



III PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES 2024-2027



FGC

**Ferrocarrils
de la Generalitat
de Catalunya**



Índex

1. Presentació i justificació de l'estructura del Pla	4
2. Introducció	6
3. Metodologia	7
4. La Diagnosi	8
4.1. Conclusions de l'àmbit informació general de la plantilla i condicions de treball	9
4.2. Conclusions de l'àmbit classificació professional i Infrarepresentació femenina	12
4.3. Conclusions de l'àmbit procés de selecció i contractació.....	13
4.4. Conclusions de l'àmbit formació	15
4.5. Conclusions de l'àmbit promoció	16
4.6. Conclusions de l'àmbit Retribucions i Auditora retributiva.....	17
4.7. Conclusions de l'àmbit exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	19
4.8. Conclusions de l'àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	19
4.9. Conclusions de l'àmbit salut laboral	20
4.10. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista.....	21
4.11. Conclusions de l'àmbit de cultura i gestió organitzativa	22
5. El Pla d'igualtat de dones i homes de FGC	23
5.1. Objectius estratègics.....	23
5.2. Els objectius, les mesures, responsables i calendari del III Pla d'igualtat de dones i homes de FGC	24
5.3. Mesures que impacten en l'àmbit de les Retribucions i Auditoria retributiva.	41
5.4. Mesures que impacten en l'àmbit de la cultura organitzativa.....	42
5.5. Àmbit temporal. Vigència del III Pla d'igualtat de dones i homes de FGC.....	44
5.6. Àmbit personal i territorial.	44
6. Seguiment i avaluació	45
6.1. Revisió del Pla d'igualtat	45
6.2. Detall de fitxes pel seguiment. Identificació de responsables, mitjans i indicadors d'evolució	47
Annexos	111
Annex 1. Constitució de la Comissió negociadora	111
Annex 2. Aplicació del Pla d'igualtat de FGC a l'explotació Vallter, S.A.....	114
Annex 3. Aplicació del Pla d'igualtat de FGC a l'explotació AMSA.....	116
Annex 4. Reglament de funcionament de la Comissió d'igualtat-Comissió negociadora en matèria d'igualtat.....	118



Annex 5. Actualització del Reglament de funcionament de la Comissió d'igualtat-Comissió negociadora en matèria d'igualtat. Desembre 2024	123
Annex 6. Modificació en la composició de la Comissió d'Igualtat-Comissió Negociadora en matèria d'igualtat.....	129
Annex 7. Acta d'aprovació del III Pla d'igualtat de dones i homes de FGC.....	130
Annex 8. Acta de ratificació del III Pla d'igualtat de dones i homes de FGC.....	133
Annex 9. Acta d'esmena i ratificació del III Pla d'Igualtat de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC).....	136
Marc normatiu	143
Material de referència	148



1. Presentació i justificació de l'estructura del Pla

A FGC som molt més que una empresa ferroviària: som un operador de mobilitat sostenible. **Fa 40 anys que connectem el territori català** gestionant serveis ferroviaris i serveis turístics i de muntanya i convertint-nos en un referent en l'àmbit internacional com a consultors estratègics i tècnics en transport ferroviari i gestió turística. Donar resposta a les necessitats de la ciutadania i del territori és el que ens empeny a evolucionar, a ser proactius i a superar-nos constantment.¹

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC) és un entitat de dret públic, amb personalitat jurídica pròpia i independent, que actua en règim d'empresa mercantil, adscrita al Departament de Territori de la Generalitat de Catalunya. Tot i que la seva missió principal és l'operació del servei ferroviari encomanat i que és aquesta activitat la que aglutina al percentatge de plantilla majoritari, el Govern de la Generalitat ha encarregat al llarg dels anys des de la constitució d'FGC (1979) la gestió directa d'altres serveis i activitats que, per raons de benefici territorial, calia poder seguir mantenint i explotant. S'evitava, així, la pèrdua de negocis l'activitat dels quals dinamitzen el territori i ofereixen un ventall de serveis a la població.

En conseqüència, FGC en ús de la seva autonomia de gestió, porta a terme la seva pròpia negociació col·lectiva i aquesta ha dut a un conveni d'àmbit d'empresa, el qual aglutina la major part de la plantilla que es dedica als serveis de transport públic essencial (ferroviari en concret), però també ha dut a terme l'assoliment d'altres convenis col·lectius, d'àmbit inferior al d'empresa, que regulen les relacions laborals i les condicions d'altres col·lectius de personal. És el cas dels trens cremalleres de Montserrat i de Vall de Núria, o del servei ferroviari de Lleida-La Pobla (dins de la denominació "d'altres serveis ferroviaris"); o bé de les activitats de muntanya que fonamentalment inclouen l'esquí (dins de la denominació "turisme i muntanya"), que seria el cas de les estacions de La Molina, Vall de Núria, Boí-Taüll, Vallter, i Espot i Port Ainé.

Citem, com a mostra d'una de les darreres incorporacions a la gestió d'FGC, l'Acord de Govern del 2020 respecte de l'explotació de Boí-Taüll:

"ACORD GOV/126/2020, de 13 d'octubre², pel qual s'autoritza l'empresa pública Avançsa la transmissió gratuïta de la seva participació en la societat Actius de Muntanya, SA, a favor l'empresa pública Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC), i també diverses operacions patrimonials i financeres adreçades a aconseguir la integració de l'estació d'esquí i esports d'hivern i de muntanya de Boí Taüll al grup empresarial d'FGC".

Ens trobem, per tant, amb la peculiaritat que FGC no és un grup d'empreses tal com està definit i regulat pel dret mercantil, però sí un grup empresarial a efectes de la gestió laboral pels diferents encàrrecs de gestió que FGC ve rebent del Govern de la Generalitat. Gestió que es porta a terme de manera homogènia, amb voluntat de garantir una correcta eficiència i qualitat del servei, tal com el Govern ens encarrega.

¹ <https://www.fgc.cat/qui-som/>

² <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=883939>



És per aquesta raó que el Pla d'igualtat de FGC es presenta contemplant aquesta particularitat dotant-lo de coherència amb la resta de polítiques i procediments que es porten a terme en l'empresa. **A aquest efecte, i per tal de garantir l'adequació als requeriments normatius vigents, s'ha dut a terme una diagnosi diferenciada per a cadascun dels àmbits d'activitat i col·lectius amb regulació pròpia, amb dades segregades i anàlisi específica. Aquesta informació es recull i es detalla en el resum de la diagnosi inclòs en el present Pla.**



2. Introducció

El Pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, tot eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Esdevé l'eina fonamental per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió i la cultura de les organitzacions.

Els principals objectius són:

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats entre dones i homes.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, retribucions, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

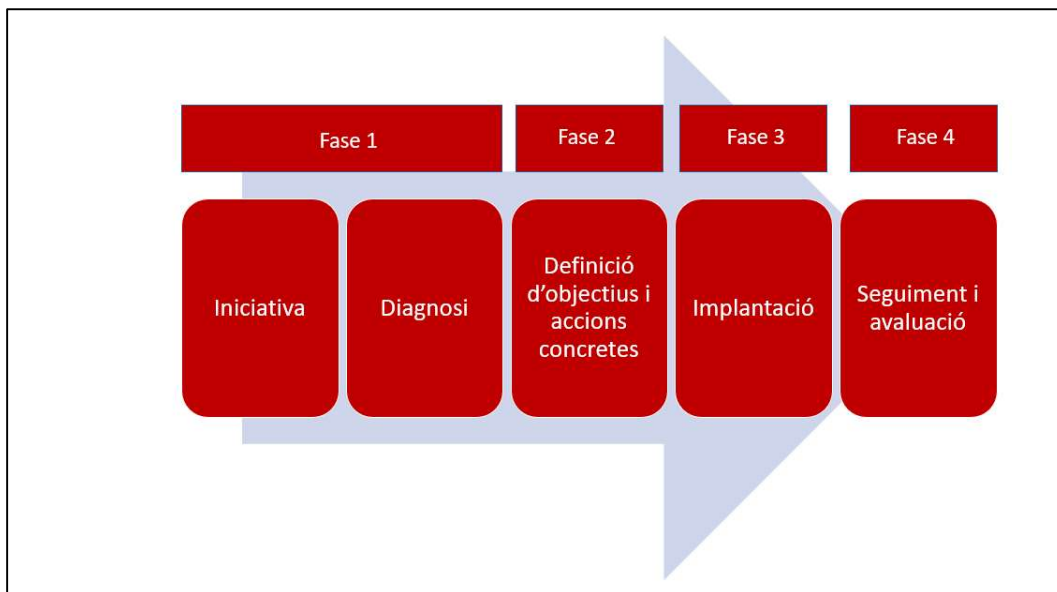
El procés de disseny i elaboració del III Pla d'igualtat de dones i homes de FGC s'ajusta als requisits establerts per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; al Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació; al Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes i a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, de la Generalitat de Catalunya.



3. Metodologia

Per a la realització de la diagnosi de FGC s'ha treballat amb la metodologia desenvolupada pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya: Guia pràctica per diagnosticar la igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions³.

El desenvolupament d'aquest Pla s'ha treballat a través de la metodologia proposada a les fases 1 i 2 del total de 4 que suposen la total implantació d'un Pla. Les etapes següents: implantació i seguiment i avaluació, corresponen a l'organització i la Comissió de seguiment.



³ <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-diagnosi/>



4. La Diagnosi

Una diagnosi d'igualtat és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa o organització.

Com consta a l'article 7 del Reial decret 901/2020, el diagnòstic, com a primera fase d'elaboració del pla d'igualtat, és el resultat del procés i recollida de dades i va dirigit a identificar i a estimar la magnitud, a través d'indicadors quantitatius i qualitatius, de les desigualtats, les diferències, els desavantatges, les dificultats i els obstacles, existents o que puguin existir en l'empresa per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.

Aquest diagnòstic permet obtenir la informació necessària per a dissenyar i establir les mesures que s'hauran d'adoptar, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per avaluar-ne el compliment.

S'ofereix un resum de la diagnosi, per àmbits, compartida amb la Comissió negociadora en les diferents reunions portades a terme durant el procés, incorporant l'anàlisi diferenciada dels diferents àmbits d'activitat i col·lectius amb regulació pròpia dins FGC, amb dades segregades i interpretació específica per a cadascun d'ells.

Aquesta diagnosi diferenciada permet garantir la traçabilitat entre les situacions identificades i les mesures definides en el Pla, assegurant la seva adequació a cada realitat organitzativa.



4.1. Conclusions de l'àmbit informació general de la plantilla i condicions de treball

PUNTS FORTS

- D'acord amb el CER (Comunitat d'Empreses Europees de Ferrocarrils i Infraestructures) les dones representen només el 21% del personal ferroviari, considerablement per sota de la taxa de participació de les dones en el mercat laboral del total de l'economia que és del 46%.⁴
Segons dades de la plataforma europea "Women in Transport-EU Platform for Change"¹, la presència femenina al sector transport és d'un 22 %.⁵
Segons un estudi de la indústria del transport de 2011, la presència femenina al sector del transport era d'un 16,9 %.⁶
Per tant FGC té una presència femenina major en comparació amb el seu sector.
- Per convenis, presenta paritat en la presència de dones i homes la plantilla adscrita al conveni ASF.
- Cal observar que en la distribució de dones i homes en cada franja d'edat, la franja de 16 a 29 anys té una major presència de dones que el total de la plantilla, indicador que els darrers 4 anys s'han incorporat més dones. En reunió amb la Comissió Negociadora del present pla, es conclou que aquesta dada és efecte fruit dels esforços derivats del II Pla.
- En l'anàlisi de la distribució de dones i homes per franja d'antiguitat la major diferència s'observa en la franja de 0 a 4 anys on es situen el 36% de les dones i el 30% dels homes. Dada coherent amb l'increment de dones en plantilla respecte al II Pla d'igualtat (dades 2017) on la presència femenina era del 28%.
- El 70% de la plantilla treballa amb una modalitat de contracte indefinit, el 5% amb un contracte de jubilació parcial, amb major presència masculina.
- El 74% de la plantilla treballa amb una jornada completa sense reducció de jornada.

⁴ Font. <https://esmovilidad.mitma.es/noticias/la-cef-y-etf-firman-el-acuerdo-women-rail-para-promover-el-empleo-de-mujeres-en-el>

⁵ https://transport.ec.europa.eu/index_en

⁶ https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/ipp_adm_general/es_emakunde/adjuntos/materiales.sectoriales.transporte.y.movilidad.pdf



- Per convenis, només presenta paritatat el conveni d'ASF. La presència percentual de dones i homes és la que es mostra:

Cuenta de Sexe			
	Dona	Home	Total general
ASF	79	107	186
LMT	560	1248	1808
TIM	73	196	269
VALLTER	8	22	30
AMSA	28	72	100
Total general	748	1645	2393

Cuenta de Sexe			
	Dona	Home	Total
ASF	42,5%	57,5%	100,0%
LMT	31,0%	69,0%	100,0%
TIM	27,1%	72,9%	100,0%
VALLTER	26,7%	73,3%	100,0%
AMSA	28,0%	72,0%	100,0%
Total general	31,3%	68,7%	100,0%

Cuenta de Sexe			
	Dona	Home	Total
ASF	10,6%	6,5%	7,8%
LMT	74,9%	75,9%	75,6%
TIM	9,8%	11,9%	11,2%
VALLTER	1,1%	1,3%	1,3%
AMSA	3,7%	4,4%	4,2%
Total general	100%	100%	100%

- Actualment no es disposen de les dades de la plantilla actualitzades en base al nivell formatiu.
- S'observen diferències significatives per sexe en el percentatge de persones que treballen amb una reducció de jornada, que encara que només suposi el 3% de la plantilla, de les persones que treballen amb reducció de jornada el 1% són homes i el 8% dones, tanmateix cal posar en valor que 18 homes treballen amb aquesta modalitat.
- Cal avançar en la recollida de dades referents als convenis d'AMSA i Vallter, que no s'han pogut obtenir en el marc d'aquesta diagnosi.



