer comunicacions clares de TMB que aquí els assetjadors i "garrulos" no tenen cabuda, no és admissible
 - o Formació i sensibilització, píndoles de comunicació i formació
- Possible dificultat de l'origen militaritzat de TMB
- El Logo TMB amb l'arc iris només s'ha permés en moments puntuals i durant 24 hores
- Revisar condicionants de vestuari, doncs aquest és limitador
- Evidentment fer-ho públic és una opció personal i voluntari, però si es dona exemple i/o visibilitza es la manera de normalitzar.
- Es demana un "efecte covid" en aquest tema como ha sigut en el tema teletreball.
- Contractacions específiques a col·lectius LGTBI
- Es suggereix visitar l'exposició Espai Mercè Sala, especial LGTBI, Trans
- Els plans de formació no es realitzen degut a l'alt nivell d'absentisme



CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL

SINDICAT DE TRANSPORTS I COMUNICACIONS

SECCIÓ SINDICAL D'AUTOBUSOS DE BARCELONA

Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

PROPOSTES DE MILLORA

Veure que fan la Administració i empreses del sector:

- Preguntar a la Consultora MiT
- Guies de llenguatge no sexista
- ATUC (Associació Transports a España)
- Veure altres uniformes

Fer declaració empresa de normes i guia d'ús. Glossari i guia de llenguatge no sexista. Vocabulari no recomanat o permés.

Crear una bústia de suggeriments, gestionada per representants de la Comissió d'Igualtat, empresa i sindicats.

Fer campanya externa: Conductores dones, trans, inclusió laboral de col·lectius.

Mantenir l'espai que ara ocupem a la pàgina principal per posar qualsevol document, protocol o comunicació que tingui alguna relació amb el Pla d'Igualtat.

Revisar condicions i limitacions de vestuari sexista.

Promocionar altes formes de comunicació, com:

- Tríptic al cartró horari
- Informació als panels/suros de l'Empresa
- pancartes a les parets, sobre tot a zones de pas personal explotació, menjador i màquines de vending

1 hora abans de la propera reunió, 12/8/21 a les 11 ens convoquem els membres d'aquesta mesa tècnica per revisar si les comunicacions actuals es fan amb versió inclusiva.

12/8/21 monogràfic anàlisi documentació en llenguatge inclusiu

Aporto 35 documents de TB per comprovar el llenguatge de gènere.

COMUNICATS

- No hi ha un criteri comú, sembla que tothom fa el que pot de forma individual.
- Us de formes genèriques: personal de ...,

FORMULARIS



CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL

SINDICAT DE TRANSPORTS I COMUNICACIONS

SECCIÓ SINDICAL D'AUTOBUSOS DE BARCELONA

Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

- Estan agrupat en un catàleg/directori a on accedeix compres cada vegada que fa una comanda d'impresos.

PROPOSTA DE MILLORA

- Fer, distribuir i posar a l'abast glossari de llenguatge inclusiu
- Fer, distribuir i posar a l'abast guia de criteris de llenguatge inclusiu a TB
- Eliminar del catàleg els impresos no inclusius per que no els tornin a reimprimir
- Començar a modificar el 10 o 15 més usats i representatius

12/8/21 CORRESPONSABILITAT

Persones convidades:

- – Resp. Oficina de Centre
-
- , estudiant en pràctiques

Que és? -> distribució equitativa entre homes i dones a la vida persona, familiar i laboral.

“Mi marido me ayuda” això no és corresponsabilitat-

És necessari analitzar les dades de conciliació desagregades per sexes, i donada la falta de paritat, quin percentatge dins del 82% homes i quin percentatge dins del 8% de dones per entreveure quin nivell de corresponsabilitat se'n podria evidenciar de les dades de conciliació. De tota mena ens resulta difícil veure com podem incidir a la vida privada de les persones treballadores.

Comentem proposta Xunta Galicia per bonificar les reduccions de jornada que s'agafin els homes, adaptant col·lectius LGTBI, monomarentals i monoparentals.

