

ACTA COMISIÓN PERMANENTE

01/2025

31.01.25

ASISTENTES:

R. Legal Personas

Trabajadoras:

Roldan (ACTUB)

Gallego (CCOO)

Mellado (CGT)

Trenado (UGT)

Asesoras

Gimbert (ACTUB)

Fraile (CCOO)

Ballesté (CGT)

Arias (UGT)

R. Empresa:

Pociello

López

Siendo las 12:30 horas del día 31 de enero de 2025, se reúnen las personas al margen relacionado, pertenecientes a la Comisión Permanente en los locales de Horta, para desarrollar el orden del día establecido con anterioridad.

1.- Seguimiento Plan de Igualdad

RD hace entrega del informe de seguimiento del Plan de Igualdad de TB según se indica en el documento proyectado y que se adjunta como anexo al acta (ANEXO I).

RD manifiesta que las medidas completamente ejecutadas ascienden a aproximadamente un 60% siendo que falta aproximadamente un 25% por realizar.

RLPT manifiesta que en la petición de vestuario a los conductores no les aparece la opción de escoger falda.

2.- Lote de navidad

RD manifiesta que en las últimas comisiones en las que se trató este punto, la RLPT solicitó igualar el coste del lote con alcohol y sin alcohol y equipararlo al de Metro, asimismo, pregunta si desean mantener sus peticiones realizadas en las actas núm. 5/2024 y núm. 9/2024. Además, disculpa la ausencia de la persona responsable y manifiesta que convocará reunión durante el mes de febrero.

RLPT se reitera en sus peticiones y exige que se realice la reunión a principios del mes de febrero para poder negociar el contenido del lote, asimismo muestra su disconformidad respecto a que no asista una persona responsable que pueda dar respuesta a las cuestiones planteadas. Solicita que el lote de navidad se lleve a los centros de trabajo de las personas trabajadoras. Una parte de la RLPT solicita que se valore la posibilidad de establecer algún acuerdo con empresas de

distribución y así sustituir el lote por una tarjeta que posibilite escoger los productos y, la mayoría de la RLPT muestra su disconformidad de sustituir el lote por una tarjeta.

RLPT muestra su disconformidad con la gestión realizada a través de la app TMB, por ello solicita que las personas trabajadoras que lo deseen puedan pasar por las oficinas de la Empresa a buscar el vale en papel. RLPT manifiesta que ha habido personas que se han quedado sin lote porque han enviado un correo a la dirección indicada y no se ha atendido.

3.- Entrega vestuario MM

RLPT solicita que al personal de maniobras se le haga entrega de la ropa correspondiente por puntaje y no a sustitución por rotura, asimismo, no entiende el motivo por el cual no se esta haciendo como se pide.

RLPT solicita que se facilite ropa de MM de temporada (verano e invierno), y que se haga extensivo al personal de maniobras.

RLPT solicita respuesta a estas peticiones en la reunión prevista para principios del mes de febrero.

4.- Calendario de contratación MM

RD manifiesta que en la Comisión Permanente núm. 09/2024 se trasladaron las previsiones de contratación a la RLPT y a día de hoy siguen siendo las mismas, e indica que facilitará una previsión de contratación en cuanto disponga de la información.

RLPT solicita que se informe la previsión de prejubilación de todas las personas trabajadoras de la Empresa por colectivos. RD responde que tratará de facilitar estos datos lo antes posible.

RLPT insiste en que se facilite en la próxima reunión prevista para principios de febrero.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la reunión.