- La mitjana d'edat de la plantilla de FGC és de 44 anys.
- La mitjana d'antiguitat de dones i homes es de 13,8. 13,1 anys en el cas de les dones; 14,2 en el cas dels homes. S'observa una mica més d'un any de diferència.
- En l'anàlisi de la distribució de dones i homes per franja d'antiguitat la major diferència s'observa en la franja de 0 a 4 anys on es situen el 36% de les dones i el 30% dels homes. Dada coherent amb l'increment de dones en plantilla respecte al II Pla d'igualtat (dades 2017) on la presència femenina era del 28%. En la franja de major antiguitat s'observa més presència masculina.
- El conveni que presenta major percentatge de contractació indefinida és ASF, alhora en aquest conveni les modalitats temporals, d'interinitat o relleu suposen el 18% de la plantilla, el 16% en el cas de les dones i el 20% en el cas dels homes. En el conveni de LMT el 72% de la plantilla treballa amb un contracte fixe, el 71% de les dones i el 73% dels homes, les dones presenten un 6% més de presència en contractes temporals, d'interinitat o relleu, mentre que els homes tenen més presència en la modalitat de jubilació parcial. En el cas del conveni de TURISME, el 74% de la plantilla treballa amb un contracte indefinit, sense diferències entre dones i homes. El 25% de la plantilla treballa o ha treballat amb un contracte d'interinitat, relleu o temporal, és el conveni que presenta major temporalitat, sense diferència entre dones i homes. Pel que fa a AMSA el 75% de la plantilla treballa amb un contracte temporal, el 86% de les dones i el 71% dels homes, així es detecta major temporalitat en dones. Pel que fa a Vallter també s'observa que la majoria de la plantilla treballa amb un contracte temporal, tanmateix sense diferències destacables entre dones i homes. Cal destacar que la naturalesa del treball en aquests centres és el que condiona la modalitat contractual. La modalitat contractual està condicionada per l'activitat portada a terme.
- En general, les dones presenten un nivell formatiu més alt.



4.2. Conclusions de l'àmbit classificació professional i Infrarepresentació femenina

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none">• FGC ha incorporat en les seves darreres convocatòries de LMT reserva de places.• L'organització ha incorporat mesures d'acció positiva per treballar la segregació horitzontal.
ÀREES DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none">• Es detecta segregació horitzontal en l'anàlisi per àrees.• No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents grups professionals, es detecta segregació vertical.• La Comissió Negociadora considera procedent que el pla que es desprengui d'aquesta diagnosi incorpori mesures concretes per reduir la segregació vertical detectada.• FGC ha incorporat en les seves darreres convocatòries de LMT reserva de places. La Comissió negociadora considera procedent incorporar aquesta mesura també en la resta plantilles.• Totes les persones adscrites al conveni d'AMSA treballen al centre de Boí Taüll, en el cas de Vallter és la pròpia estació d'esquí el centre de treball. Cal desenvolupar les dades de distribució per centre de treball en aquestes plantilles, es recomana fer-ho en el marc dels informes de seguiment anual.



4.3. Conclusions de l'àmbit procés de selecció i contractació

PUNTS FORTS

- FGC disposa d'una política de selecció que explicita el seu compromís i garantia d'igualtat, fent especialment esment al fet de vetllar per la participació de dones, especialment en aquells col·lectius on no existeix paritat.
- Hi ha definicions dels diferents llocs de treball.
- En cadascuna de les ofertes publicades es detalla el procediment de selecció. A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu i s'explicita el compromís de l'organització amb la igualtat de dones i homes. Així com la inclusió de la perspectiva de gènere i la coherència amb el Pla d'igualtat de FGC.
- A la plana web on es publiquen les ofertes/convocatòries de feina també s'accedeix al vídeo "Dones pugeu al tren?", una producció de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya que vol reconèixer i posar en valor el paper de les dones a l'empresa.
- En el contracte amb empreses de treball temporal es contempla com a criteri la presència de dones en l'equip que executa el projecte
- L'equip de l'àrea de persones s'ha format en igualtat de dones i homes.
- Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional.
- En el temari per aquelles convocatòries amb prova de coneixement s'inclou contingut específic en igualtat.
- Es publiquen internament les vacants que es generen a l'organització. Tenen accés a aquesta informació, en igual mesura, dones i homes.
- En cas que hi hagi infrarepresentació de dones a determinats grups, categories professionals o llocs de treball, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho.
- Tal com es va exposar a la reunió de la Comissió de seguiment del II Pla d'igualtat de FGC es valora positivament l'evolució de la presència de dones a l'organització.
- El darrer any (2022) a FGC s'han contractat un total de 232 persones, 91 dones i 141 homes. Suposa una contractació gairebé paritària, ja que el 39,2% de les contractacions són de dones. Per conveni, s'observa paritat a LMT i ASF, en el cas de Turisme no hi ha paritat estrictament, tanmateix molt a prop.
- Si es compara la presència de dones i homes en plantilla de cadascú dels convenis amb les persones contractades, s'observa que en el cas de LMT i TURISME la contractació de dones ha estat superior que la seva presència en plantilla. En el cas de ASF es redueixen 0,8 punts percentuals.
En global, sens dubte les contractacions han fet la plantilla més paritària.
- De les persones contractades. Anàlisi per sexe i lloc de treball.
 - LMT. S'observa segregació horitzontal, especialment en personal operari. Tanmateix posar en valor que el lloc de treball maquinista presenta paritat.
 - Les dones han estat el 30,4% de les incorporacions en material mòbil.
- Pel que fa al total d'extincions de la relació laboral el 24% han estat de dones el 76% d'homes, per tant més homes que dones han cursat baixa a l'empresa. Aquesta diferència es deriva de les jubilacions (més nombroses en homes, dada que correlaciona amb la mitjana d'antiguitat de dones i homes).



ÀREES DE MILLORA

- L'equip de l'àrea de persones s'ha format en igualtat de dones i homes, tanmateix no totes les persones que participen en els processos s'han format en igualtat.
- Si es compara la presència de dones i homes en plantilla de cadascú dels convenis amb les persones contractades, a AMSA que la presència de dones en les incorporacions de 2022 és 3 punts percentuals menys que la seva presència en plantilla.
- ASF. Les contractacions mantenen un patró de segregació vertical.
- LMT. S'observa segregació horitzontal, especialment en personal operari. Tanmateix posar en valor que el lloc de treball maquinista presenta paritat.
- Les incorporacions a AMSA presenten un patró de segregació vertical.
- La CN considera adient incloure l'entrevista de sortida com a mesura del pla d'igualtat.
- Es convida a incloure també en el contracte el compromís de l'empresa en incloure candidatures de dones en el processos selectius que treballi, així com incloure un breu informe de la presència de dones i homes en cadascuna de les fases del procés.



4.4. Conclusions de l'àmbit formació

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none">• Es disposa d'un protocol de gestió de formació• Les hores de formació són nombroses en general. I per dades desagregades per sexe, les hores cursades per les dones estan per sobre de la seva presència.• Es realitza formació en igualtat a ASF i a LMT.• La formació té la doble modalitat: presencial i virtual.
--------------------	---

ÀREES DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none">• L'enquesta no incorpora preguntes des de la mirada d'igualtat entre dones i homes.• La formació en igualtat té una incidència limitada en els homes. Pel que fa a la població adscrita al conveni de Turisme no consta que al llarg del 2022 s'hagi realitzat formació en igualtat.• Cal treballar en l'obtenció de dades de formació en el cas d'AMSA i VALLTER.
-------------------------	---



4.5. Conclusions de l'àmbit promoció

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none">• La percepció de les persones que han respost la pregunta sobre el seu desenvolupament professional és equidistant, encara que molt a prop de ser positiva. La nota mitjana es de 6,93.• Sense diferències entre dones i homes. Se situen en un 71% i 72% respectivament. No obstant això, les preguntes no es formulen des de la vessant d'igualtat.• L'organització disposa d'un protocol o procediment que detalla la gestió de promocions i el desenvolupament professional.• S'inclou la igualtat com un dels objectius de la promoció interna.• Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant.• Un grup de dones dels grups professionals de lideratge han estat certificades per l'Observatori Dona, Empresa i economia.• Comparant amb la seva presència en plantilla en el 2022 s'observa que en el cas de LMT el percentatge d'homes i dones promocionades és molt semblant a la seva presència en plantilla.• És rellevant el percentatge de dones promocionades a grup 5 a LMT• Totes les persones promocionades han tingut increment retributiu.
ÀREES DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none">• Les persones amb comandament no han rebut formació de gestió de persones amb perspectiva de gènere.• Comparant amb la seva presència en plantilla en el 2022 s'observa que en el cas de LMT el percentatge d'homes i dones promocionades és molt semblant a la seva presència en plantilla, tanmateix no és el cas dels convenis d'ASF i especialment destacable en TIM.• Les promocions mantenen un patró de segregació vertical, especialment destacable a TURISME, ASF i a LMT en els grups de lideratge.• No es disposen de les dades d'AMSA i VALLTER.
ASPECTES D' INTERÈS	<ul style="list-style-type: none">• Depenent del grup professional, el potencial de desenvolupament s'identifica amb una avaluació de desenvolupament o a partir de l'opinió de /de la superior immediat/a.• Es valoren com a criteris de promoció l'expertesa, funcionament en els equips de treball així com el desenvolupament de competències pròpies de lloc a promocionar, realitzant, en determinats grups la valoració la persona superior immediata.• Intervenien en la decisió d'una promoció. Persones de l'àrea d'organització i persones que sí tenen coneixements en igualtat i la persona que exerceix com a superior immediat que no sempre te coneixements en la matèria.• Globalment no s'observen diferències destacables entre dones i homes pel que fa a la situació familiar• Pel que fa a la modalitat de la promoció hi ha més presència femenina en la modalitat "designació de l'organització", dada clarament influenciada per la població adscrita a LMT i que probablement respon a aquells grups professionals als que no aplica proves.



4.6. Conclusions de l'àmbit Retribucions i Auditora retributiva

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none">• Els convenis col·lectius d'Altres Serveis Ferroviaris, Línies Metropolitanas, AMSA i VALLTER, expliciten la igualtat pel que fa referència a les retribucions.• En el cas del conveni de Línies Metropolitanas durant l'any 2022 s'ha portat a terme una actualització de valoració de llocs de treball amb participació de la plantilla.
--------------------	--

ÀREES DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none">• El conveni col·lectiu de Turisme i Muntanya fa referència a la igualtat de dones i homes, tanmateix no en el Capítol 3. Retribucions.• En el cas del conveni de Línies Metropolitanas durant l'any 2022 s'ha portat a terme una actualització de valoració de llocs de treball amb participació de la plantilla. Per la resta de convenis es consensua la necessitat de revisar les actuals valoracions des d'una perspectiva de gènere.• S'aconsella l'anàlisi del concepte salari concertat des d'una perspectiva de gènere.• S'aconsella portar a terme els registres retributius d'acord amb els conceptes que regeixen en conveni per tal que conveni, registre i auditoria guardin coherència.
-------------------------	---

Pel que fa a l'Auditoria retributiva es detecta la segregació vertical i horitzontal com a causa de bretxa, en tot cas en cap dels convenis es situa superior al 25% en el càlcul normalitzat.

En el cas del conveni de Línies Metropolitanas durant l'any 2022 s'ha portat a terme una actualització de valoració de llocs de treball amb participació de la plantilla a partir de la metodologia STRATA, aquesta plantilla suposa el 75,6% de les persones treballadores de FGC. Posteriorment s'ha treballat amb la mateixa metodologia en l'àmbit de Turisme.

La metodologia STRATA és un enfocament estructurat que s'utilitza per a la segmentació i estratificació de dades, permetent identificar patrons, tendències i desigualtats dins d'una organització. Tanmateix en el procés la metodologia ha estat adaptada a les especificitats de FGC.

Així es contemplen:

	Críteris	Descripció
✓	A Coneixements	Aquest criteri descriu, la necessària profunditat, amplitud i varietat del coneixement i l'àmbit d' experiència professional mínim necessari per ocupar el lloc de treball.
✓	B Grau de dificultat	Aquest criteri descriu la necessitat d' analitzar i interpretar informació de diferents fonts per a la resolució de problemes (des dels rutinaris a aquells que són completament nous), considerant el grau de complexitat i el temps en que s'ha de prendre la decisió.
✓	C Capacitat de decisió	Aquest criteri descriu la magnitud del marc d'actuació i decisió que sorgeix de la jerarquia de la funció.
✓	D Gestió d'equips	Descriu l'abast de la dimensió de la responsabilitat directa o indirecta de l'àrea d'influència, tenint en compte el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament .
⊙	E Perillositat	Es tindrà en compte el risc i la perillositat que el lloc de treball comporta tant a nivell de salut física com a nivell de salut mental , després del compliment de les mesures de seguretat derivades de la normativa aplicable en matèria de prevenció de riscos laborals.
⊙	F Penúria	Es tindrà en compte la penúria del lloc de treball tant per l' esforç físic i emocional , com per les condicions ambientals .
⊙	G Responsabilitat	Responsabilitat sobre la seguretat de terceres persones (passatgers i altres companys).

Críteris extrets directament de la metodologia STRATA ✓
Críteris específics per FGC ⊙



La consultoria que ha portat a terme aquesta valoració ha vetllat perquè aquesta compleixi els requisits establerts pel RD 902/2020.

BOE	STRATA
<p>En el capítol II, article 4, s'especifiquen els aspectes que compleixen llocs de treball de igual valor, que per tant, han de tenir la mateixa retribució*:</p>	<p>A la metodologia STRATA es contemplen els aspectes indicats pel BOE per valorar llocs de treball:</p>
<p>Naturalesa de les funcions del lloc de treball</p>	<p>Les funcions del lloc de treball formen part de la base sobre la qual s'avaluen les variables de STRATA.</p>
<p>Condicions educatives: qualificacions i formació reglada</p>	<p>La metodologia STRATA contempla la variable:</p>
<p>Condicions professionals: experiència i formació no reglada</p>	<p>La metodologia STRATA contempla les variables:</p>
<p>Condicions laborals i altres aspectes: Penúria, dificultat, postures forçades, moviments forçats, destresa, minuciositat, aïllament, responsabilitat econòmica, relacionada amb el benestar de les persones, la polivalència, habilitats socials, habilitats d'atenció a les persones, capacitat de resolució de conflictes i capacitat d'organització</p>	<p>Coneixements Grau de dificultat Capacitat de decisió Gestió d'equips Perillositat Penúria Responsabilitat</p>
<p>Segons el BOE, els requisits que ha de complir la valoració de llocs de treball són:</p> <ol style="list-style-type: none">01. Adequació a l'activitat de la empresa02. Totalitat de condicions que singularitzen el lloc de treball03. Objectivitat dels factors	<p>Adequació de STRATA als requisits del BOE:</p> <ol style="list-style-type: none">01. STRATA s'ha adaptat a FGC, a partir d'una fase d'enteniment02. Es tenen en compte les condicions que singularitzen cada lloc de treball03. Totes les variables s'avaluaran amb mesures objectives

*Tenint en compte l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors

En tot cas, a la vista dels resultats de l'anàlisi retributiu, caldrà incorporar mesures en l'àmbit de la promoció professional i selecció per tal de minimitzar les segregacions ocupacionals, detectades com a causes de bretxa.