PROPOSTES DE MILLORA

Fomentar la corresponsabilitat: formació, comunicació

Invertir hores anuals, premiar la corresponsabilitat

Prioritzar permisos per corresponsabilitat: SOE per dur al metge les criatures

Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

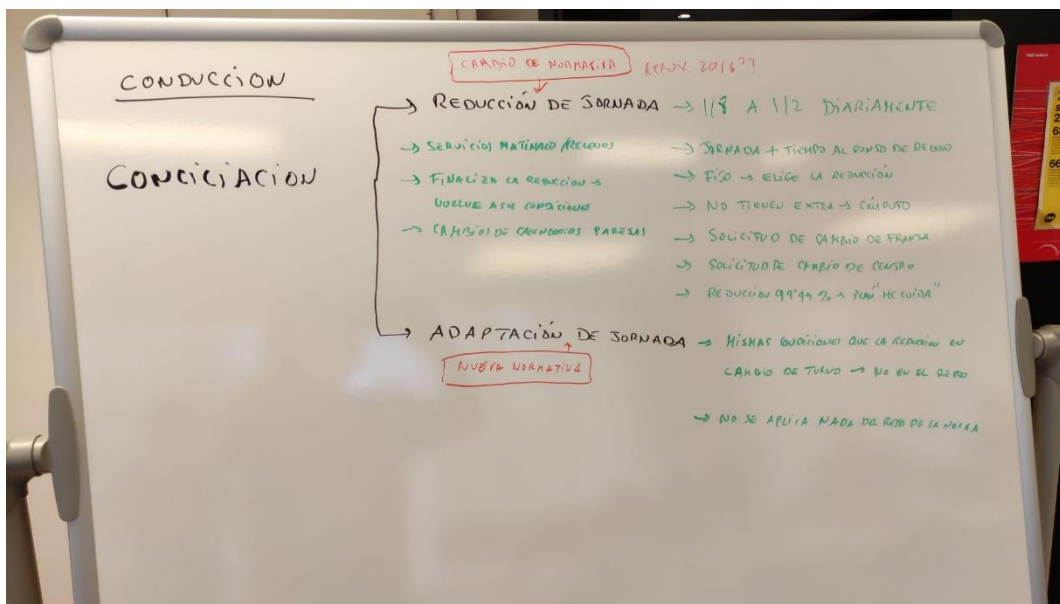
19/8/21 CONCILIACIÓ

Persones convidades:

- **Resp OC** – Responsable Oficina de Centre
- **Resp RRL** – Responsable Relacions Laborals
- **Est P**, estudiant en pràctiques

Es debat àmpliament en com s'apliquen i afecten les reduccions i adaptacions de jornada a la resta de persones treballadores, doncs entren en conflicte amb la jerarquia d'antiguitat.

Resp OC ens fa una explicació de com s'estan aplicant les mesures de conciliació al personal de conducció:



Adaptació per el període màxim d'escollida, perquè després canvien les condicions

Reducció serveis fixes: si un 80% et deixa en un punt de relleu que no et convé , estudiar i pactar que potser un 73% de jornada et convé més. Ens informa que ja s'aplica, seria interessant deixar-ho per escrit. Proposa habilitar més punts de relleu per a casos específics de conciliació.

Suplents:

- 1a opció: % a diari que s'ha de treballar: Empresa equilibra amb còmput. Part social opina que s'ha de completar amb guàrdia o similar.



CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL

SINDICAT DE TRANSPORTS I COMUNICACIONS

SECCIÓ SINDICAL D'AUTOBUSOS DE BARCELONA

Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

- 2a opció: suggereix acumular jornades completes i descansar els dies que ho necessitis. CGT considerem que això es pot arreglar amb un contracte temporal voluntari en les condicions que necessitis, admès això en termes de conciliació.

Nova llei "Pla de cures" origen COVID19. Reducció jornada fins a un 99.9 % (i salari, però sense les limitacions de les excedències)

és de l'opinió que l'origen del descontent actual i els conflictes amb l'antiguitat podrien ser conseqüència de:

- Desequilibris de plantilla per calendaris i permuta sense tenir en compte matinal o relleu, agreujat per les negatives a concedir canvis descans o servei per falta de personal.
- Sistema PPS (pref. Servei per a suplents)
 - o Representació social demandem que no s'han pactat aquest criteris
- L'escollida obligatòria sovint obliga un canvi horari i de CON, suggereix que aquesta no sigui obligatòria.