REPRESENTACIÓN EMPRESA	REPRESENTACIÓN LEGAL PERSONAS TRABAJADORAS	
	ACTUB	CCOO
	CGT	SIT
	UGT	

Informe de seguiment del Pla d'Igualtat TB any 2024

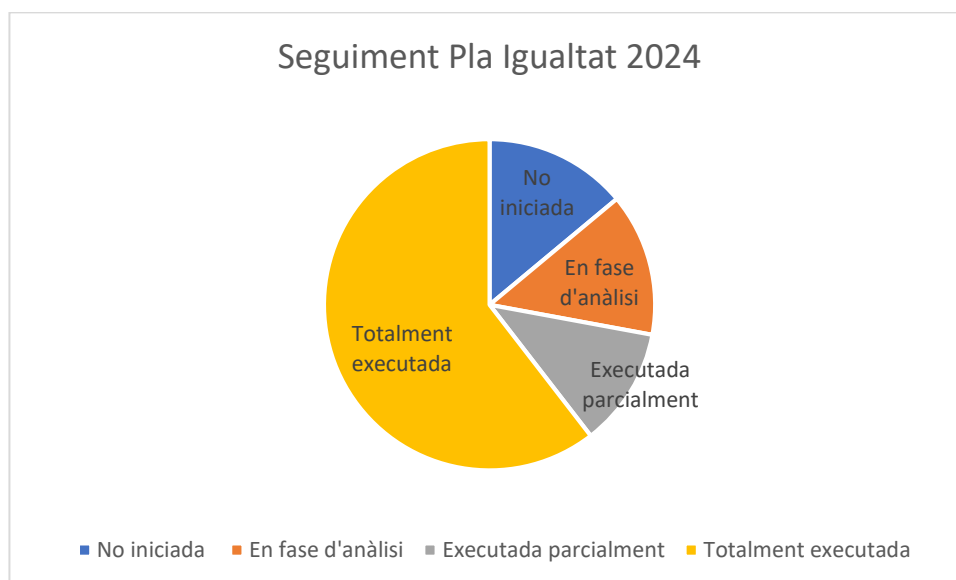
Passats dos anys des de l'aprovació del Pla d'Igualtat 2022-2025, i d'acord amb el que s'hi preveu, es fa necessari realitzar el seguiment del grau de compliment de les mesures recollides.

La metodologia emprada per fer el seguiment és la mateixa que es va utilitzar al realitzar el seguiment de l'any 2023, basat en les recomanacions publicades per el Instituto de las Mujeres a la web del Ministerio de Igualdad, fent un seguiment de totes les mesures que estan contemplades en el Pla, utilitzant la informació disponible. Les accions concretes han estat valorades individualment segons el seu grau d'avanç en una escala del 0 al 3, segons el criteri següent:

- 0.- No iniciada: encara no s'ha dut a terme actuacions per a la seva implantació
- 1.- En fase d'anàlisi: s'estan analitzant diverses vies d'execució
- 2.- Executada parcialment: s'ha iniciat la implantació de la mesura, que encara no ha conclòs
- 3.- Executada totalment: la mesura ja ha estat completament implantada.

Grau d'execució

Tenint en compte aquest criteri, de l'anàlisi de totes les mesures contemplades en el Pla, s'obté el gràfic següent que mostra el grau d'execució del Pla d'Igualtat.



En síntesi, del conjunt de les mesures contingudes en el Pla d'Igualtat, el 60'46 % de les mesures han estat ja completament implantades; el 13'9 % han estat parcialment implantades; el 13'9 % es troben en estat d'anàlisi i el 11'6 % restant, no s'ha iniciat encara la seva implantació.

Per arribar a aquestes dades globals, s'han analitzat cadascun dels eixos del Pla, les mesures adoptades i la seva eficàcia per aconseguir els objectius específics marcats:

Eix 1.- Cultura i gestió organitzativa

En el Pla s'estableix com a objectiu general el promoure i garantir una cultura i una gestió organitzativa que fomenti la igualtat d'oportunitats de dones i homes i com a objectiu específic implementar i consolidar el Pla d'Igualtat com a eina per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes a TB.

Accions	Indicadors	Estat	Observacions
1.- Designar formalment una Comissió de Seguiment com a òrgan de vigilància, control i millora continua encarregat de realitzar el seguiment del Pla d'Igualtat.	Constituïda (SI)	Totalment executada	Tancada l'any 2023
2.- Establir un procediment de recopilació i sistematització de la informació i documentació, així com un cronograma de les accions que es duran a terme cada any.	Procediment establert (SI) Cronograma fet (SI)	Totalment executada	Tancada l'any 2023
3.- Elaborar informes de seguiment anuals que incloguin un anàlisi i valoració de l'execució, així com propostes de modificació o millora, si fos el cas.	Informe fet (SI)	Totalment executada	Acció periòdica
4.- Mantenir informades a les persones que treballen a TB sobre el contingut del Pla.	Pla publicat (SI)	Totalment executada	S'ha modificat el literal de l'acció inicial i l'indicador associat
5.- Informar-se i estudiar la viabilitat d'acollir-se als plans i programes públics d'igualtat de gènere.	Revisats (SI) Obtinguts recursos (NO)	Parcialment executada	S'ha contactat amb la Regidoria de Feminisme de l'Ajuntament de Barcelona per fer col.laboracions sense concretar-ne cap
6.- Donar a conèixer les polítiques i mesures del Pla d'Igualtat TB a les empreses subcontractades del personal que presta servei habitualment en les nostres instal·lacions.	Totes les subcontractes el tenen al seu abast	Totalment executada	Fet arribar el PI mitjançant el CAE