4.7. Conclusions de l'àmbit exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none">• Els permisos sol·licitats són proporcionals al percentatge que ocupen homes i dones.• Els diferents convenis col·lectius recullen el principi d'igualtat i no discriminació al voltant de les mesures de conciliació entre dones i homes.• No es detecten un major nombre de dones amb jornades parcials en proporció a la seva representació dins de l'empresa.
--------------------	--

ÀREES DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none">• Les dades evidencien una manca d'ús corresponsable per part del personal masculí, respecte de permisos de conciliació i família.• Reduir el nombre de jornades parcials entre el col·lectiu de dones com a estratègia per reduir la possible bretxa salarial de gènere i alhora afavorir la corresponsabilitat.• Les jornades reduïdes afecten majoritàriament les dones.• No es disposa d'anàlisi de "qui" fa l'ús dels permisos mèdics.
-------------------------	--

4.8. Conclusions de l'àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none">• Lideratge contundent de l'organització contra qualsevol classe d'assetjament.• Es disposa de protocol. Aprovat i consensuat amb la comissió d'igualtat.• Les persones de referència s'han format de forma intensa i sostinguda en el temps.• El protocol és accessible i es comunica a través de diferents suports.
--------------------	--

ÀREES DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none">• Cal que al 2024 s'inclouï en l'àmbit d'aquest protocol a les persones LGTBI o bé que s'estableixi un protocol específic en protecció d'aquestes persones, d'acord amb la legislació actual i al treball continu contra tot tipus de discriminació.
-------------------------	--



4.9. Conclusions de l'àmbit salut laboral

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none">• Es disposa d'un Pla de prevenció de riscos laborals on es contempla la biologia diferenciada entre dones i homes.
ÀREES DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none">• Es detecta la necessitat d'impartir formació al personal implicat.• Les avaluacions psicosocials d'ASF i Turisme no han incorporat la mirada de gènere. S'aconsella analitzar AMSA I VALLTER.



4.10. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none">• Es disposa d'una guia de llenguatge inclusiu i que és àmpliament utilitzada.• S'ha dut a terme formació sobre l'ús de llenguatge no sexista al personal responsable d'elaborar la comunicació.• De forma generalitzada el llenguatge utilitzat en les comunicacions externes és inclusiu.• S'evidencia una clara voluntat de garantir la representativitat femenina a les notícies i comunicacions de l'organització.• L'àrea de Comunicació interna disposa d'indicadors per mesurar la presència femenina a les seves comunicacions.• L'organització disposa d'un logotip propi i específic pel Pla d'igualtat de dones i homes que es fa servir per identificar continguts elaborats i relacionats amb aquest àmbit.• S'han realitzat campanyes de sensibilització a favor de la igualtat.• Existeixen eines que assegurin que els continguts dels materials que produeixen les empreses proveïdores s'ajustin als criteris d'aplicació del llenguatge no sexista, a la presència proporcional de les dones i al tractament amb una visió de gènere.• En l'any 2019 es va impartir una formació presencial i gratuïta per als proveïdors que en aquell moment estaven prestant serveis per FGC en l'àmbit de premsa i continguts.• El FGC l'incorpora en la seva estratègia corporativa l'Agenda 2030, i en concret en l'objectiu 13.• FGC fa d'altaveu de l'Agenda 2030.
ÀREES DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none">• La guia de llenguatge inclusiu i no sexista no inclou la incorporació de la perspectiva de gènere en els continguts.• L'àmbit de gestió feminista no s'inclou de manera transversal en el desplegament de l'estratègia d'activisme 2023.<ul style="list-style-type: none">○ No s'inclou l'objectiu núm. 5 de l'Agenda 2030 com un principi transversal de l'objectiu núm. 13.○ En general la comunicació associada a valors o als reptes de l'agenda 2030 no es vincula amb la necessitat d'entendre el transport públic com a eina essencial per fer de les ciutats, espais més socials, inclusivament i igualitaris.• Certa documentació o espai del web no incorpora un llenguatge inclusiu o el seu contingut no té la mirada de gènere.• Alguns dels vídeos no inclouen la mirada de gènere i interseccional. Les imatges acostumen a ser poc diverses malgrat que la presència de dones hi és, però aquestes acostumen a ser noies joves sense que hi hagi una major diversitat sigui per edat, diversitat ètnica o diversitat funcional.• La comunicació dels serveis de FGC no inclouen el concepte de mobilitat social o dels usos del temps. No contempla solucions de mobilitat atenent les necessitats de qui té més dificultats per harmonitzar els diversos temps de vida, solucions que responguin no només a les necessitats del temps de treball remunerat, sinó que interrelacionin aquest amb els altres temps de la vida quotidiana.



4.11. Conclusions de l'àmbit de cultura i gestió organitzativa

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none">• L'empresa es declara feminista i disposa de plans estratègics que marquen el full de ruta.• Els drets humans i els objectius de l'Agenda 2030 estan incorporats en l'estratègia de l'organització.• Els convenis col·lectius vetllen pels drets de les dones que han patit violència masclista.• El departament d'Organització i Persones té l'experiència, formació i les capacitats necessàries per incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques laborals.• Es disposa de mesures d'acció positiva per l'accés a l'organització.
ÀREES DE MILLORA	<ul style="list-style-type: none">• Incorporar de forma expressa l'enfocament interseccional en els documents estratègics.



5. El Pla d'igualtat de dones i homes de FGC

El present Pla d'Igualtat té com a principal objectiu promoure la garantia que dones i homes puguin desenvolupar les seves trajectòries professionals sense cap tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

5.1. Objectius estratègics

Són objectius estratègics d'aquest Pla d'igualtat de dones i homes:

- Garantir la igualtat d'oportunitats en la incorporació i permanència en l'empresa.
Reduir la segregació horitzontal.
- Garantir la igualtat de gènere i la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de gestió de l'empresa
- Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere.
Reduir la segregació vertical.
- Garantir la igualtat retributiva.
- Treballar en la construcció d'una cultura que potenciï l'equilibri corresponsable de la vida personal, familiar i laboral.
- Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament.
- Consolidar una Prevenció de Riscos Laborals i Salut laboral tenint en compte la biologia diferenciada entre dones i homes i perspectiva de gènere.
- Avançar cap a una comunicació feminista interseccional.
- Dotar de coherència els missatges sobre l'agenda 2030.

A continuació s'ofereix el Pla d'igualtat amb els objectius i mesures que ho componen:



5.2. Els objectius, les mesures, responsables i calendari del III Pla d'igualtat de dones i homes de FGC

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ RETRIBUCIÓ i AUDITORIA RETRIBUTIVA CULTURA ORGANITZACIONAL									
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	LMT	ASF	TM	AMSA	VALLTER	RESPONSABLES	CALENDARI
Garantir la igualtat d'oportunitats en la incorporació i permanència en l'empresa.	Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció, contractació i baixes.	1. Formar a les persones que participen en els processos de selecció.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)	Inici 2024 i al llarg de tot el pla
		2. Establir criteris per dones embarassades en els processos de selecció.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent)	2024
		3. Ampliar l'ús dels exàmens codificats.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent)	2025
		4. Potenciar i actualitzar l'àmbit d'igualtat en els continguts de formació a	x	x	x	x	x	Organització i Persones/	En el moment d'una convocatòria massiva.



		noves convocatòries públiques.						Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent)	
		5. Incrementar les preguntes de la temàtica d'igualtat en l'examen de convocatòries públiques.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent)	En el moment d'una convocatòria massiva.
		6. Incloure en el procés de selecció un breu informe de la presència de dones i homes en cadascuna de les fases del procés.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent)	Inici 2024 i al llarg de tot el pla
		7. Incloure l'entrevista de sortida en el cas de baixes voluntàries.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent)	2025
	Incrementar la presència de dones en llocs de treball masculinitzats	8. Continuar aplicant la reserva del 40% de places segons aplicació de llei.	x	x				Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent)	Al llarg de tot el pla
		9. Promoure l'entrada de dones a través de campanyes.		x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent)	2024 Preparació campanya



								Gestió de Talent i Comunicació interna)	2025 implantació
		10. Creació d'una campanya amb recursos comunicatius que siguin un reclam per a la contractació de dones en les àrees de muntanya on aquestes no tenen gairebé presència.			x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent i Comunicació interna)	2024 Preparació campanya 2025 implantació
		11. Consolidar i promoure el treball en igualtat de dones i homes amb associacions del sector de transport ferroviari i d'esquí.	x	x	x	x	x	Organització i Persones Membres de la Comissió d'igualtat Persona de referència de Turisme en la Comissió d'igualtat	2024 I al llarg de tot el pla
		12. Treballar en una proposta d'accions positives a partir d'una idoneïtat establerta.		x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent)	2024



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: FORMACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL									
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	LMT	ASF	TM	AMSA	VALLTER	RESPONSABLES	CALENDARI
Garantir la igualtat de gènere i la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de gestió de l'empresa	Introduir millores en la gestió de la formació interna.	13. Elaborar un Pla de formació (anual o bianual) que faciliti la planificació de formació en igualtat.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)	Bianual. Al llarg de tot el pla
		14. Millorar el sistema de recollida d'informació d'hores formatives.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)	2024
		15. Millorar la visibilitat (accés a la plantilla) de l'oferta formativa.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)	2024
		16. Revisar els paràmetres de formació amb les empreses externes i vetllar perquè la perspectiva de gènere estigui incorporada.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)	Inici 2024



		17. Actualitzar en la BBDD del nivell formatiu de les persones de la plantilla.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)	2025
Capacitar a la plantilla en igualtat i perspectiva de gènere.		18. Impartir formació continuada i sostinguda i obligatòria en el temps a tota la plantilla sobre igualtat i perspectiva de gènere.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)	Inici 2024 i al llarg de tot el pla
		19. Formació bàsica i obligatòria en igualtat a les noves incorporacions, en el marc de l'acollida i de la formació de prevenció de riscos. (format en línia).	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)	2025
		20. Formació en igualtat a comandaments i col·lectius de lideratge i supervisors/es.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)	Inici 2024 i al llarg de tot el pla
		21. Vetllar perquè les persones promocionades disposin de formació en igualtat.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)	2025



		22. Realitzar formació/cerca per treballar en un futur "cercles d'homes per la igualtat".	x						Comissió d'igualtat	2025
--	--	---	---	--	--	--	--	--	---------------------	------



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA: PROMOCIÓ PROFESSIONAL RETRIBUCIÓ I AUDITORIA RETRIBUTIVA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL									
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	LMT	ASF	TM	AMSA	VALLTER	RESPONSABLES	CALENDARI
Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere. Reduir la segregació vertical.	Incorporar/mantenir procediments que garanteixin l'equitat en la promoció interna.	23. Vetllar per la presència paritària de dones i homes en el Pla de talent.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura	Al llarg de pla.
		24. Incloure la codificació dels exàmens en les proves per a la promoció.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura	2025
		25. Prioritzar la promoció del sexe menys representat, tenint en compte la segregació vertical en el conveni corresponent.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura	Inici 2024 i al llarg de tot el pla



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA									
RETRIBUCIÓ I AUDITORIA RETRIBUTIVA									
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	LMT	ASF	TM	AMSA	VALLTER	RESPONSABLES	CALENDARI
Garantir la igualtat retributiva.	Seguir treballant en mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere.	26. Analitzar del concepte salari concertat des d'una perspectiva de gènere.	x					Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura	2025
		27. Revisar les valoracions de llocs dels convenis ASF, TIM, AMSA i VALLTER		x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura	Inici 2026
		28. Fer constar la igualtat de dones i homes en el conveni de TIM.			x			Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura	En el moment de revisió/actualització del conveni
		29. Adaptar els registres retributius als conceptes de conveni.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura	2025



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA									
TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT									
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	LMT	ASF	TM	AMSA	VALLTER	RESPONSABLES	CALENDARI
Treballar en la construcció d'una cultura que potencí l'equilibri corresponsable de la vida personal, familiar i laboral.	Estudiar casuística concreta des d'una perspectiva de gènere.	30. Estudiar l'especial tractament de mesures de conciliació per famílies monoparentals.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/RRLL	2025
		31. Revisar l'ús i funcionament del treball no presencial.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/RRLL	2025
		32. Crear la sistematització i anàlisi de la informació de les persones que fan ús de permisos de visita mèdica.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/RRLL	2024
	Canviar la percepció sobre la conciliació com a factor positiu i facilitador del desenvolupament professional i personal.	33. Informar sobre les conseqüències econòmiques que suposen les jornades reduïdes.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/RRLL	2025
		34. Identificar els possibles estereotips de gènere que dificulten l'ús dels determinats permisos entre el personal masculí.	x	x	x	x	x	Organització i Persones	2025
		35. Portar a terme campanyes de sensibilització adreçades al personal	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura	2025



		masculí sobre la corresponsabilitat.						(Comunicació Interna)	
		36. Trencar mitjançant campanyes i/o material didàctic amb la idea que acollir-se a mesures de conciliació pot ser un entrebanc a un desenvolupament professional.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura	2026



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	LMT	ASF	TM	AMSA	VALLTER	RESPONSABLES	CALENDARI
Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament.	Assegurar el correcte funcionament del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.	37. Revisar i actualitzar el protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe (violència digital).	x	x	x	x	x	Organització i Persones/NPJJ	2024
		38. Millorar l'accés al document del protocol.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna)	2024
		39. Crear persones de referència pel protocol assetjament.		x	x	x	x	Organització i Persones/NPJJ	Inici 2024
		40. Informar periòdicament a la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat sobre el nombre de casos instruïts.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/NPJJ	2024 amb caràcter anual
		41. Incloure en l'actual protocol o crear un protocol contra l'assetjament per persones LGTBI.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/NPJJ	2024



<p>Consolidar una cultura de tolerància zero davant l'assetjament.</p> <p>Aplica a mesures de caràcter intern i extern.</p>	42. Formació en prevenció de l'assetjament de forma obligatòria i per a tota la plantilla.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)/ NPJL	Inici 2024 Al llarg de tot el pla
	43. Continuar impulsant les accions comunicatives contra l'assetjament sexual.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna)/NPJL	2024 Al llarg de tot el pla
	44. Exigir a les empreses que presten serveis de persones el seu protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.	x	x	x	x	x	Contractació	Inici 2024. Al llarg de tot el pla
	45. Continuar treballant en la prevenció de violències masclistes en l'àmbit del transport per les persones usuàries.	x					Organització i Persones	Al llarg de tot el pla
	46. Continuar treballant en col·laboració amb el cos de Mossos d'esquadra en formacions per a detectar i gestionar en casos d'assetjament sexual en el transport.	x					Organització i Persones	Al llarg de tot el pla



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA									
SALUT LABORAL									
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	LMT	ASF	TM	AMSA	VALLTER	RESPONSABLES	CALENDARI
Consolidar una Prevenció de Riscos Laborals i Salut laboral tenint en compte la biologia diferenciada entre dones i homes i perspectiva de gènere.	Promoure formació i participació sobre igualtat i salut laboral.	47. Continuar amb el pla de formació de prevenció fent un repàs/revisió al punt de la biologia diferenciada home/dona.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/PRL	2024
		48. Incorporar l'obligatorietat de disposar de formació amb perspectiva sexe/gènere en salut laboral a persones que formin part de l'àrea de prevenció o comitè de seguretat i salut.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)/ i PRL	2024
		49. Crear sinergies de treball entre la comissió d'igualtat i el comitè de seguretat i salut.	x	x	x	x	x	Comitè de Seguretat i Salut i Comissió d'igualtat	Inici 2025 Al llarg de tot el pla
	Incorporar la biologia diferenciada i perspectiva de gènere en la prevenció de Riscos laborals i Salut laboral.	50. Definir/impulsar solucions per a mares lactants.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/PRL Comitè de Seguretat i Salut	2025
		51. Adaptar/actualitzar lavabos per a higiene íntima.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/PRL Comitè de Seguretat i Salut	2025