Des de la part social considerem que els criteris explicats no s'apliquen de la mateixa forma a tots els centres de treball.

Per altre banda a la mesa tècnica no ens posem d'acord si des de la negociació del Pla d'Igualtat es poden pactar temes de conciliació que poden entrar en conflicte amb els que ja s'han pactat en conveni.

Les mesures de conciliació no s'apliquen d'igual forma a tots els col·lectius, doncs no es el mateix encaixar les mesures en un de 3.000 persones que en un altre d'una desena. En aquest col·lectius més petits la conciliació no pot treure el lloc de treball a un altre persona que te una plaça fixe.

PROPOSTES DE MILLORA

Que les mesures s'apliquin a tots els col·lectius i a tots els centres de treball per igual.

Cal buscar fórmules d'encaix als col·lectius més petits.

- Incentivar els horaris menys sol·licitats
- Més flexibilitat horària
- Teletreball com a mesura de conciliació

Formació a les persones que han de negociar i aplicar les mesures de conciliació.

Les reduccions de jornada diàries no poden ser per menor percentatge del pactat. Eliminar la clàusula de compensació a còmput que ha de signar obligatòriament el personal de conducció.



Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

26/8/21 VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Persona convidada:

- Est P, estudiant en pràctiques

Debatem sobre els diferents tipus de violències existents.

Hi ha mesures específics per actuar quan és una víctima de violència de gènere treballadora a TB. La voluntat és adaptar-se a tot el que pugui necessitar i assegurar les mesures de seguretat i confidencialitat.

Ja existeix una formació específica a RRHH

La persona de referència és l'assistenta social, que fa recomanacions a l'empresa, només hi ha 1 persona per a tot TMB (Metro i Bus). La assistenta busca com ajudar aquesta persona contactant amb entitats específiques a nivell legal, social, d'integració sociolaboral, habitatge, etc. Seria interessant buscar convenis de col·laboració amb aquestes entitats des de la direcció de TB i fins i tot facilitar la integració a la nostra plantilla.

Debatem sobre possibles ajudes econòmiques, entre elles des del FAS, ens preocupa que aquest quedi curt per el que caldria ampliar-lo o fer unes aportacions específiques per aquest concepte.

Fer un protocol específic per a víctimes de violència de gènere, que es puguin acollir a qualsevol millora de les mesures de conciliació a TB, si alguna suposada millora no és adequada per a la situació concreta que aquesta no sigui limitadora o d'obligat compliment.

PROPOSTES DE MILLORA

Donar a conèixer el les mesures, fer un protocol específic i penjar-les a l'apartat del Pla d'Igualtat de la intranet.

Formació i difusió al personal que te persones a càrrec i al personal que tracta habitualment amb el client intern.

Fer mesures puntuals de sensibilització

Proposem ampliar la plantilla d'assistents socials i establir convenis de col·laboració entre TB i entitats especialitzades.

Aportacions específiques al FAS per gestionar ajudes econòmiques.

Assegurar-se que els servies d'aquesta persona no apareixen publicats.



CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL

SINDICAT DE TRANSPORTS I COMUNICACIONS

SECCIÓ SINDICAL D'AUTOBUSOS DE BARCELONA

Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

2/9/21 SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Persones convidades:

- – Coordinador Àrea preventiva
- estudiant en pràctiques

Elisenda de CGT fa una introducció a la salut amb perspectiva de gènere basat en els estudis de la Dra. Carme Valls, especialista endocrina. (web <https://www.caps.cat>)

“La magnitud de la tragèdia”

Medicina androcèntrica

- Estudis farmacèutics fan proves en ratolins mascles, perquè les femelles tenen uns cicles hormonals que distorsionen els resultats
- Fase de proves en homes, perquè les dones tenen uns cicles hormonals que distorsionen els resultats
- Medicina basada en l'estudi del cos masculí i aplicació de resultats als 2 sexes sense haver estudiat les diferències.
 - o Si no s'investiga la diferència, no s'aplica a la docència.