Eix 2.- Processos de selecció i promoció professional

S'establia com a objectiu específic integrar la perspectiva de gènere en la gestió de persones, afavorint la projecció i el desenvolupament professional en igualtat de condicions a l'empresa i com a objectius específics:

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

Pel que fa a les mesures previstes per assolir els objectius específics:

Accions	Indicadors	Estat	Observacions
8.- Mantenir la discriminació positiva, incloent la clàusula als processos de selecció externa i els processos de promoció de TB indicant la preferència del sexe infrarepresentat a igualtat de mèrits i capacitats.	Inclusió clàusula de preferència (SI) Nombre de processos on s'ha aplicat la clàusula de preferència (incloure)	Totalment executada	Als processos de selecció seguim incorporant una clàusula en la que, en cas d'empat en la nota global final, a igualtat de mèrits i capacitats, s'afavoreix la incorporació de la dona.
9.- Definir la paritat com a principi en la constitució dels tribunals de selecció i promoció i, en cas de no ser possible, garantir la presència d'una dona.	Nº de dones i homes per tribunal de selecció i promoció (incloure)	Totalment executada	
10.- Fer un manual de bones pràctiques de contractació i promoció amb perspectiva de gènere que reculli criteris i mesures per equilibrar la contractació i assolir la paritat.	•Document elaborat (no) •Participació de la Comissió de Seguiment (no)	En fase d'anàlisi	
11.- Revisar, i si s'escau, corregir, tots els documents dels procediments de selecció (ofertes de feina, manuals, protocols...), tant pel que fa al llenguatge com les imatges i continguts.	38 procediments revisats des de la perspectiva de gènere	Totalment executada	El llenguatge de tots els documents dels procediments de selecció es revisa i corregeix al mateix moment de redactar les actes i abans de publicar les ofertes

<p>12.- Seguiment de la contractació a temps parcial i de les persones que incrementen la seva jornada o que passen de temps parcial a temps complet o que sol·liciten passar de temps complet a temps parcial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Nº de sol·licituds d'homes i dones que desitgen passar de temps parcial a temps complet •Nº total d'homes i dones que passen a temps complet 	<p>Parcialment executada</p>	<p>Inclòs a l'informe de gestió i posteriorment es realitza l'anàlisi amb perspectiva de gènere</p>
<p>13.- Disposar d'informació estadística, desagregada per sexe, dels processos de selecció per als diferents llocs de treball (nº de candidatures presentades) i el seu resultat (nº de persona seleccionades) i traslladar-ho a la Comissió de Seguiment.</p>	<p>33 processos de selecció</p>	<p>Totalment executada</p>	<p>Aquestes dades estan publicades a l'informe de gestió anual on es recull un resum de l'activitat de selecció onboarding.</p>
<p>14.- Impulsar un sistema de quotes fixes en els processos de selecció externa per aquells llocs de treball on s'ha detectat la existència de segregació horitzontal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Nº total de processos de selecció realitzats •Nº de processos de selecció on s'ha aplicat la clàusula de preferència (2) 	<p>Totalment executada</p>	<p>Als processos de selecció externa de Conductors/es s'han publicat amb quota reservada per dones (40%).</p>
<p>15.- La plantilla disposarà d'un formulari per actualitzar voluntàriament la seva formació curricular. Actualitzar i informar als sistemes d'informació el nivell d'estudis de la plantilla</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Comunicació de campanya d'actualització de currículums (SI) •Elaboració del formulari (SI) •Difusió del formulari entre la plantilla (SI) •Nº d'expedients acadèmics actualitzats •Informat als sistemes d'informació (no) 	<p>Parcialment executada</p>	<p>Al 2022 es va dur a terme una prova pilot d'actualització de les dades formatives de les dones TMB adreçada a 191 dones. Posteriorment s'ha habilitat a la intranet un formulari per a que tota la plantilla de dones pogués actualitzar les seves dades, de forma voluntària. Mancaria tramitar l'autorització per fer ús d'aquestes dades i incorporar-les dins del sistema SAP. RH</p>
<p>16.- Incloure en els processos de promoció interna si són per accedir a llocs de treball amb persones a càrrec, l'obligatorietat d'haver realitzat la formació en igualtat del campus TMB</p>	<p>Incorporació del requisit esmentat en els processos de promoció (sí/no)</p>	<p>En fase d'anàlisi</p>	