		52. Incorporar la violència sexual (assetjament sexual) en la prevenció de riscos laborals.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/PRL	2024
		53. Fer l'avaluació de riscos laborals amb mirada de gènere.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/PRL	Inici 2025
	Afavorir la participació de les dones de manera representativa.	54. Equiparar la presència de dones i homes en el comitè de seguretat i salut.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/PRL i RLPT	En el moment de renovació del Comitè de Seguretat i Salut



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA COMUNICACIÓ NO SEXISTA CULTURA ORGANITZACIONAL									
OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES	LMT	ASF	TM	AMSA	VALLTER	RESPONSABLES	CALENDARI
Avançar cap a una comunicació feminista interseccional.	Desenvolupar i implementar programes de formació continuada en comunicació no sexista i interseccional.	55. Realitzar formació en comunicació no sexista en format en línia i d'autoavaluació.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)/	2025
		56. Formació sostinguda en el temps en comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere i interseccional al personal de l'àrea de comunicació i gestió de persones.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)/	Inici 2025
		57. Elaboració d'una píndola informativa d'igualtat.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna)	2024 Al llarg de tot el pla
	Desenvolupar i implementar eines en comunicació no sexista i interseccional.	58. Revisar la guia de llenguatge inclusiu per tal d'incorporar pautes per una comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere i interseccional.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna)	2025



		59. Confeccionar un manual per a l'elaboració de productes audiovisuals que inclogui valors i principis d'inclusió, diversitat i igualtat.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna)	2025
		60. Revisar la pàgina web pel que fa al material audiovisual.	x	x	x	x	x	FGC Operadora/Màrqueting corporatiu i publicitat	2024
	Desenvolupar i implementar campanyes periòdiques i accions simbòliques que sensibilitzin a la plantilla i/o ciutadania.	61. Realització de campanyes internes al voltant del Dia Internacional de les Dones treballadores (8 de març) i del Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra les Dones (25 de novembre).	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna)	2024 Al llarg de tot el pla
		62. Realitzar campanyes de sensibilització sobre la mobilitat i l'ús del temps, afavorint la igualtat a partir d'un transport que facilita una millor gestió del temps.	x	x	x	x	x	FGC Operadora/Màrqueting corporatiu i publicitat i RSC	2025
		63. Procés de bateig de trens amb nom de dones "que han fet història"	x					Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna)	2024 En el moment de



									batejar trens
Integrar els missatges sobre l'agenda 2030	Comunicar de manera efectiva la contribució de l'organització als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030, concretament els objectius 5 i 13.	64. Elaborar un argumentari que permeti enllaçar comunicativament l'objectiu núm. 13 i l'objectiu núm. 5 de l'Agenda 2030.	x	x	x	x	x	Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna) i RSC	2024



5.3. Mesures que impacten en l'àmbit de les Retribucions i Auditoria retributiva.

Es fan constar les mesures del Pla que, de manera directa o indirecta, poden tenir un efecte en la disminució de la bretxa retributiva detectada.

Els indicadors es detallen en les fitxes d'aquest mateix document.

MESURES
Continuar aplicant la reserva del 40% de places segons aplicació de llei
Treballar a ASF, Turisme, AMSA i VALLTER en una proposta d'accions positives a partir d'una idoneïtat establerta.
Vetllar per la presència paritària de dones i homes en el Pla de talent.
Prioritzar la promoció del sexe menys representat, tenint en compte la total segregació vertical.
Analitzar del concepte salari concertat des d'una perspectiva de gènere.
Revisar des d'una perspectiva de gènere les valoracions de llocs dels convenis ASF, TIM, AMSA i VALLTER
Fer constar la igualtat de dones i homes en el conveni de TIM.
Adaptar els registres retributius als conceptes de conveni.
Informar sobre les conseqüències econòmiques que suposen les jornades reduïdes



5.4. Mesures que impacten en l'àmbit de la cultura organitzativa.

Malgrat un Pla d'igualtat té com a objectiu últim integrar en la cultura de l'organització la igualtat de dones i homes en la gestió i totes les activitats que porta a terme l'empresa. Es fan constar les mesures del Pla que, de manera més directa treballen aquest àmbit.

Els indicadors es detallen en les fitxes d'aquest mateix document.

MESURES
Formar a les persones que participen en els processos de selecció.
Potenciar i actualitzar l'àmbit d'igualtat en els continguts de formació a noves convocatòries públiques.
Continuar aplicant la reserva del 40% de places segons aplicació de llei
Promoure l'entrada de dones a través de campanyes
Creació d'una campanya amb recursos comunicatius que siguin un reclam per a la contractació de dones en les àrees de muntanya on aquestes no tenen gairebé presència.
Consolidar i promoure el treball en igualtat de dones i homes amb associacions del sector de transport urbà i d'esquí.
Treballar en una proposta d'accions positives a partir d'una idoneïtat establerta.
Formació continuada i sostinguda i obligatòria en el temps a tota la plantilla sobre igualtat i perspectiva de gènere.
Formació bàsica i obligatòria en igualtat a les noves incorporacions, en el marc de l'acollida i de la formació de prevenció de riscos.
Formació en igualtat a comandaments i col·lectius de lideratge i supervisors/es
Vetllar perquè les persones promocionades disposin de formació en igualtat.
Realitzar formació/cerca per treballar en un futur "cercles d'homes per la igualtat"
Prioritzar la promoció del sexe menys representat
Fer constar la igualtat de dones i homes en el conveni de TIM.



Portar a terme campanyes de sensibilització adreçades al personal masculí sobre la corresponsabilitat.
Trencar mitjançant campanyes i/o material didàctic amb la idea que acollir-se a mesures de conciliació pot ser un entrebanc a un desenvolupament professional.
Continuar impulsant les accions comunicatives contra l'assetjament sexual.
Continuar treballant en la prevenció de violències masclistes en l'àmbit del transport per les persones usuàries.
Continuar treballant en col·laboració amb el cos de Mossos d'esquadra en formacions per a detectar i gestionar en casos d'assetjament sexual en el transport.
Incorporar l'obligatorietat de disposar de formació amb perspectiva sexe/gènere en salut laboral a persones que s'incorporin a l'àrea de prevenció o comitè de seguretat i salut.
Realitzar formació en comunicació no sexista en format en línia i d'autoavaluació.
Formació sostinguda en el temps en comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere i interseccional al personal de l'àrea de comunicació i gestió de persones.
Elaboració d'una píndola informativa d'igualtat.
Revisar la guia de llenguatge inclusiu per tal d'incorporar pautes per una comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere i interseccional.
Elaborar un manual per a l'elaboració de productes audiovisuals que inclogui valors i principis d'inclusió, diversitat i igualtat.
Procés de bateig de trens amb nom de dones "que han fet història" .
Elaborar un argumentari que permeti enllaçar comunicativament l'objectiu núm. 13 i l'objectiu núm. 5 de l'Agenda 2030.
Realitzar campanyes de sensibilització sobre la mobilitat i l'ús del temps, afavorint la igualtat a partir d'un transport que facilita una millor gestió del temps.



5.5. Àmbit temporal. Vigència del III Pla d'igualtat de dones i homes de FGC

El III Pla d'igualtat de dones i homes de FGC és un projecte amb una durada de 4 anys des de la seva entrada en vigor.

Aquest pla entrarà en vigor el 12 de gener de 2024 fins al **31 de desembre de 2027**.

5.6. Àmbit personal i territorial.

El present Pla d'igualtat serà aplicable a la totalitat de les persones treballadores de FGC (incloses Vallter S.A i AMSA) en qualsevol centre de treball i qualsevol que sigui la forma de contractació laboral(*), incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i persones amb contractes de posada a disposició.

(*)Aplica a les persones adscrites als convenis col·lectius:

- Conveni col·lectiu de treball de les Línies Metropolitanes de l'empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya per als anys 2022-2026 (codi de conveni núm. 08001862011993).
- Conveni col·lectiu de treball d'àmbit inferior al d'empresa de Turisme i Muntanya per als anys 2023-2026 (codi de conveni 79000231011994).
- Conveni col·lectiu de treball d'Altres Serveis Ferroviaris de l'empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (codi de conveni núm. 79000231011994).
- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vallter, SA, per als anys 2023-2026 (codi de conveni núm. 17100322012018).
- Conveni col·lectiu d'àmbit inferior al d'empresa de l'explotació de Boí Taüll de l'Empresa l'explotació de Boí Taüll de l'empresa Actius de Muntanya, SA per als anys 2025-2026 (codi de conveni número 250100652021).

Tots els centres de treball es troben a la Comunitat Autònoma de Catalunya.



6. Seguiment i avaluació

La remissió expressa que la Llei per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes fa a l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació posa en evidència la importància que totes dues fases tenen en el conjunt del procés d'elaboració i aplicació dels Plans d'Igualtat. No són actuacions residuals o de mer tràmit, sinó que són actuacions decisives per a l'èxit de la incorporació de la igualtat d'oportunitats en les organitzacions.

El seguiment és una anàlisi continuada per a verificar el que s'està realitzant, assegurar el compliment efectiu de les accions i els objectius previstos i detectar possibles problemes.

L'avaluació és una valoració sistemàtica i objectiva d'un Pla d'Igualtat des de la seva concepció fins als resultats obtinguts.

Seguiment i avaluació permeten identificar i reflexionar sobre les mesures adoptades i els efectes de la seva aplicació, per a això serà necessària la participació de les persones involucrades, la col·laboració de les quals serà garantia de la pertinència de les conclusions extretes, de tal forma que s'obtingui un coneixement rigorós de la situació que permeti corregir possibles deficiències i fer propostes de millora.

Així, el seguiment del Pla d'Igualtat és un instrument essencial per a conèixer el seu desenvolupament i el grau d'eficàcia de les mesures proposades, ha de realitzar-se de manera simultània a l'execució del Pla i fer-se de manera sistemàtica i rigorosa.

Simultaniejar l'execució de les mesures previstes en el Pla amb el seguiment d'aquest permet que, en qualsevol moment, les mesures puguin ser revisades amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna de les mesures en funció dels efectes que es vagin apreciant.

6.1. Revisió del Pla d'igualtat

En paral·lel amb l'execució i seguiment de les mesures es procedirà també a la seva revisió amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna d'elles, si s'apreciés que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats.

Amb aquest objectiu FGC va atribuir les funcions de seguiment i revisió periòdica a la Comissió negociadora, com consta a l'annex I del present document.

FGC realitzarà un informe anual del seguiment del Pla d'igualtat.

Aquesta revisió es durà a terme en les reunions de la Comissió d'igualtat d'aquest Pla i, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:

- a) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- b) Quan es produeixi la fusió, absorció, transmissió o modificació de la forma jurídica de l'empresa.
- c) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de



conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic d'igualtat que hagi servit de base per a la seva elaboració.

- d) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

La revisió comportarà l'actualització del diagnòstic, quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

Els acords de la Comissió d'igualtat s'adoptaran per majoria simple de les parts. Qualsevol discrepància en el si de la Comissió negociadora en el tractament de totes les qüestions que se'ls pugui plantejar d'acord amb les seves competències, es podrà sotmetre als procediments de mediació i conciliació establerts als acords interprofessionals de l'àmbit autonòmic previstos en cada moment.



6.2. Detall de fitxes pel seguiment. Identificació de responsables, mitjans i indicadors d'evolució.

A continuació s'ofereixen les mesures del Pla, organitzades per fitxes on es fa constar l'àrea responsable i col·lectiu destinatari, calendari així com els indicadors de seguiment.

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat d'oportunitats en la incorporació i permanència en l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció, contractació i baixes.
MESURA	1. Formar a les persones que participen en els processos de selecció.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS			
AGENTS		RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament) Col·lectiu destinatari. Persones que participen en els processos de selecció. 		Costos de personal intern/extern	Inici 2024 i al llarg de tot el pla.
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR		RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> Llistat assistència formació en igualtat. Valoracions de la formació per part de les persones assistents. 		<ul style="list-style-type: none"> Totes les persones que participen en processos de selecció s'han format en igualtat. Les valoracions de la formació han estat (positives /4 sobre 5) 	
PERIODICITAT DE LA MESURA		Al llarg de tot el pla.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat d'oportunitats en la incorporació i permanència en l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció, contractació i baixes.
MESURA	2. Establir criteris per a dones embarassades en els processos de selecció.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	La Comissió Negociadora del Pla puntualitza que aquesta mesura fa referència als exàmens derivats de la formació.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent)• Col·lectiu destinatari. Dones embarassades que participen en processos selectius	Costos de personal intern	2024	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none">• Procediment de selecció	<ul style="list-style-type: none">• En el procediment de selecció s'estableixen criteris per a dones embarassades.• S'apliquen els criteris en els processos selectius.• Si s'escau s'incorporen millores detectades amb posterioritat a la seva aplicació.		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat d'oportunitats en la incorporació i permanència en l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció, contractació i baixes.
MESURA	3. Ampliar l'ús dels exàmens codificats

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	S'aconsella valorar l'impacte d'aquesta mesura una vegada s'hagi aplicat en un procés de selecció. La comissió negociadora puntualitza que aquesta mesura aplicaria a exàmens de formació, com ara en el cas del procés de selecció de maquinista.
---------------------	---

AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent • Col·lectiu destinatari. Persones que es postulen a processos de selecció. 	Costos de personal intern/extern	2025

INDICADORS DE SEGUIMENT

INDICADOR	RESULTAT PREVIST
<ul style="list-style-type: none"> • Exàmens derivats de la formació, en processos de selecció. • Percentatge de dones i homes que superen el procés de selecció. 	<ul style="list-style-type: none"> • Els exàmens de selecció derivats de la formació s'han codificat. • S'ha analitza l'impacte diferencial en el percentatge de dones i homes que superen el procés de selecció respecte a processos anteriors sense codificar. • El percentatge de dones que superen les proves és major que en aquells processos sense codificar.

PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla, amb valoració de l'impacte/retorn de la mesura.
----------------------------------	---



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat d'oportunitats en la incorporació i permanència en l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció, contractació i baixes.
MESURA	4. Potenciar i actualitzar l'àmbit d'igualtat en els continguts de formació a noves convocatòries públiques.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent) • Col·lectiu destinatari. Persones que es postulen a processos de selecció en convocatòries públiques 	Costos de personal intern/extern	En el moment d'una convocatòria massiva.
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Contingut de formació de convocatòries públiques. 	<ul style="list-style-type: none"> • S'ha actualitzat i ampliat l'àmbit d'igualtat en els continguts de formació de convocatòries públiques. • S'ha compartit aquesta actualització amb la Comissió de seguiment. 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat d'oportunitats en la incorporació i permanència en l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció, contractació i baixes.
MESURA	5. Incrementar les preguntes de la temàtica d'igualtat en l'examen de convocatòries públiques.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Aquesta mesura es portarà a terme en coherència i en el moment que es treballi la mesura 4.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent) Col·lectiu destinatari. Persones que es postulen a processos de selecció en convocatòries públiques 	Costos de personal intern/extern	En el moment d'una convocatòria massiva.	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> Exàmens de convocatòries públiques 	<ul style="list-style-type: none"> S'han incrementat les preguntes de la temàtica d'igualtat en l'examen de convocatòries públiques. Es valora la puntuació (segregada per sexe) mitjana obtinguda per les persones participants. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat d'oportunitats en la incorporació i permanència en l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció, contractació i baixes.
MESURA	6. Incloure en el procés de selecció un breu informe de la presència de dones i homes en cadascuna de les fases del procés.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	S'aconsella que aquesta mesura es porti a terme junt amb la mesura 2, de manera que totes aquelles incorporacions al procés de selecció es facin d'una sola vegada.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent • Col·lectiu destinatari. Organització i Persones/Selecció Comissió d'igualtat 	Costos de personal intern/extern	Inici 2024 i al llarg de tot el pla.	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> • Procediment de selecció • Informe on es recull la presència de dones i homes en cadascuna de les fases del procés de selecció. 	<ul style="list-style-type: none"> • En el procediment de selecció es contempla com a part final un breu informe de la presència de dones i homes en cadascuna de les fases del procés. • Aquest informe, compartit amb la Comissió d'igualtat, serveix per detectar en quina fase del procés cal potenciar els esforços per incrementar la presència de dones. • Augment de la presència de dones en els processos de selecció. • Si s'escau, s'incorporen millores detectades amb posterioritat a la seva aplicació. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat d'oportunitats en la incorporació i permanència en l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de selecció, contractació i baixes.
MESURA	7. Incloure l'entrevista de sortida en el cas de baixes voluntàries.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent) • Col·lectiu destinatari. Persones que cursen baixa voluntària a l'organització 	Costos de personal intern/extern	2025 i al llarg de tot el pla.
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista de sortida • Informe anual sobre motivacions de baixes voluntàries segregades per sexe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es disposa d'un model d'entrevista de sortida. • Totes les persones que han cursat baixa voluntària a l'empresa han realitzat l'entrevista de sortida. • Es disposa d'un informe que analitza els motius de baixa segregats per sexe. • Es comparteix aquest informe amb la Comissió d'igualtat 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat d'oportunitats en la incorporació i permanència en l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Incrementar la presència de dones en llocs de treball masculinitzats.
MESURA	8. Continuar aplicant la reserva del 40% de places segons aplicació de llei

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x			

OBSERVACIONS	Tal com s'ha aplicat fins al moment i consta a la Llei 4/2006 ⁷ article 38 bis.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent)• Col·lectiu destinatari. Persones que es postulen a processos de selecció en convocatòries públiques	Costos de personal intern/extern	Al llarg de tot el pla.	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none">• Aplicació de la reserva del 40% de places segons aplicació de llei.• Breu informe dels resultats de l'aplicació de la normativa.	<ul style="list-style-type: none">• En els processos selectius de convocatòries públiques s'ha aplicat la reserva de places segons consta a la Llei 4/2006⁸ article 38 bis.• En cada procés on procedeix aquesta normativa s'inclou informació per la comissió d'igualtat de com s'ha aplicat.• L'aplicació de la reserva de places incrementa la presència de dones finalistes en els processos de selecció/ no ha estat necessari l'aplicació.		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.		

⁷ <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/4611/1966422.pdf>



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat d'oportunitats en la incorporació i permanència en l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Incrementar la presència de dones en llocs de treball masculinitzats.
MESURA	9. Promoure l'entrada de dones a través de campanyes

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
		x	x	x	x

OBSERVACIONS	Aquestes campanyes poden incloure acords de col·laboració amb escoles del territori.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent i Comunicació interna) • Col·lectiu destinatari. Ciutadania 	Costos de personal intern/extern	2024 Preparació campanya 2025 implementació.	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> • Campanyes per promoure l'entrada de dones. • Núm. i Percentatge de dones i homes en els processos de selecció. 	<ul style="list-style-type: none"> • En les dates previstes s'han dissenyat i implantat campanyes per promoure l'entrada de dones a Turisme i Altres serveis Ferroviaris. • Es valora el retorn de cadascuna de les campanyes portades a terme. • En els processos de selecció s'observa un increment de candidatures de dones. • Disminució de la segregació horitzontal. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual. Implementació/Comunicació de la campanya al llarg de tot el pla.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat d'oportunitats en la incorporació i permanència en l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Incrementar la presència de dones en llocs de treball masculinitzats.
MESURA	10. Creació d'una campanya amb recursos comunicatius que siguin un reclam per a la contractació de dones en les àrees de muntanya on aquestes no tenen gairebé presència.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
			x	x	x

OBSERVACIONS	La Comissió Negociadora considera procedent treballar per Altres Serveis Ferroviaris i Turisme, campanyes per visibilitzar el talent de les dones en el sector, com s'ha fet en Línies Metropolitanes amb el vídeo "Dones pugeu al tren" ⁹		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent i Comunicació interna) • Col·lectiu destinatari. Ciutadania 	Costos de personal intern/extern	2024 Preparació campanya 2025 implementació.	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> • Campanyes per promoure l'entrada de dones. • Núm. i Percentatge de dones i homes en els processos de selecció. 	<ul style="list-style-type: none"> • En les dates previstes s'han dissenyat i implantat campanyes per promoure l'entrada de dones a les àrees de Turisme i Altres serveis Ferroviaris. • En els processos de selecció s'observa un increment de candidatures de dones. • Disminució de la segregació horitzontal. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.		

⁹ <https://www.youtube.com/watch?v=1BTCrWiTH6o>



	Implementació/Comunicació de la campanya al llarg de tot el pla.
--	--

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat d'oportunitats en la incorporació i permanència en l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Incrementar la presència de dones en llocs de treball masculinitzats.
MESURA	11. Consolidar i promoure el treball en igualtat de dones i homes amb associacions del sector de transport ferroviari i d'esquí.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Com per exemple ATUDEM.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones Membres de la Comissió d'igualtat Persona de referència de Turisme en la Comissió d'igualtat• Col·lectiu destinatari. N/A	Costos de personal intern/extern si s'escau	Inici 2024 i al llarg de tot el pla.	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none">• Contactes amb associacions del sector de transport urbà i d'esquí.• Participació en actes d'igualtat associacions del sector de transport urbà i d'esquí.	<ul style="list-style-type: none">• S'ha contactat amb associacions del sector de transport urbà i d'esquí.• S'estableixen relacions amb les associacions del sector de transport urbà i d'esquí.• Participació en iniciatives sobre igualtat de dones i homes en l'àmbit del transport, l'esquí i la muntanya.¹⁰		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.		

¹⁰ No es concreta el nombre d'iniciatives, ja que és una mesura en què es desconeix la dificultat per establir aquests contactes i sinèrgies.



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat d'oportunitats en la incorporació i permanència en l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Incrementar la presència de dones en llocs de treball masculinitzats.
MESURA	12.Treballar en una proposta d'accions positives a partir d'una idoneïtat establerta.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
		x	x	x	x

OBSERVACIONS	Amb l'objectiu d'incrementar la presència de dones i disminuir la segregació horitzontal.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Atracció i Gestió de Talent)• Col·lectiu destinatari. Persones que es postulen a processos de selecció.	Costos de personal intern/extern	2024	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none">• Proposta d'aplicació de mesures d'acció positiva en Altres Serveis ferroviaris i Turisme	<ul style="list-style-type: none">• Es disposa d'una proposta d'aplicació de mesures d'acció positiva en Altres Serveis ferroviaris i Turisme.• L'aplicació de la proposta incrementa la presència de dones en els processos de selecció.		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	FORMACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat de gènere i la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de gestió de l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Introduir millores en la gestió de la formació interna.
MESURA	13. Elaborar un Pla de formació (anual o bianual) que faciliti la planificació de formació en igualtat.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament) • Col·lectiu destinatari. Plantilla 	Costos de personal intern	Bianual. Al llarg de tot el pla.
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Pla de formació. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es disposa d'un Pla de formació anual o bianual que incorpora la formació en igualtat i en perspectiva de gènere. 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Bianual. Al llarg de tot el pla.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	FORMACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat de gènere i la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de gestió de l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Introduir millores en la gestió de la formació interna.
MESURA	14. Millorar el sistema de recollida d'informació d'hores formatives.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament) Col·lectiu destinatari: Plantilla 	Costos de personal intern	2024
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> Informe d'hores formatives realitzades per dones i homes. 	<ul style="list-style-type: none"> Es disposa de la informació sobre el nombre d'hores formatives realitzades segregada per sexe, d'acord amb el model de l'àmbit de formació del model de diagnosi de la Generalitat de Catalunya. El contingut de la informació permet realitzar les anàlisis necessaris des de la perspectiva de gènere amb caràcter anual. 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	FORMACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat de gènere i la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de gestió de l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Introduir millores en la gestió de la formació interna.
MESURA	15. Millorar la visibilitat (accés a la plantilla) de l'oferta formativa.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament) Col·lectiu destinatari: Plantilla 	Costos de personal intern/extern	2024
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> Nombre de millores introduïdes als instruments de comunicació/publicitat de l'oferta formativa existents. Nombre d'inscripcions a les formacions, desagregada per sexe. 	<ul style="list-style-type: none"> Augmenta del total d'hores de formació de la plantilla 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	FORMACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat de gènere i la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de gestió de l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Introduir millores en la gestió de la formació interna.
MESURA	16. Revisar els paràmetres de formació amb les empreses externes i vetllar perquè la perspectiva de gènere estigui incorporada.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament) • Col·lectiu destinatari: Empreses externes/professionals de formació. Plantilla FGC 	Costos de personal intern	Inici 2024
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Contracte amb empreses/professionals de formació. • Programa de formació i material didàctic. • L'informe d'avaluació de la formació incorpora indicadors de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> • La normativa interna de contractació d'empreses externes de formació contempla els paràmetres per a garantir que la formació incorpora la perspectiva de gènere. • Les empreses externes contractades garanteixen que la formació incorpora la perspectiva de gènere. • El programa de la formació i el material utilitzat en les formacions al personal de FGC incorpora la perspectiva de gènere. • La formació impartida per empreses externes incorpora la perspectiva de gènere. <p>Desitjable: Les persones formadores que imparteixen la formació al personal de FGC tenen coneixements en perspectiva de gènere.</p>	



PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual. Implementació al llarg de tot el pla.
----------------------------------	---

ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	FORMACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat de gènere i la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de gestió de l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Introduir millores en la gestió de la formació interna.
MESURA	17. Actualitzar en la BBDD del nivell formatiu de les persones de la plantilla.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)• Col·lectiu destinatari: Organització i Persones /Formació Plantilla	Costos de personal intern	2025
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none">• BBDD del nivell formatiu de les persones de la plantilla.	<ul style="list-style-type: none">• Es disposa de la informació actualitzada sobre el nivell formatiu de la plantilla.	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	FORMACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat de gènere i la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de gestió de l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Capacitar a la plantilla en igualtat i perspectiva de gènere.
MESURA	18. Impartir formació continuada i sostinguda i obligatòria en el temps a tota la plantilla sobre igualtat i perspectiva de gènere.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Amb especial atenció a la plantilla de TURISME		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament) • Col·lectiu destinatari: Plantilla 	Costos de personal intern/extern	Inici 2024 i al llarg de tot el pla.	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> • Formacions portades a terme. • Núm. i percentatge de persones assistents, amb dades desagregades per sexe, i percentatge respecte al total de la plantilla. • Nombre de dones i homes segons departaments, i percentatge respecte al total de cada departament. • Nombre de dones i homes amb comandament i percentatge respecte del total de persones amb comandament. • Valoració per part de les persones assistents. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tota la plantilla està formada i sensibilitzada amb relació a la igualtat i, si aplica, la incorporació de la perspectiva de gènere en les seves tasques. • Les valoracions de la formació han estat (positives /4 sobre 5). 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	FORMACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat de gènere i la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de gestió de l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Capacitar a la plantilla en igualtat i perspectiva de gènere.
MESURA	19. Impartir formació bàsica i obligatòria en igualtat a les noves incorporacions, en el marc de l'acollida i de la formació de prevenció de riscos. (format en línia).

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament) Col·lectiu destinatari: Persones noves incorporades 	Costos de personal intern/extern	2025
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> Curs de formació en igualtat i en línia per a les noves incorporacions de personal. Núm. de formacions impartides a les persones noves incorporades respecte del nombre total de persones incorporades (format on-line). Núm. de persones que han completat la formació on line, amb dades desagregades per sexe. Valoració del curs. 	<ul style="list-style-type: none"> Es disposa d'un Curs de formació en igualtat en línia per a les noves incorporacions de personal. Totes les persones de nova incorporació han realitzat un curs de formació en igualtat en format on-line. Totes les persones incorporades han completat la formació on line. Les persones que han completat la formació, han rebut una valoració positiva. 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	FORMACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat de gènere i la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de gestió de l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Capacitar a la plantilla en igualtat i perspectiva de gènere.
MESURA	20. Formació en igualtat a comandaments i col·lectius de lideratge i supervisors/es.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Aquesta mesura es pot portar a terme de manera coordinada amb la mesura 1.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)• Col·lectiu destinatari: Comandaments i col·lectius de lideratge i supervisors/res	Costos de personal intern/extern	Inici 2024 i al llarg de tot el pla.	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none">• Formació específica en igualtat per persones amb comandament.• Núm. i percentatge de persones que han realitzat la formació desagregada per sexe.• Valoracions de la formació per part de les persones assistents.	<ul style="list-style-type: none">• S'ha dissenyat una formació per als comandaments sobre la perspectiva de gènere i la seva relació al seu camp/àrea de responsabilitats.• Totes les persones amb comandament i col·lectius de lideratge i supervisors/es, s'han format en igualtat.• Les valoracions de la formació han estat (positives /4 sobre 5)		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el Pla.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	FORMACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat de gènere i la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de gestió de l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Capacitar a la plantilla en igualtat i perspectiva de gènere.
MESURA	21. Vetllar perquè les persones promocionades disposin de formació en igualtat.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS			
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament) Col·lectiu destinatari: Persones promocionades 	Costos de personal intern/extern	2025	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> Procés de promoció. Formació específica en igualtat per persones promocionades. Núm. de persones promocionades que han rebut formació en igualtat de gènere i percentatge respecte del total de persones promocionades. 	<ul style="list-style-type: none"> El procés de promoció contempla la realització obligatòria d'una formació en igualtat de gènere en cas de promoció. El total persones promocionades han rebut formació en igualtat de gènere Dades segregades per sexe. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	FORMACIÓ CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat de gènere i la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de gestió de l'empresa.
OBJECTIU OPERATIU	Capacitar a la plantilla en igualtat i perspectiva de gènere.
MESURA	22. Realitzar formació/cerca per treballar en un futur "cercles d'homes per la igualtat".