Exemple d'estereotip cultural, social i psicològic: Tradicionalment es creu que la principal causa de mort en homes és l'atac de cor i el càncer de mama en les dones. ERROR, les principals causes de mort a l'actualitat, son el càncer en homes i les malalties cardio-respiratòries en dones, perquè:

- Atac de cor en homes: majoritàriament mal al pit i dolor al braç esquerra
 - o Immediatament a urgències -> electrocardiograma -> tractament
- Atac de cor en dones: majoritàriament mal al pit, falta d'aire, pressió al pit, suor freda, estomac remogut, ansietat
 - o Triguen 4 o 5 hores a anar a urgències -> diagnòstic de malaltia psicossomàtica -> tractament erroni amb psicofàrmacs
 - Arriben massa tard -> estrès, atac d'angoixa -> un tranquil·litzant i cap a casa -> se les expulsa del circuit mèdic i a més sense el tractament adequat.

Toxines i disruptors endocrins

La matèria grassa son bioacumuladors químics, les dones tenen un 15% més per motius reproductius, per el que els afecta més que els homes. Romanen al cos durant dècades, avui en dia encara es troben traces de DDT a mostres de matèria grassa, un producte que esta prohibit des de 1972.



CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL

SINDICAT DE TRANSPORTS I COMUNICACIONS

SECCIÓ SINDICAL D'AUTOBUSOS DE BARCELONA

Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

Disruptors endocrins són elements capaços de mimetitzar les nostres hormones i per tant d'alterar el correcte funcionament corporal endocrí, poden ser endògens (hormones, estres) i exògens (químics externs).

- Conseqüències: Càncer de mama, pubertat precoç (nenes), endometriosis, càncer de pròstata, disfunció tiroidea, diabetis, obesitat, alteracions en el desenvolupament neuroconductual (hiperactivitat), malformacions als fetus ...
 - o Només un 5 % dels càncers de mama són hereditaris, el 95% restant són ambientals.
- On es troben: poden estar presents en ampolles i altres envasos de plàstic, revestiments metàl·lics de llaunes de conserves, detergents, menjars, joguines, cosmètics i pesticides... Altres productes abocats o alliberats al medi ambient i presents a la cadena tròfica.
- Substàncies: dioxines, furans, ftalats ("parabenes" en xampús), bisfenol-A (recobrint interior d'ampolles i llaunes), DDT, mercuri, **hidrocarburs (combustió vehicles), radiacions electromagnètiques**, tabac, plàstics...
- Diversos disruptors esdevenen estrògens en el cos de les dones, aquest estrògens exògens produeixen mutacions al DNA mamari, distorsions a la menstruació (absència o més llarga i abundant, símptomes premenstruals i/o dolor), en conseqüència hematologia baixa i anèmia. Es normalitza la inferioritat, el freqüent s'assimila com a normal.
 - o Valors de referència com a "normals" a nivells inferiors en dones que en homes, quan a nivell cel·lular necessitem la mateixa quantitat d'aliment.
 - o Falta d'energia, cansament, trobar-se malament en cada cicle hormonal ... el freqüent es normalitza. ERROR!!

De la mateixa manera, des de la incorporació de la dona al treball fins ara, només s'ha tingut en compte com protegir les dones per efectes reproductius, embaràs i lactància, assimilant des del mateix punt de vista androcèntric que els efectes adversos en el cos de l'home actuaran de la mateixa manera al cos de la dona.

Salut laboral en perspectiva de gènere

La Llei d'igualtat 3/2007 millora la Llei 31/1995: Prevenció de Riscos Laborals (PRL) ha de considerar les variables segons el sexe de les persones treballadores.