17.-Comunicar específicament a les treballadores l'existència de processos de promoció interna on es troben infrarepresentades.	<ul style="list-style-type: none"> •Nº de dones a les que se'ls ha proposat la promoció •Nº de dones que han presentat la seva candidatura 	No iniciada	És un objectiu que té un abast ampli (tota l'empresa)
18.- Fomentar la formació tècnica reglada en funcions específiques d'àrees on es troben infrarepresentades mitjançant un sistema de beques i ajudes	<ul style="list-style-type: none"> •Nº de formacions realitzades •Nº de dones promocionades 	No iniciada	
19.- Facilitar i reforçar que les persones que es trobin en un permís de naixement, reducció de jornada, lactància o excedència per la cura de persones, tinguin les mateixes possibilitats de participar en els processos de promoció interna. Informar-les que tenen dret a promocionar en aquestes situacions.	<ul style="list-style-type: none"> •Nº de persona en aquests permisos o excedències que hagin participat en processos de promoció 	En fase d'anàlisi	Des de selecció i onboarding intenten facilitar al màxim la participació de les dones que es troben en aquesta situació als processos de selecció i promoció. S'hauria d'analitzar si es podria fer alguna acció més per part d'algun altre departament.

Eix 3.- Classificació professional

Com objectiu s'establia introduir la perspectiva de gènere en el sistema de classificació professional. I aquesta aproximació s'assoliria mitjançant la utilització del llenguatge en la denominació dels llocs de treball.

Accions	Indicadors	Estat	Observacions
20.- Continuar revisant les denominacions dels llocs de treball i realitzar els ajustaments necessaris per adequar les categories a un llenguatge inclusiu.	927 llocs revisats	Totalment executada	Al llarg de l'any 2024 s'han acabat de revisar totes les denominacions de llocs de treball (DLLT) ajustant-les a un llenguatge inclusiu. Al Mòdul SAP de classificació professional estan totes modificades.

Eix 4.- Formació

En aquest eix s'havien marcat l'objectiu de sensibilitzar i formar a la plantilla en matèria d'igualtat garantint l'accés a la formació en igualtat a tota la plantilla i implementar de la perspectiva de gènere en la gestió de persones.

Accions	Indicadors	Estat	Observacions
21.- Incloure activitats formatives en matèria de igualtat de gènere i assetjament als Plans de Formació 2023, 2024 i 2025	Nº d'accions formatives en igualtat als Plans de Formació. Nº de cursos realitzats i % d'assistents desagregat per sexe.	Totalment executada	Veure plans de formació anuals
22.- Formació en Igualtat específicament adreçada a la Direcció, CEs, personal de selecció, formació, classificació, contractació, promoció, responsables de la gestió d'equips, CSPI, VPT, CSS i Comitè d'Empresa	Nº 82 i percentatge d'assistents a la formació (60% homes 40% dones). Nº total d'hores de formació i de participants desagregats per sexe.	Parcialment executada	Al llarg de l'any s'ha donat formació en Igualtat al Consell executiu, al personal de classificació, contractació, formació, promoció, PRL, VPT i RRLL
23.- Incloure en la formació del personal de nou ingrés temari d'igualtat	12 accions formatives incorporades. 120 hores de formació	Totalment executada	Borsa de personal de nou ingrés
24.- Potenciar el rol de la dona formadora del personal de conducció	Nº de dones formadores en relació al total de persones formadores. Àrees formatives i persones formadores per sexe	Parcialment executat	Del total de 51 persones que es van presentar al procés de selecció per impartir la formació CAP, 7 eren dones (13/7%). Finalment van ser seleccionades 3 dones, de les 20 persones seleccionades (15%). És a dir, 17 homes i 3 dones.
25.- Informar a la Comissió d'Igualtat sobre els cursos en igualtat del Pla de Formació, el seu grau d'execució i la participació de les persones treballadores.	Informe amb la totalitat d'accions i les persones participants	Totalment executada	Formació informa periòdicament a la Comissió de Seguiment
26.- Realitzar un estudi on s'estableixin les formacions on es poden incloure píndoles d'igualtat	Estudi fet (si/no) Nº de cursos existents on s'ha incorporat contingut d'igualtat	En fase d'anàlisis	