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x				

OBSERVACIONS	"cercles" com a grups de discussió, són espais on els participants es reuneixen per intercanviar opinions, compartir perspectives i abordar temes específics.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Comissió d'Igualtat • Col·lectiu destinatari: Homes de FGC 	Costos de personal intern	2025	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> • Programa, material i disseny de la formació/curs i com portar a terme la iniciativa "cercles d'homes per la igualtat". • Informe de valoració de la formació/ cerca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es disposa d'un programa i material de la formació/curs. • Es disposa d'un disseny de la iniciativa "cercles d'homes per la igualtat". • Informe de valoració de la formació/ cerca que es comparteix amb la comissió d'igualtat. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PROMOCIÓ PROFESSIONAL RETRIBUCIÓ i AUDITORIA RETRIBUTIVA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere. Reduir la segregació vertical.
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar/mantenir procediments que garanteixin l'equitat en la promoció interna.
MESURA	23. Vetllar per la presència paritària de dones i homes en el Pla de talent.

	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
APLICA A CONVENI	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS			
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura • Col·lectiu destinatari: Persones candidates a Pla de Talent 	Costos de personal intern	Al llarg de tot el pla.	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> • Persones que s'incorporen al Pla de talent 	<ul style="list-style-type: none"> • S'observa paritat/ presència de dones i homes representativa, en el col·lectiu de persones que s'incorporen al Pla de Talent. • Reducció de la segregació vertical. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PROMOCIÓ PROFESSIONAL RETRIBUCIÓ i AUDITORIA RETRIBUTIVA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere. Reduir la segregació vertical.
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar/mantenir procediments que garanteixin l'equitat en la promoció interna.
MESURA	24. Incloure la codificació dels exàmens en les proves per a la promoció.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	S'aconsella valorar l'impacte d'aquesta mesura una vegada s'hagi aplicat en un procés de selecció.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura• Col·lectiu destinatari: Persones que es postulen a exàmens per a la promoció interna.	Costos de personal intern/extern si s'escau	2025	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none">• Exàmens per a la promoció interna.	<ul style="list-style-type: none">• Els exàmens per a la promoció interna disposen de codificació que garanteix l'anonimat de la persona avaluada.• El fet de codificar exàmens incrementa el percentatge de dones promocionades.¹¹• Reducció de la segregació vertical.		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg del pla si es considera procedent.		

¹¹ Caldrà comptar amb una comparativa fiable.



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PROMOCIÓ PROFESSIONAL RETRIBUCIÓ i AUDITORIA RETRIBUTIVA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir una promoció interna i desenvolupament professional lliure de biaixos de gènere. Reduir la segregació vertical.
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar/mantenir procediments que garanteixin l'equitat en la promoció interna.
MESURA	25. Prioritzar la promoció del sexe menys representat, tenint en compte la segregació vertical en el conveni corresponent.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Mesura que considera procedent la Comissió negociadora i que ha de comportar integrar mesures d'acció positiva per reduir la segregació vertical.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura• Col·lectiu destinatari: Sexe menys representat	Costos de personal intern	Inici 2024 i al llarg de tot el pla.	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none">• Persones candidates a promoció.	<ul style="list-style-type: none">• S'integren mesures d'acció positiva que potencien la promoció del sexe menys representant tenint en compte la segregació vertical.• Reducció de la segregació vertical.		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	RETRIBUCIÓ i AUDITORIA RETRIBUTIVA
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat retributiva.
OBJECTIU OPERATIU	Seguir treballant en mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere
MESURA	26. Analitzar del concepte salari concertat des d'una perspectiva de gènere.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x				

OBSERVACIONS			
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/Talent, lideratge i cultura• Col·lectiu destinatari: Organització i Persones Comissió d'igualtat	Costos de personal intern	2025	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none">• Estudi del concepte salari concertat des d'una perspectiva de gènere	<ul style="list-style-type: none">• Es disposa d'una anàlisi del concepte salari concertat des d'una perspectiva de gènere.• En cas de detectar possibles aspectes vinculats al gènere, s'incorporen mesures correctores.		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	RETRIBUCIÓ i AUDITORIA RETRIBUTIVA
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat retributiva.
OBJECTIU OPERATIU	Seguir treballant en mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere
MESURA	27. Revisar les valoracions de llocs dels convenis ASF, TIM, AMSA i VALLTER.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
		x	x	x	x

OBSERVACIONS	Caldrà treballar en la licitació del projecte.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura Col·lectiu destinatari: Plantilla ASF, TIM, AMSA i VALLTER 	Costos de personal intern/extern	Inici 2026	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> Valoracions de llocs de treball dels llocs dels convenis d'ASF TIM, AMSA i VALLTER. 	<ul style="list-style-type: none"> Es disposa de les valoracions de llocs de treball de les posicions adscrites als convenis d'ASF TIM, AMSA i VALLTER. Es porta a terme el càlcul de bretxa salarial (Auditoria retributiva) a partir de la valoració de llocs. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	RETRIBUCIÓ i AUDITORIA RETRIBUTIVA
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat retributiva.
OBJECTIU OPERATIU	Seguir treballant en mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere
MESURA	28. Fer constar la igualtat de dones i homes en el conveni de TIM ¹² .

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
			x		

OBSERVACIONS			
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura• Col·lectiu destinatari: Plantilla TIM	Costos de personal intern	En el moment de revisió/actualització del conveni	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none">• Conveni de TIM.	<ul style="list-style-type: none">• Es fa constar la igualtat de dones i homes en el Conveni col·lectiu de TIM		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.		

¹² Turisme i Muntanya. Es fa referència al conveni, en tot cas es tracta de la mateixa població també referenciada com a Turisme.



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	RETRIBUCIÓ i AUDITORIA RETRIBUTIVA
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir la igualtat retributiva.
OBJECTIU OPERATIU	Seguir treballant en mecanismes per assegurar l'absència de bretxa salarial per raons de gènere
MESURA	29. Adaptar els registres retributius als conceptes de conveni.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Aquesta mesura pot suposar fer canvis en les estructures ja definides per fer càlculs de bretxa (Excel).		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura• Col·lectiu destinatari: Organització i Persones Comissió d'igualtat	Costos de personal intern/extern	2025	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none">• Registre retributiu anual	<ul style="list-style-type: none">• Els conceptes analitzats en els Registres retributius anuals tenen la mateixa nomenclatura que el conveni col·lectiu de referència.		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Treballar en la construcció d'una cultura que potencii l'equilibri corresponsable de la vida personal, familiar i laboral.
OBJECTIU OPERATIU	Estudiar casuística concreta des d'una perspectiva de gènere.
MESURA	30. Estudiar l'especial tractament de mesures de conciliació per famílies monoparentals

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Des de la mirada de conciliació corresponsable.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/RRLL • Col·lectiu destinatari. Famílies monoparentals o monomarentals. 	Costos de personal intern	2025	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> • Estudi de l'especial tractament de mesures de conciliació per famílies monoparentals/monomarentals. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es disposa d'un estudi de l'especial tractament de mesures de conciliació per famílies monoparentals/monomarentals. • Es comparteix amb la comissió d'igualtat. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Treballar en la construcció d'una cultura que potencii l'equilibri corresponsable de la vida personal, familiar i laboral.
OBJECTIU OPERATIU	Estudiar casuística concreta des d'una perspectiva de gènere.
MESURA	31. Revisar l'ús i funcionament del treball no presencial.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/RRLL • Col·lectiu destinatari. Plantilla susceptible de la mesura. 	Costos de personal intern	2025
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Avaluació de l'ús i impacte del treball no presencial en la productivitat, la satisfacció de les persones usuàries i la conciliació. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es disposa de dades que destaquen les tendències en la productivitat, la satisfacció dels empleats/des i la conciliació a partir de l'ús del treball no presencial. 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Treballar en la construcció d'una cultura que potencí l'equilibri corresponsable de la vida personal, familiar i laboral.
OBJECTIU OPERATIU	Estudiar casuística concreta des d'una perspectiva de gènere.
MESURA	32.Crear la sistematització i anàlisi de la informació de les persones que fan ús de permisos de visita mèdica.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/RRLL• Col·lectiu destinatari: Plantilla.	Costos de personal intern	2024
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none">• Informació segregada per sexe sobre l'ús de la mesura "permisos de visita mèdica"	<ul style="list-style-type: none">• Es disposa d'un breu informe on es fa constar informació segregada per sexe sobre l'ús de la mesura "permisos de visita mèdica" . En reunió amb la comissió d'igualtat es comparteixen resultats i s'incorporen mesures si aplica.	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Treballar en la construcció d'una cultura que potencí l'equilibri corresponsable de la vida personal, familiar i laboral.
OBJECTIU OPERATIU	Canviar la percepció sobre la conciliació com a factor positiu i facilitador del desenvolupament professional i personal.
MESURA	33. Informar sobre les conseqüències econòmiques que suposen les jornades reduïdes.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Aquesta mesura té com a objectiu conscienciar de la pèrdua adquisitiva que suposen les reduccions de jornada, en concret quan són majoritàriament les dones les que s'acullen a aquesta modalitat contractual.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/RRLL RLPT • Col·lectiu destinatari: Plantilla. 	Costos de personal intern	2025	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> • Informació a la plantilla sobre les conseqüències econòmiques de les reduccions de jornada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tant RRLL com RLPT treballen a difondre les conseqüències econòmiques que suposen les reduccions de jornada. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Treballar en la construcció d'una cultura que potencí l'equilibri corresponsable de la vida personal, familiar i laboral.
OBJECTIU OPERATIU	Canviar la percepció sobre la conciliació com a factor positiu i facilitador del desenvolupament professional i personal.
MESURA	34. Identificar els possibles estereotips de gènere que dificulten l'ús dels determinats permisos entre el personal masculí.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones • Col·lectiu destinatari: Personal masculí. 	Costos de personal intern	2025
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Enquestes de compromís • Anàlisi comparatiu entre anys sobre l'ús o sol·licitud de permisos específics realitzades per empleats masculins. 	<ul style="list-style-type: none"> • En el ítem de l'enquesta de compromís que fa referència a la percepció de dificultat per acollir-se a mesures de conciliació per part dels homes, s'observa una millora i disminueix la presència d'estereotips entre els empleats masculins. • Augment de sol·licituds de permisos específics per empleats masculins. 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Treballar en la construcció d'una cultura que potencii l'equilibri corresponsable de la vida personal, familiar i laboral.
OBJECTIU OPERATIU	Canviar la percepció sobre la conciliació com a factor positiu i facilitador del desenvolupament professional i personal.
MESURA	35. Portar a terme campanyes de sensibilització adreçades al personal masculí sobre la corresponsabilitat.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna) • Col·lectiu destinatari: Personal masculí 	Costos de personal intern/extern	2025
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Campanyes de sensibilització adreçades al personal masculí sobre la corresponsabilitat. • Anàlisi comparativa entre anys sobre l'ús de mesures de conciliació per part del personal masculí. • Si aplica, núm. i percentatge d'empleats masculins que participen en les campanyes de sensibilització. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es porta a terme una campanya anual sobre conciliació corresponsable. • Anàlisi comparativa entre anys sobre l'ús de mesures de conciliació per part del personal masculí. 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Treballar en la construcció d'una cultura que potencii l'equilibri corresponsable de la vida personal, familiar i laboral.
OBJECTIU OPERATIU	Canviar la percepció sobre la conciliació com a factor positiu i facilitador del desenvolupament professional i personal.
MESURA	36.Trencar mitjançant campanyes i/o material didàctic amb la idea que acollir-se a mesures de conciliació pot ser un entrebanc a un desenvolupament professional.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Aquesta mesura es pot integrar en altres contemplades en aquest àmbit, com la mesura 35.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura• Col·lectiu destinatari: Plantilla	Costos de personal intern/extern	2026	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none">• Enquesta de compromís.• Campanyes i/o material didàctic amb la idea que acollir-se a mesures de conciliació no és un entrebanc a un desenvolupament professional.	<ul style="list-style-type: none">• En l'enquesta de compromís s'observa un increment percentual en la puntuació mitjana relacionada amb l'equilibri entre vida personal i professional.• S'han portat a terme campanyes amb la idea que acollir-se a mesures de conciliació no és un entrebanc a un desenvolupament professional.		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Bianual.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament
OBJECTIU OPERATIU	Assegurar el correcte funcionament del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.
MESURA	37. Revisar i actualitzar el protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe (violència digital).

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/NPJJ• Col·lectiu destinatari: Plantilla	Costos de personal intern	2024
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none">• Protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe revisat i actualitzat.• Formació a les persones de referència amb relació a les novetats incorporades al protocol (violència digital, altres).• S'ha comunicat el protocol actualitzat a la plantilla i persones que es relacionen amb FGC per raons de treball.	<ul style="list-style-type: none">• S'han incorporat, en el protocol les millores detectades en la diagnosi.• Les persones de referència estan formades amb relació a les novetats incorporades al protocol.• La plantilla coneix les novetats incorporades al protocol.	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament
OBJECTIU OPERATIU	Assegurar el correcte funcionament del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.
MESURA	38. Millorar l'accés al document del protocol.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	La Comissió negociadora proposa utilitzar sistemes com codis QR per millorar l'accés al Protocol		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna)• Col·lectiu destinatari: Plantilla	Costos de personal intern/extern	2024	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none">• Creada una nova forma de difusió del protocol.• Registre de persones que s'han descarregat el protocol o que l'han consultat a través del QR.	<ul style="list-style-type: none">• S'ha comunicat el protocol a la plantilla i persones que es relacionen amb FGC per raons de treball a través d'un nou canal.		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament
OBJECTIU OPERATIU	Assegurar el correcte funcionament del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.
MESURA	39. Crear persones de referència pel protocol d'assetjament.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
		x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/NPJI • Col·lectiu destinatari: Plantilla ASF i TIM 	Costos de personal intern	Inici 2024
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Núm. i càrrec de les persones nomenades. • Formació en prevenció i abordatge de l'assetjament de les persones de referència 	<ul style="list-style-type: none"> • S'han anomenat les persones de referència. • Les persones anomenades han rebut formació específica en prevenció actuació davant l'assetjament i el rol de la "persona de referència". 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual. I sempre que s'incorpori una nova persona a aquest rol.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament
OBJECTIU OPERATIU	Assegurar el correcte funcionament del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.
MESURA	40. Informar periòdicament a la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat sobre el nombre de casos instruïts.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/NPJI • Col·lectiu destinatari: Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat 	Costos de personal intern	2024 amb caràcter anual.
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Actes de les reunions de la Comissió de seguiment. 	<ul style="list-style-type: none"> • La comissió de seguiment del Pla d'Igualtat està informada dels casos instruïts del protocol d'assetjament. 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Anual.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament
OBJECTIU OPERATIU	Assegurar el correcte funcionament del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.
MESURA	41. Incloure en l'actual protocol o crear un protocol contra l'assetjament per persones LGTBI.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	X	X	X	X	X