Des de Prevenció i vigilància de la salut a TB (Dr. Mira) es segueixen les directives de la ISO 45001 de Seguretat i Salut en el Treball on estem acreditats. Ajustant procediments, normes i llenguatge inclusiu:

- Investigació de situacions de risc:
 - o Accidents:
 - Homes: cardiovasculars
 - Dones: Extremitats superiors, infeccioses
 - o Mètodes de seguretat i higiene -> gasoil
 - o Soroll



CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL

SINDICAT DE TRANSPORTS I COMUNICACIONS

SECCIÓ SINDICAL D'AUTOBUSOS DE BARCELONA

Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

- Persones fumadores
- Embaràs i lactància

Embaràs i lactància traslladen a cada centre de treball les recomanacions (l'listat de funcions) que marquen de medicina del treball i prevenció de riscos sobre les tasques que poden desenvolupar les treballadores. El responsable de cada centre de treball s'ha de buscar la vida per mantenir ocupada a la treballadora embarassada, amb independència de la disponibilitat o no de llocs de treball alternatius adequats. "Y ahora a ver que hago contigo? Que te apetece hacer?", la majoria acaben fent activitat no productiva o no indicada, com estadístiques als autobusos en línia, quan les vibracions no són adequades durant l'embaràs, sobre tot a les primeres setmanes.

Tenen les dades desagregades per sexes com marca la normativa, però caldria fer un anàlisi més acurat d'aquestes dades. Per exemple, amb la lipoatròfia ja han aplicat totes les mesures recomanades al Protocol de la Generalitat de Catalunya del març del 2019, ja no tenen cap cas nou des del 2020.

- La Lipoatròfia afecta més a homes o a dones a TB?
 - A CCB els afecta en un % més elevat en homes.
 - A Zona Franca II (oficines) en un % més elevat en dones

Cal un anàlisi més acurat calculant el % d'afectació sobre el total d'homes exposats i el mateix sobre les dones.

- Les persones afectades tenen l'apreciació que afecta de forma diferent a homes que ha dones? Tenim dades per confirmar o desmentir?
 - No s'ha fet aquest anàlisi mèdic desagregat.

Nou Pla de Seguretat i Salut 2021/24 centralitzat al c/ Ribes:

- Accidents laborals
- Seguiment
- Prevenció:
 - Detecció precoç de càncer de color i càncer de pròstata
 - Mal d'esquena
 - Vacunació grip estacional i covid19
 - Pèrdua de pes
 - Deixar de fumar
 - Salut mental
- Reconeixements mèdics i analítiques

Estudi Exponit de ISGlobal té com a objectiu examinar com les exposicions ambientals, l'estil de vida i del lloc de treball afecten la salut cardiovascular, la salut cardiometabòlica i l'envelliment. Incentivat amb 100 Euros que paga ISGlobal Barcelona. Inscripcions fins a 30/9/21.



CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL

SINDICAT DE TRANSPORTS I COMUNICACIONS

SECCIÓ SINDICAL D'AUTOBUSOS DE BARCELONA

Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

<https://gentmb.tmb.cat/seccio/actualitat/lisglobal-cerca-voluntarises-del-torn-dia-participar-lestudi-exponit>

A TB també es tenen en compte el Riscos Psicosocials.

- 2019 Focus Group CON Triangle, projecte de formació i empoderament de treballadores
 - o Projecte lavabos a final de línia
 - o Vídeos formatius conductores de maniobres
- 2021 Identificació riscos psicosocials a CCB, enginyeria i infraestructures
- Tots els centres de treball han de tenir identificats els riscos psicosocials el 2021/22

Es suggereix l'eina de suport del Ministeri de factors de risc psicosocials que poden patir les dones:

- Doble presència (tasca laboral i tasca domèstica)
- Assetjament sexual
- Riscos de discriminació
 - o Poca participació en la presa de decisions
- Precarietat laboral
- Atur llarga durada
- Segregació horitzontal
- Sostre de vidre vs terra enganxifós

CGT proposem que igual que hi ha una prova de càncer de pròstata, es facin analítiques específiques de nivells hormonals a les dones i detecció de càncer de mama intercalades amb les que ja fan des de la seguretat social. Veuen difícil aquest nivell de coordinació però sembla que en algun moment ja és va intentar aquesta iniciativa, però de moment no s'ha tirat endavant. També s'haurien de tenir el consideració els riscos psicosocials.