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

L'objectiu general es integrar l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura de l'organització. Com a objectius específics es van establir els següents:

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

Accions	Indicadors	Estat	Observacions
27.- Difondre el conjunt de permisos disponibles a TB a la intranet	Publicat a la intranet (sí)	Totalment executat	

Eix 6.- Infrarepresentació femenina

Es pretén garantir la presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'Empresa.

Accions	Indicadors	Estat	Observacions
28.- Realitzar un llistat anual on s'identifiquin els grups professionals o funcions on les dones es troben infrarepresentades.	Llistat fet (no) Nº de grups professionals o funcions on les dones es troben subrepresentades, respecte al total	En fase d'anàlisi	

Eix 7.- Retribucions

L'objectiu a assolir es garantir la igualtat salarial un cop identificades les possibles bretxes laborals

Accions	Indicadors	Estat	Observacions
29.- Realitzar un llistat anual on s'identifiquin els grups professionals o funcions on les dones es troben infrarepresentades.	Llistat fet (no) Nº de grups professionals o funcions on les dones es troben subrepresentades, respecte al total	En fase d'anàlisi	

Eix 8.- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Amb aquest eix es vol garantir un entorn de treball lliure d'assetjament.

Accions	Indicadors	Estat	Observacions
30.- Realitzar una campanya de difusió del nou protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.	Campanya de difusió feta (sí/no).	Totalment executada	Un cop aprovat el nou protocol a setembre de 2024, s'ha publicat a la intranet i s'ha donat publicitat

31.- Elaboració d'un informe anual sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe, on s'incorporin els indicadors de seguiment així com el nombre de casos.	Informe anual realitzat (sí)	Totalment executada	Amb el nou protocol aquesta mesura queda coberta dins el mateix protocol
32.- Incloure al protocol d'assetjament el veto a conflictes d'interessos i el llenguatge inclusiu	Inclòs al protocol (si)	Totalment executada	Amb el nou protocol aquesta mesura queda coberta dins el mateix protocol
33.- Revisar el codi ètic a fi de que s'asseguri un ambient de respecte entre les persones treballadores, per prevenir l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual. Proposar, si es el cas, modificacions del codi ètic.	Elaboració del codi de conducta	Totalment executada	Amb el nou protocol aquesta mesura queda coberta dins el mateix protocol

Eix 9.- Suport a les treballadores víctimes de Violència de Gènere

Es pretén amb aquestes accions desenvolupar una cultura empresarial compromesa amb la lluita contra la violència de gènere.

Accions	Indicadors	Estat	Observacions
34.- Elaborar i donar a conèixer un document que recopili els drets laborals i de seguretat social reconeguts legalment o convencionalment a les víctimes de violència de gènere.	Nº de dones que s'han acollit a aquests permisos. Nº de cops que s'ha consultat, sol·licitat i aplicat la mesura	No iniciada	
35.- Fer un document adreçat a les Oficines de Centre amb recomanacions que reculli possibles mesures adoptables per víctimes de violència (facilitar canvis de CON, calendaris de descans, vacances fora de terminis establerts, elecció de torn, etc..)	Document fet (no)	No iniciada	
36.- Les víctimes, un cop acreditada la seva situació, gaudiran de llicències retribuïdes com a permís per al compliment d'un deure inexcusable pel temps que sigui necessari per atendre els tràmits motivats per la situació de violència masclista, per acudir als jutjats, comissaria, serveis assistencials, consulta psicològica o serveis de salut de l'autoritat competent segons el cas, així com dels seus fills o filles.	Nº de dones que s'han acollit a aquests permisos. Nº de cops que s'ha consultat, sol·licitat i aplicat la mesura	Totalment executat	Reforçar periòdicament la comunicació als centres

