

Peticions consensuades amb la Representació social de TB per incloure al Pla d'igualtat

Afegir una menció especial a la companya Silvia Mansilla en el Pla d'igualtat en el que va col·laborar.

Accions correctores del Pla d'Igualtat de TB que han estat descartades i tampoc s'han incorporat al conveni col·lectiu

Repetir, continuar i potenciar aquelles accions que a s'estan portant a terme que per evitar la discriminació i la infrarepresentació femenina, com potenciació del talent femení, projecte Educa, Dual, etc.

Contractació i promoció

Incentivar la contractació en general, les reserves de quotes o contractació exclusiva a dones, incloent col·lectius en risc d'exclusió social, persones migrades, majors de 50 anys, LGTBIQ+, víctimes de violència de gènere.

Només s'ha pactat un manual de bones pràctiques, però ha quedat pendent:

- Mesures concretes per evitar la discriminació indirecta, com: alçada mínima, experiència, etc.
- Publicació de la puntuació obtinguda durant les diferents fases del procés de selecció.
- Eliminar l'entrevista personal al final del procés de selecció. Possibles propostes alternatives d'entrevistes grupals un cop superats els psicotècnics.
- Evitar la contractació per designació directa, perquè s'ha detectat que es contracten majoritàriament homes.
- Incloure barem de mèrits a la contractació o promoció per haver realitzat cursos en matèria d'igualtat de gènere
- Disposar d'informació estadística desagregada per sexes dels processos de selecció: presentades, descartades (en quin moment del procés), aprovades.

Formació

Incorporar continguts de gènere a tots el cursos formatius ja existents.

Revisar en llenguatge inclusiu tots els cursos, activitats, mòduls

Conciliació

Establir mecanismes d'adequació de jornada per a tots els col·lectius de l'empresa, entre les propostes realitzades:

- Horari conciliació familiar Material Mòbil, de 9 a 17 hores

- 4 hores de permís al personal de torn de nit, per realitzar visites mèdiques i acompanyaments programats dintre de les 10 hores següents a la finalització de la seva jornada
- % reducció jornada diària completa, eliminar clàusula discriminatòria del formulari per a personal de conducció
- Estandarditzar els punts de relleu a les preferències de servei suplent i així afegir-los de forma efectiva a les preferències de conciliació.
- Incentivar els horaris menys sol·licitats bonificant-les amb temps de descans extra.
- Augmentar l'horari flexible i reduir l'horari obligatori del personal d'oficines.
- Regular el teletreball a la normativa legal vigent i augmentar el percentatge autoritzats actuals como a mesura de conciliació.

Permisos retribuïts per foment de la coresponsabilitat (bossa d'hores similar a SOE): acompanyament pediàtrics i d'especialistes, tutories amb docents, permís per acompanyaments proves invasives.

Excedències entre 21 dies i 4 mesos amb **reingrés immediat al lloc de treball i condicions laborals.**

Acceptar provisionalment la documentació en tràmit oficial fins a la resolució del procés legal.

Ampliar els drets de conciliació fins 4art de la ESO (inclòs)

Ampliar permís de lactància fins als 12 mesos

Família monomarental/monoparental acumula els permisos retribuïts que correspondria als dos progenitors.

Auditoria retributiva

Auditoria retributiva desagregada per direcció Xarxa bus i ZFII

Informe anual assetjament

Violència de gènere:

- Acords de col·laboració amb entitats socials d'ajuda a víctimes de violència de gènere: mecanismes d'ajuda i contractació,
- Les faltes d'assistència tindran consideració de justificades, per el temps que determinin els serveis socials o atenció a la salut

Salut laboral perspectiva de gènere:

- Utilitzar les dades ja disponibles desagregades per sexes per una segona fase d'anàlisi que ens porti dades útils per avançar
- **Revisió ginecològica voluntària completa (menor de 40 anys bianual, majors anual):**
 - o **Mamografia**
 - o **Ecografia mamaria**
 - o **Citologia**
 - o **Analítiques hormonals.**

- **Incloure el permís retribuït de fins a 4 hores, per assistir a centres mèdics privats en el cas de revisions obstètriques o ginecològiques.**
- Riscos psicosocials han d'incloure apartats en perspectiva de gènere, com: triple (quarta) presència, assetjaments
- El lloc de treball alternatiu per a treballadores embarassades, ha de ser consensuat per les dues parts.
- Dispensadors de tampons i compreses als WC, (si mes no, incloure a totes els farmacioles)
- Excloure de la prima d'objectius per baixa IT, les relacionades per el permís de menstruació
- No associar cap peça de l'uniforme amb caràcter exclusiu per a persones d'un sexe o l'altre. Totes les peces de roba estaran disponibles a l'aplicació per fer la comanda, independentment del sexe de la persona treballadora. Els complementos amb característiques tradicionalment masculines o femenines (mocador/corbata) pesaran a se de caràcter voluntari.

Barcelona, 26 d'Octubre de 2022