Debatem sobre el permís per menstruació que s'ha començat a aplicar en algun Ajuntament, però des de la CGT considerem que no te massa sentit si en trobar-te malament pots marxar a casa recuperant el temps no treballat amb un comprovant de visita mèdica, però si es tracta de la regla has de recuperar les hores que faltis.

PROPOSTES DE MILLORA

A vegades es fan coses interessants, cal posar-les en valor.

Revaloritzar el que es pretén fer a c/ Ribes amb una visita del Comitè d'Empresa.

Es facin analítiques específiques de nivells hormonals a les dones i reactivar el programa de detecció de càncer de mama que no s'ha arribat a aplicar, intercalades amb les que ja fan des de la seguretat social.



CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL

SINDICAT DE TRANSPORTS I COMUNICACIONS

SECCIÓ SINDICAL D'AUTOBUSOS DE BARCELONA

Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

Utilitzar les dades que ja disposem desagregades per sexes per iniciar una fase d'anàlisi que ens aportin dades útils per avançar.

En tenir la mútua assimilada dintre de l'empresa, econòmicament els suposa el mateix cost tenir a la treballadora embarassa en un lloc de treball alternatiu no productiu, que assumir la prestació per risc durant l'embaràs. Sent el mateix cost, minimitzem la dificultat dels centres de treball a inventar llocs de treball alternatius que no tenen i facilitem que la companya utilitzi la prestació sense pèrdua econòmica.

Homogeneïtzar els criteris d'aplicació de les normatives de forma transversal a tota l'empresa.

Propostes per incloure a posteriori:

- Revisió ginecològica voluntària, com tenen a la SEAT
- Desajustos regla per disruptors hidrocarburs. Seguiment hormonal i anèmies, control hemograma.
- Incloure 1,40 m alçada al plec de condicions de les noves contractes d'autobusos

9/9/21 CONCILIACIÓ 2

No tots els col·lectius poden accedir a les mateixes facilitats de conciliació. No s'apliquen els mateixos criteris a tots els centres de treball.

Reducció jornada: Cada dia treballat serà per el total del % en que és redueixi la jornada, si en algun cas fos necessari allargar excepcionalment la jornada, aquesta anirà a extraordinari.

Literalment la normativa de referencia diu:

*“Que la reducción tiene que ser **diaria**, es decir, que todos los días el trabajador deberá reducir su jornada sin que pueda reducir unos días y otros no, o reducir unas horas de un día para acumularlas y eliminar un día de trabajo. Por ejemplo, en un trabajador que su horario es de lunes a viernes, reducir más de lunes a jueves con el objetivo de no acudir los viernes a trabajar. Esta posibilidad no lo permite la ley, salvo que se acuerde con la empresa”*

El personal de conducció té un formulari específic on signa obligatòriament que TB te llibertat per assignar % diari variable a compensar cada 3 mesos. Ha de ser pactat, no imposat de forma obligatòria per empresa, no es legal.

- Voluntarietat
- Buscar incentius
- % quadrat a diari, si falta es completa amb guàrdia, excés es paga

Adequació jornada ajustada segons necessitats: dilluns a divendres, setmanes alternes, ... Sí, s'ha de complir la llei, però es pot millorar en conveni:



Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

...Esta posibilidad no lo permite la ley, salvo que se acuerde con la empresa"

Una possibilitat legal que no s'està aplicant és oferir la possibilitat de fer un contracte de treball diferent com a mesura de conciliació (només dilluns a divendres, caps de setmana, etc), que s'extingirà en acabar les mesures conciliatòries retornant al contracte inicial. Una alternativa viable a la opció de compactar les reduccions per alliberar dies complets.

Existeix un comitè de conciliacions a RRLL, enviar els casos concrets que la reducció o conciliació no compleix el pactat o la necessitat.

Les resolucions o sentències sovint es veuen influenciades per l'horari laboral actual i a vegades esdevé una necessitat abans d'aconseguir les cobertures legals requerides, acceptar la documentació en tràmit com a documentació inicial vàlida.

Teletreball com a mesura de conciliació.

Compactar les hores de lactància abans d'haver-les generat (Metro ja ho aplica), com la llei diu que és per cada dia generat, suggerir pactar des d'un inici agafar-les abans de les vacances pendents.