OBSERVACIONS	Es pot incloure en l'àmbit de l'actual protocol a les persones LGTBI o bé que s'estableixi un protocol específic en protecció d'aquestes persones, d'acord amb la legislació actual i al treball continu contra tota mena de discriminació.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: Organització i Persones/NPJL Col·lectiu destinatari: Plantilla 	Costos de personal intern	2024	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> Protocol contra l'assetjament per persones LGTBI en funcionament i a disposició de la plantilla. Actes de les reunions de la Comissió de seguiment. 	<ul style="list-style-type: none"> Es disposa d'un protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament a persones LGTBI. Es fa seguiment regular de l'aplicació del protocol. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual (creació).		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament
OBJECTIU OPERATIU	Consolidar una cultura de tolerància zero davant l'assetjament.
MESURA	42. Formació en prevenció de l'assetjament de forma obligatòria i per a tota la plantilla.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)/ NPJL • Col·lectiu destinatari: Plantilla 	Costos de personal intern/extern	Inici 2024 Al llarg de tot el pla.
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Pla de formació • Núm. de formacions realitzades en prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe. • Núm. de persones que han realitzat la formació desagregada per sexe i grup professional. • Valoració de la formació per part de les persones assistents. 	<ul style="list-style-type: none"> • El pla de formació incorpora expressament la formació sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. • Les valoracions de la formació han estat (positives /4 sobre 5) 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament
OBJECTIU OPERATIU	Consolidar una cultura de tolerància zero davant l'assetjament.
MESURA	43. Continuar impulsant les accions comunicatives contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna)/NPJL• Col·lectiu destinatari: Plantilla	Costos de personal intern/extern	2024. Al llarg de tot el pla.
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none">• Nombre de recursos i materials de comunicació elaborats.• Canals d'accessibilitat al protocol establerts.• Registre de persones que s'han descarregat el protocol o que l'han consultat.	<ul style="list-style-type: none">• Es realitza una acció comunicativa anual.• El protocol és accessible a tota la plantilla de FGC i qualsevol persona que es relacioni amb l'organització per raons de treball.• S'ha comunicat el protocol a la plantilla i persones que es relacionen amb FGC per raons de treball.	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament
OBJECTIU OPERATIU	Consolidar una cultura de tolerància zero davant l'assetjament.
MESURA	44. Exigir a les empreses que presten serveis de persones el seu protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Aplica a mesures de caràcter intern i extern		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Contractació • Col·lectiu destinatari: Empreses que presten serveis de persones 	Costos de personal intern	Inici 2024. Al llarg de tot el pla.	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> • Contracte de compres/amb les empreses que presten serveis de persones. • Nombre i percentatge de les empreses contractades que han presentat/declaren tenir el seu protocol. • Nombre i percentatge del total de les empreses que presten serveis de persones contractades disposen del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament. 	<ul style="list-style-type: none"> • S'ha inclòs la clàusula en els contractes amb les empreses que presten serveis de persones demanant el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. • En tots els nous contractes i renovacions s'ha demanat el protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual. En el moment de nou contracte o renovació.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament
OBJECTIU OPERATIU	Consolidar una cultura de tolerància zero davant l'assetjament.
MESURA	45. Continuar treballant en la prevenció de violències masclistes en l'àmbit del transport per les persones usuàries.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x				

OBSERVACIONS	Suposa informar a la Comissió d'igualtat de les mesures que es porten a terme.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones • Col·lectiu destinatari: Persones usuàries 	Costos de personal intern	Al llarg de tot el pla.	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de campanyes per la prevenció de la violència masclista en l'àmbit del transport. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es porta a terme una campanya anual • Les valoracions de la formació han estat (positives /4 sobre 5) 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Garantir un espai de treball saludable i lliure d'assetjament
OBJECTIU OPERATIU	Consolidar una cultura de tolerància zero davant l'assetjament.
MESURA	46. Continuar treballant en col·laboració amb el cos de Mossos d'esquadra en formacions per a detectar i gestionar en casos d'assetjament sexual en el transport.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x				

OBSERVACIONS	Suposa informar a la Comissió d'igualtat de les mesures que es porten a terme.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones • Col·lectiu destinatari: Plantilla 	Costos de personal intern	Al llarg de tot el pla.	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sessions de formació s'han dut a terme en col·laboració amb el Cos de Mossos d'Esquadra per a detectar i gestionar casos d'assetjament sexual en el transport. • Nombre de persones que assisteixen a les formacions. • Informe de valoració de la formació. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es porta a terme una sessió anual. • Les valoracions de la formació han estat (positives /4 sobre 5) 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	SALUT LABORAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Consolidar una Prevenció de Riscos Laborals i Salut laboral tenint en compte la biologia diferenciada entre dones i homes i perspectiva de gènere.
OBJECTIU OPERATIU	Promoure formació i participació sobre igualtat i salut laboral
MESURA	47. Continuar amb el pla de formació de prevenció fent repàs/revisió al punt de la biologia diferenciada home/dona.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Exemples: Resistència a fred, Ergonomia, menopausa, endometriosis.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/PRL• Col·lectiu destinatari: Plantilla	Costos de personal intern/extern	2024	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none">• Pla de formació de prevenció actualitzat.• Nombre i percentatge de dones i homes que participen en les sessions de formació de prevenció de riscos laborals.• Avaluació del personal sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en les sessions de formació, mesurant la percepció i la utilitat de l'enfocament de gènere.• Nombre de mesures correctores o millores en la seguretat laboral que s'implementen després de la formació, relacionades amb les qüestions de gènere identificades.	<ul style="list-style-type: none">• Pla de formació de prevenció actualitzat amb l'enfocament de gènere incorporat.• Les persones assistents valoren positivament la formació (una puntuació mitjana de 4 sobre 5).• El Pla de formació identifica els riscos laborals específics per sexe/gènere, amb la implementació de mesures correctores que redueixin les vulnerabilitats específiques per a les dones i els homes.		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	SALUT LABORAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Consolidar una Prevenció de Riscos Laborals i Salut laboral tenint en compte la biologia diferenciada entre dones i homes i perspectiva de gènere.
OBJECTIU OPERATIU	Promoure formació i participació sobre igualtat i salut laboral
MESURA	48. Incorporar l'obligatorietat de disposar de formació amb perspectiva sexe/gènere en salut laboral a persones que formin part de l'àrea de prevenció o comitè de seguretat i salut.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Amb especial incidència en el col·lectiu de Turisme		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament)/ i PRL Col·lectiu destinatari: Noves incorporacions a l'àrea de prevenció o comitè de seguretat i salut 	Costos de personal intern/extern	2024	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> Núm. i percentatge de persones noves incorporades a l'àrea de prevenció o comitè de seguretat i salut que han completat amb èxit la formació. Dades segregades per sexe. Avaluació dels coneixements adquirits sobre la perspectiva de gènere en salut laboral per part dels nous membres de l'àrea de prevenció o comitè de seguretat i salut. 	<ul style="list-style-type: none"> Tot el personal de l'àrea de prevenció s'ha format en salut laboral des de la perspectiva de sexe/gènere. Les persones assistents valoren positivament la formació (una puntuació mitjana de 4 sobre 5) 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual. En el moment de noves incorporacions a l'àrea de prevenció o comitè de seguretat i salut.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	SALUT LABORAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Consolidar una Prevenció de Riscos Laborals i Salut laboral tenint en compte la biologia diferenciada entre dones i homes i perspectiva de gènere.
OBJECTIU OPERATIU	Promoure formació i participació sobre igualtat i salut laboral
MESURA	49. Crear sinergies de treball entre la comissió d'igualtat i el comitè de seguretat i salut.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: Comitè de seguretat i salut i comissió d'igualtat Col·lectiu destinatari: Comitè de seguretat i salut i Comissió d'igualtat 	Costos de personal intern	Inici 2025 Al llarg de tot el pla.
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> Definició d'uns objectius comuns i planificació d'un calendari conjunt de reunions. Nombre de reunions conjuntes de la comissió d'igualtat i el comitè de seguretat i salut laboral. Nombre d'accions implementades conjuntament. Informe de valoració de les accions conjuntes implementades. 	<ul style="list-style-type: none"> La comissió d'igualtat i el comitè de seguretat i salut laboral ha definit un calendari de reunions conjuntes i implementen accions de manera conjunta. Les accions relacionades amb la salut laboral incorporen la perspectiva de gènere. 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	SALUT LABORAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Consolidar una Prevenció de Riscos Laborals i Salut laboral tenint en compte la biologia diferenciada entre dones i homes i perspectiva de gènere.
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la biologia diferenciada i perspectiva de gènere en la prevenció de Riscos laborals i Salut laboral
MESURA	50. Definir/impulsar solucions per a mares lactants.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/PRL Comitè de Seguretat i Salut • Col·lectiu destinatari: Dones lactants 	Costos de personal intern/costos externs	2025
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Es realitza un estudi/anàlisi de necessitats de dones lactants. Incorpora els riscos laborals identificats que afecten les mares lactants i el nombre de mesures implementades per abordar-los. • Solucions per a dones lactants. • Percepció de les mares lactants usuàries de les millores incorporades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existeix un pla de seguretat i salut laboral que té en compte les característiques específiques de les dones lactants en la definició, prevenció i avaluació dels riscos laborals. • S'incorporen solucions per a dones lactants. • Percepció positiva de les mares lactants usuàries de les millores incorporades. 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	SALUT LABORAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Consolidar una Prevenció de Riscos Laborals i Salut laboral tenint en compte la biologia diferenciada entre dones i homes i perspectiva de gènere.
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la biologia diferenciada i perspectiva de gènere en la prevenció de Riscos laborals i Salut laboral
MESURA	51. Adaptar/actualitzar els lavabos per a higiene íntima.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Quan es parla d'actualitzar els lavabos per a la higiene íntima, es fa referència a la incorporació de millores o nous elements en els serveis sanitaris per facilitar i millorar la neteja i el manteniment de la higiene personal després d'utilitzar el lavabo.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: Organització i Persones/PRL Comitè de Seguretat i Salut• Col·lectiu destinatari: Plantilla femenina	Costos de personal intern/extern	2025	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none">• Estudi per identificar les mesures per adaptar i/o actualitzar els lavabos per a higiene íntima de les dones. Inclou el nombre d'instal·lacions que tenen lavabos actualitzats per a higiene íntima.• Llistat i nombre de mesures a adoptar.	<ul style="list-style-type: none">• S'han incorporat mesures per a l'adequació dels lavabos a les necessitats d'higiene personal de les dones.		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	SALUT LABORAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Consolidar una Prevenció de Riscos Laborals i Salut laboral tenint en compte la biologia diferenciada entre dones i homes i perspectiva de gènere.
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la biologia diferenciada i perspectiva de gènere en la prevenció de Riscos laborals i Salut laboral
MESURA	52. Incorporar la violència sexual (assetjament sexual) en la prevenció de riscos laborals.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Redactar segons 10/2022	
Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. Article 12. Prevenció i sensibilització en l' àmbit laboral. "...Les empreses hauran d' incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent de formar i informar d' això les seves treballadores..."		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/PRL • Col·lectiu destinatari: Plantilla 	Costos de personal intern	2024
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Pla Prevenció de Riscos laborals. • Formació en Prevenció de Riscos laborals. 	<ul style="list-style-type: none"> • El pla de prevenció de riscos laborals incorpora la violència sexual com a risc laboral. • La formació en prevenció de riscos laborals incorpora la violència sexual com a risc laboral. 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	SALUT LABORAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Consolidar una Prevenció de Riscos Laborals i Salut laboral tenint en compte la biologia diferenciada entre dones i homes i perspectiva de gènere.
OBJECTIU OPERATIU	Incorporar la biologia diferenciada i perspectiva de gènere en la prevenció de Riscos laborals i Salut laboral
MESURA	53. Fer l'avaluació de riscos laborals amb "mirada de gènere".

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	L'avaluació de riscos laborals amb una perspectiva de gènere implica considerar com els diferents gèneres poden experimentar i respondre als riscos en l'entorn laboral de manera diferent.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/PRL • Col·lectiu destinatari: Plantilla 	Costos de personal intern/extern si s'escau	Inici 2025	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> • Avaluació de riscos laborals • Mesures del Pla de prevenció de riscos laborals. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'avaluació de riscos permet extreure uns resultats desagregats segons sexe/gènere garantint el tractament de la salut amb perspectiva de gènere. • L'establiment de mesures preventives té en compte les diferències de gènere. • Adaptabilitat a diferències de sexe/gènere en les polítiques i pràctiques de seguretat que mostren adaptabilitat a les diferències de sexe/gènere i amb mesura de la seva eficàcia. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Bianual.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	SALUT LABORAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Consolidar una Prevenció de Riscos Laborals i Salut laboral tenint en compte la biologia diferenciada entre dones i homes i perspectiva de gènere.
OBJECTIU OPERATIU	Afavorir la participació de les dones de manera representativa
MESURA	54. Equiparar la presència de dones i homes en el comitè de seguretat i salut.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/PRL i RLPT • Col·lectiu destinatari: Comitè de seguretat i salut 	Costos de personal intern	En el moment de renovació del Comitè de Seguretat i Salut
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Reglament del Comitè de seguretat i salut. • Percentatge d'homes i dones en el Comitè. • Mesures per incentivar la participació de les dones en el Comitè. 	<ul style="list-style-type: none"> • El reglament del Comitè de seguretat i salut indica l'obligació de la composició paritària en gènere del Comitè. • Presència equilibrada d'homes i dones en el Comitè de Seguretat i Salut. • 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	En el moment de renovació del Comitè de Seguretat i Salut	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	COMUNICACIÓ NO SEXISTA
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Avançar cap a una comunicació feminista interseccional
OBJECTIU OPERATIU	Desenvolupar i implementar programes de formació continuada en comunicació no sexista i interseccional
MESURA	55. Realitzar formació en comunicació no sexista en format en línia i d'autoavaluació.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament) • Col·lectiu destinatari. Plantilla FGC 	Costos de personal intern/extern	2025
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i percentatge de persones que s'inscriuen i completen la formació en comunicació no sexista en línia. • Enquestes de satisfacció de les persones participants. • Puntuació d'autoavaluació. 	<ul style="list-style-type: none"> • Caldrà definir els col·lectius prioritaris i calendari anual d'implementació. • Les valoracions de la formació han estat (positives /4 sobre 5) • El 80% de les persones que reben la formació superen l'autoavaluació. 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	COMUNICACIÓ NO SEXISTA I CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Avançar cap a una comunicació feminista interseccional
OBJECTIU OPERATIU	Desenvolupar i implementar programes de formació continuada en comunicació no sexista i interseccional
MESURA	56. Formació sostinguda en el temps en comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere i interseccional al personal de l'àrea de comunicació i gestió de persones.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Suposa actualitzar la formació i incorporar l'enfocament interseccional en la comunicació.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Formació i Desenvolupament) • Col·lectiu destinatari. Personal de l'àrea de comunicació i gestió de persones. 	Costos de personal intern/extern	Inici 2025	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> • Núm. i percentatge de membres del personal de l'àrea de comunicació i gestió de persones que han assistit a les sessions de formació al llarg del temps. • Nombre de sessions de reciclatge o actualització proporcionades al personal de manera regular per mantenir els coneixements actualitzats. • Utilització d'eines d'avaluació comparant el nivell de coneixements i comprensió abans i després de la formació. 	<ul style="list-style-type: none"> • Totes les persones de l'àrea de comunicació i gestió de persones que han assistit a les sessions de formació al llarg del temps. • Les valoracions de la formació han estat (positives /4 sobre 5). • En l'informe anual s'evidencia un major nivell de coneixements i comprensió. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	COMUNICACIÓ NO SEXISTA I CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Avançar cap a una comunicació feminista interseccional
OBJECTIU OPERATIU	Desenvolupar i implementar programes de formació continuada en comunicació no sexista i interseccional
MESURA	57. Elaboració d'una píndola informativa d'igualtat.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna) • Col·lectiu destinatari: Plantilla FGC 	Costos de personal intern/extern	2024 i al llarg de tot el pla.
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de píndoles informatives. • Canal de comunicació. • Nombre de retroalimentacions rebudes/visualitzacions sobre la píndola informativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Com a mínim es comuniquen 2 píndoles informatives anuals. • Els canals de comunicació permeten que les píndoles informatives arribin a tota la plantilla. • Si és possible mesurar, el 70% de la plantilla ha visualitzat la píndola informativa. 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	COMUNICACIÓ NO SEXISTA I CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Avançar cap a una comunicació feminista interseccional
OBJECTIU OPERATIU	Desenvolupar i implementar eines en comunicació no sexista i interseccional
MESURA	58. Revisar la guia de llenguatge inclusiu per tal d'incorporar pautes per una comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere i interseccional