Eix 10.- Llenguatge i comunicació no sexista

En aquest eix s'hi recullen les accions que pretenen incorporar la perspectiva de gènere en l'ús del llenguatge a de garantir que la imatge i la comunicació de l'empresa utilitzen un llenguatge inclusiu i no sexista.

Accions	Indicadors	Estat	Observacions
37.-Fer una guia que reculli les especificitats de l'organització i un glossari de termes, per homogeneïtzar els criteris de l'ús del llenguatge en l'empresa entre la plantilla i també vers la ciutadania.	Creació de la guia d'estil (sí)	Totalment executada	Feta i publicada a la intranet any 2023 la guia llenguatge inclusiu
38.-Revisar i corregir, si s'escau, el llenguatge i les imatges, textos i continguts que s'utilitzen en els comunicacions internes i externes per a assegurar la seva neutralitat respecte el gènere.	Nº de publicacions, impresos i formularis revisats i actualitzats. Llistat d'impresos revisats i canvis realitzats.	Totalment executada	Revisats al 2023 tots els documents a publicar al projecte "Gestió de peticions" que substituirà el catàleg d'impresos en paper.
39.-Activar i donar a conèixer l'adreça de correu electrònic de la Comissió de Seguiment.	Creació de la bústia. Nº d'idees aportades	No iniciada	Reformular la mesura amb altres vies de comunicació
40.-Crear un repte relacionat amb la comunicació de la igualtat utilitzant el canal TMBInnova	Repte creat (si)	Totalment executada	Finalment el repte no va resultar guanyador i no s'ha dut a terme

Eix 11.- Salut laboral i prevenció de riscos

L'objectiu es centra en garantir la salut laboral de dones i homes tot incorporant la perspectiva de gènere als processos de protecció de la salut. Per avançar en aquest camí es van aprovar les següents mesures:

Accions	Indicadors	Estat	Observacions
41.- Fer una anàlisi de les dades que es poden desagregar per sexe que aportin informació per definir una política de prevenció que respecti les necessitats i diferències entre dones i homes. Exemple: absentisme, accidentabilitat. Utilitzar les dades anteriors per avançar en la prevenció de riscos amb perspectiva de gènere.	Anàlisi fet (no). Dades utilitzades.	No iniciada	
42.- En aquells llocs de treball on s'utilitzi la uniformitat, es tindrà en compte la vestimenta d'home i de dona, tant en les talles com en la producció de les peces, amb la finalitat que sigui l'adequada per al desenvolupament de les seves funcions. Així mateix, s'han de tenir peces de roba específicament per a dones embarassades.	Revisió de les peces de roba (sí/no)	Totalment executada	Amb la nova uniformitat s'ha analitzat el gènere i les funcions a l'hora de

			confeccionar les peces
43.- No associar cap peça de l'uniforme amb caràcter exclusiu per a persones d'un sexe o altre. Totes les peces de roba estaran disponibles a l'aplicació per fer la comanda, independentment del sexe de la persona treballadora	Canvis realitzats (sí)	Totalment executada	

Conclusió

En síntesi, del conjunt de mesures contingudes en el pla d'igualtat 2022-2025, el 60 % de mesures han estat ja completament executades, el 11 % han estat parcialment implantades, el 13 % es troben en estat d'anàlisi i del 13 % restant no s'ha iniciat encara la seva implantació.

És a dir, en el seu segon any de funcionament s'han implantat la major part de les accions del Pla d'igualtat aprovat l'any 2023. D'entre les dificultats que s'estan observant destaca aconseguir les dades dels indicadors, ja que impliquen una gran quantitat de feina que els diferents unitats no poden assumir, i d'altra banda, les dificultats de baixar a terra algunes de les accions de l'eix de selecció i classificació professional.