- *MERCADONA convenio colectivo 2019: La empresa con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición de los trabajadores o trabajadoras, la posibilidad de optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 30 días naturales, uniéndolo en su caso al periodo de baja por maternidad o paternidad.*

Actualment hi han permisos retribuïts per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part per a les embarassades, afegir també:

- Tècniques de fecundació o reproducció assistida. Nazaret comenta que si es fan per clínica privada, només cal traslladar la necessitat de descans o visita mèdica al metge de capçalera per fer-lo vàlid a les empreses. Potser facilitar aquesta informació a la plantilla

Part i adopció, casos especials:

- Monoparental o monomarental acumular en l'únic tutor legal els períodes de les dues persones
- Ampliar el període en cas de part múltiple
- Ampliar el període en cas de part prematur
- Adopció o acolliment o guarda amb fins a adopció: El temps indispensable per assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat o viatges a l'estranger.

Facilitar tots els beneficis a les víctimes de violència de gènere.

Acords amb guarderies.



Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

PROPOSTES DE MILLORA

Ampliar a tot el personal del conveni:

- Canviar CON per centre de treball
- Afegir treball a distància com a mesura de conciliació.
- Només el personal de conducció te la categoria de personal suplent, aplicar les mesures de conciliació per a la resta de col·lectius és més difícil, sobre tot si són col·lectius petits, caldria buscar un encaix més adequat o mesures específiques.

Documentació en tràmit -> acceptar temporalment fins a la resolució de separació, divorci o finalització del procés corresponent.

Al formulari de sol·licitud de reducció de jornada eliminar l'apartat que s'ha afegit per el personal de conducció referent a la llibertat de TB per assignar % diari variable a compensar cada 3 mesos.

Propostes per incloure a posteriori:

- % de reducció es pot cobrir amb nova contractació de forma legal.

19/10/21 FORMACIÓ

Empresa sembla que no veu que s'hagin de fer formacions específiques de llarga durada, però sí incloure-les en totes les formacions, amb persones formadores sensibilitzades en perspectiva de gènere.

Estan d'acord a incloure vídeos i explicacions a les formacions, reunions de línia, CAP, etc.

Que no disposen de més diners per invertir a formació.

TMB disposa d'un "Campus Virtual" on penja formació, entre elles un de Pla d'Igualtat que tothom pot cursar de forma voluntària. Des de la CGT opinem que precisament les que potser farien aquest curs de forma voluntària serien les que ja estan conscienciades, però és justament tota la resta els que l'haurien de fer de forma obligatòria.

Des de la CGT considerem que s'ha de repetir la política inclusiva i amb perspectiva de gènere de TMB contínuament, fins que filtri a tots els nivells de l'empresa. Esta clar que no arribarem a canviar la cultura androcèntrica o masclista d'alguns individus, però que tinguin clar que dintre de l'empresa han de complir uns estandards mínims de actuació i comunicació.

PROPOSTES DE MILLORA

1er Formació presencial intensiva (mínim 1 jornada complerta) en perspectiva de gènere i assetjament a sexual a:

- Càrrecs directius



Carrer de Pare Laínez 18 Barcelona 08025 93 310 33 62

- Sindicats
- Departaments de contractació i promoció
- Personal de Formació de TB
- Qualsevol lloc de treball amb persones a càrrec
- Qualsevol lloc de treball on les seves funcions incloguin tracte amb client intern

Zon fer extensiva la Formació presencial a tota la plantilla:

- Incloure píndoles a totes les formacions, fins i tot el cap, de 2 hores

Altres idees:

- Incrementar el número de formadores dones
- Demanar Formació perspectiva de gènere a personal subcontractes
- Mes idees?

Cal fer un seguiment continuu del Pla d'igualtat per fer seguiment del compliment durant el temps de vigència

Com a última mesa tècnica, també es va parlar de la següent acció de Màrqueting per fer una crida de dones en les següents convocatòries, que s'està estudiant tornar a fer altres programes de formació i contractació de dones, com el projecte Noa, que a les visites a les escoles es mostrarà que les dones també poden ser mecàniques, electricistes i conductores a TMB.