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	L'enfocament interseccional reconeix que les persones no som homogènies; tenim identitats múltiples que interactuen de maneres complexes. La comunicació inclusiva ha de reflectir aquesta diversitat. Un enfocament interseccional ajuda a identificar i abordar desigualtats estructurals i sistèmiques que afecten diferents grups de persones.		
AGENTS	RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna) • Col·lectiu destinatari: Ciutadania en general i plantilla en particular. 	Costos de personal intern/extern	2025	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> • Guia de llenguatge inclusiu amb perspectiva de gènere i interseccional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es disposa d'una nova guia de llenguatge inclusiu amb perspectiva de gènere i interseccional que incorpora: <ul style="list-style-type: none"> - pautes relacionades amb la Interseccionalitat. - increment de continguts relacionats amb la interseccionalitat en comparació amb versions anteriors de la guia. - documentació complementària com annexos o materials de suport, que ofereixen orientacions específiques sobre la interseccionalitat. - casos d'ús o exemples específics que il·lustren com aplicar l'enfocament interseccional en situacions concretes de comunicació. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	COMUNICACIÓ NO SEXISTA i CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Avançar cap a una comunicació feminista interseccional
OBJECTIU OPERATIU	Desenvolupar i implementar eines en comunicació no sexista i interseccional
MESURA	59. Confeccionar un manual per a l'elaboració de productes audiovisuals que inclogui valors i principis d'inclusió, diversitat i igualtat.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	En aquells actes comunicatius en què FGC té autonomia.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna) Col·lectiu destinatari: Plantilla 	Costos de personal intern/extern	2025	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> Manual per a l'elaboració de productes audiovisuals 	<ul style="list-style-type: none"> Es disposa d'un manual per a l'elaboració de productes audiovisuals que inclou la representació positiva i equitativa de diversos grups, com gènere, diversitat cultural, orientació sexual i discapacitat, en els productes audiovisuals. Com a orientació, presenta les següents característiques: <ul style="list-style-type: none"> té tolerància zero de la presència d'estereotips i representacions discriminatòries, especialment en relació amb gènere, ètnia i altres característiques, en els continguts audiovisuals. està redactat de manera clara i comprensible per a tothom, amb definicions clares dels termes relacionats amb inclusió, diversitat i igualtat. estableix objectius clars per a la inclusió, la diversitat i la igualtat en la producció d'audiovisuals. destaca la importància de la representació equitativa de gènere en tots els rols, evitant estereotips i promocionant personatges diversos. conté clàusules específiques que prohibeixen l'ús d'estereotips de gènere en els guions, la representació i altres aspectes de la producció. inclou directrius que assegurin una representació justa i respectuosa de diversitats culturals i ètniques, evitant estereotips i promocionant la comprensió intercultural. destaca la importància de representar diverses identitats LGTBQ+ de manera positiva i respectuosa. destaca la importància de representar de manera positiva i respectuosa les persones amb discapacitat, evitant estereotips i promocionant la diversitat funcional. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	COMUNICACIÓ NO SEXISTA I CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Avançar cap a una comunicació feminista interseccional
OBJECTIU OPERATIU	Desenvolupar i implementar eines en comunicació no sexista i interseccional
MESURA	60. Revisar la pàgina web pel que fa al material audiovisual.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none">• Responsable: FGC Operadora/ Màrqueting corporatiu i publicitat• Col·lectiu destinatari. Ciutadania en general i plantilla en particular.	Costos de personal intern/extern	2024
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none">• Pàgines web de l'organització.	<ul style="list-style-type: none">• Les diverses pàgines web de l'organització mostren el seu compromís amb la igualtat de gènere i les qüestions relacionades.• Contingut del web que ha estat revisat i actualitzat per reflectir una perspectiva de gènere.	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Bianual	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	COMUNICACIÓ NO SEXISTA I CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Avançar cap a una comunicació feminista interseccional
OBJECTIU OPERATIU	Desenvolupar i implementar campanyes periòdiques i accions simbòliques que sensibilitzin a la plantilla i/o ciutadania
MESURA	61. Realització de campanyes internes al voltant del Dia Internacional de les Dones treballadores (8 de març) i del Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra les Dones (25 de novembre).

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna) • Col·lectiu destinatari: Plantilla 	Costos de personal intern/extern	Al llarg de tot el pla
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de campanyes internes • Canals interns utilitzats per difondre els missatges i continguts de les campanyes. • Enquesta de compromís. • Nombre total de persones que participen en les campanyes. • Nombre de vistes, comparticions i interaccions a les plataformes de xarxes socials relacionades amb les campanyes. Pot incloure estadístiques de X, Instagram, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es porten a terme dues campanyes internes anuals. • Els canals interns utilitzats per difondre els missatges i continguts de les campanyes són accessibles a tota la plantilla • En l'enquesta de compromís, s'observa l'augment de la consciència i la sensibilització sobre les qüestions de gènere, la igualtat de drets i la prevenció de les violències masclistes. • Es disposa d'informació sobre participació i interaccions. 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Al llarg de tot el pla.	



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	COMUNICACIÓ NO SEXISTA I CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Avançar cap a una comunicació feminista interseccional
OBJECTIU OPERATIU	Desenvolupar i implementar campanyes periòdiques i accions simbòliques que sensibilitzin a la plantilla i/o ciutadania
MESURA	62. Realitzar campanyes de sensibilització sobre la mobilitat i l'ús del temps, afavorint la igualtat a partir d'un transport que facilita una millor gestió del temps.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS	Aquestes campanyes destaquen la importància de garantir l'equitat de gènere en l'accés als serveis de transport, promouen la utilització de formes de transport sostenibles i fomenten una cultura que reconegui i valori les diferents formes de contribució laboral i social.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> Responsable: FGC Operadora/ Màrqueting corporatiu i publicitat Col·lectiu destinatari: Ciutadania en general 	Costos de personal intern/extern	2025	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> Campanyes de sensibilització sobre la mobilitat i l'ús del temps. 	<ul style="list-style-type: none"> Es porta a terme, com a mínim, una campanya. Si és possible, a partir de les enquestes es coneix el grau de consciència pública sobre com les decisions de mobilitat afecten la gestió del temps, amb un enfocament específic en les qüestions de gènere. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	Bianual.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	COMUNICACIÓ NO SEXISTA I CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Avançar cap a una comunicació feminista interseccional
OBJECTIU OPERATIU	Desenvolupar i implementar campanyes periòdiques i accions simbòliques que sensibilitzin a la plantilla i/o ciutadania
MESURA	63. Procés de bateig de trens amb nom de dones "que han fet història".

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x				

OBSERVACIONS	Suposa el reconeixement i visibilitat de les dones seleccionades com a models i figures inspiradores, amb una major comprensió de la seva importància històrica.		
AGENTS	RECURSOS i PRESSUPOST	CALENDARI	
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna) • Col·lectiu destinatari: Ciutadania en general 	Costos de personal intern/extern si s'escau	En el moment de batejar trens.	
INDICADORS DE SEGUIMENT			
INDICADOR	RESULTAT PREVIST		
<ul style="list-style-type: none"> • Quantitat total de locomotores que han estat batejades amb noms de dones històriques. • Grau de cobertura mediàtica de l'esdeveniment de bateig. 	<ul style="list-style-type: none"> • El nombre de locomotores batejades presenten paritat entre personatges de dones i homes. • Grau de cobertura mediàtica de l'esdeveniment de bateig, mesurat pel nombre d'articles, informes de notícies, i presència en mitjans de comunicació. 		
PERIODICITAT DE LA MESURA	En el moment de batejar trens.		



ÀMBIT/S DE REFERÈNCIA	COMUNICACIÓ NO SEXISTA I CULTURA ORGANITZACIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC	Dotar de coherència els missatges sobre l'agenda 2030.
OBJECTIU OPERATIU	Integrar i comunicar de manera efectiva la contribució de l'organització als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030, concretament els objectius 5 i 13.
MESURA	64. Elaborar un argumentari que permeti enllaçar comunicativament l'objectiu núm. 13 i l'objectiu núm. 5 de l'Agenda 2030.

APLICA A CONVENI	LMT	ASF	TURISME	AMSA	VALLTER
	x	x	x	x	x

OBSERVACIONS		
<p>FGC no només està connectant ciutats, sinó que també està connectant les dues agendes crítiques per al futur: la lluita contra el canvi climàtic i la promoció de la igualtat de gènere. Mitjançant la seva dedicació contra el canvi climàtic, FGC contribueix al benestar ambiental que beneficiarà les generacions futures. Simultàniament, amb un enfocament proactiu cap a la igualtat de gènere, està construint una societat més justa i inclusiva.</p> <p>L'acció pel clima i la igualtat de gènere estan íntimament lligades als ODS. Tant l'ODS 13 (Acció pel clima) com l'ODS 5 (Igualtat de gènere) són crucials per assolir un futur sostenible, i l'èxit en un àmbit contribueix directament a l'èxit en l'altre. Tant el canvi climàtic com la desigualtat de gènere són desafiaments globals que requereixen respostes col·lectives. Abordar-los simultàniament pot conduir a solucions més eficaces i sostenibles.</p>		
AGENTS	RECURSOS I PRESSUPOST	CALENDARI
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Organització i Persones/ Talent, lideratge i cultura (Comunicació Interna) i RSC • Col·lectiu destinatari: Ciutadania en general 	Costos de personal intern/extern si s'escau	2024
INDICADORS DE SEGUIMENT		
INDICADOR	RESULTAT PREVIST	
<ul style="list-style-type: none"> • Argumentari que permet enllaçar comunicativament l'objectiu núm. 13 i l'objectiu núm. 5 de l'Agenda 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'organització disposa d'un argumentari que permet enllaçar comunicativament l'objectiu núm. 13 i l'objectiu núm. 5 de l'Agenda 2030. • Nombre de sessions de treball s'han dut a terme per presentar i discutir l'argumentari que enllaça comunicativament l'Objectiu 13 (Acció pel clima) i l'Objectiu 5 (Igualtat de gènere) de l'Agenda 2030. 	
PERIODICITAT DE LA MESURA	Puntual.	



Annexos

Annex 1. Constitució de la Comissió negociadora



Document: ACTA

Codificació:

Òrgan de presa
de decisió:

Comissió

Data:

28/03/2023

Hora:

12:00

Lloc: Sala Igualada

Convoca:

Adrina Bachiller, Bea Pérez

Assistents:

Óscar García, Margarita Miralles, Lourdes Rivallo, Tania Romero, Jaume Sabaté, Adrià Villalba, María Isabel Zamora, Elisabet Pérez, Sílvia Palomero, Mireia Alerm

Juan Redondo, Ricard Beumala, Maria Angeles Gabarri, Jaume Herman, Aitor Padilla.

Temes

Responsable

1. Constitució de la Comissió Negociadora del III Pla d'Igualtat de dones i homes d'FGC.

En base a l'art. 12.2 del conveni col·lectiu en vigor per als anys 2022-26, les parts negociadores del citat conveni van ratificar les plenes atribucions a la Comissió d'Igualtat per deliberar, negociar i redactar el Pla d'Igualtat d'empresa. Com també per a les funcions de seguiment i revisió periòdica del Pla.

És per això, que en l'acte d'avui de renovació de la citada Comissió d'Igualtat, les seccions sindicals amb representació al Comitè d'Empresa segons la següent concreció, són presents i ratifiquen l'indicat. Seccions sindicals:

- Juan Redondo Olivencia, membre del CE, secretari general de la secció sindical d'UGT a FGC.
- Ricard Beumala Herrera, membre del CE, secretari general de la secció sindical de CCOO a FGC.
- Maria Angeles Gabarri Xicota, delegada sindical per SEMAF.
- Jaume Herman Peyri, membre del CE, secretari general de la secció sindical d'ALFERRO a FGC.
- Aitor Padilla Jimenez, delegat sindical per CGT, secretari general de la secció sindical de CGT a FGC.

Així, les seccions sindicals, a través dels indicats representants, assignen com a membres de ple dret d'aquesta Comissió d'Igualtat a les següents persones -citades a l'encapçalament de l'Acta-:

Per UGT: Lourdes Rivallo i Òscar Garcia
Per CCOO: Tania Romero
Per CGT: Adrián Villalba
Per SEMAF: Ma. Isabel Zamora
Per AIFERRO: Silvia Palomero

Ahora, ratifiquen que aquest repartiment de composició (2+1+1+1+1) obeeix a l'acord pres a partir del darrer procés electoral, adoptat en constituir l'organització del Comitè d'Empresa, i de les comissions i el seu nombre de representants, per seccions sindicals, en cadascuna d'elles.

Formalitzada la constitució de la Comissió d'Igualtat, signen de conformitat a Barcelona, en la data indicada a l'encapçalament.



Annex 2. Aplicació del Pla d'Igualtat de FGC a l'exploració Vallter, S.A.



ACTA de la REUNIÓN

Assumpte: Aplicació del Pla d'Igualtat de dones i homes

Assistents a la reunió:

Representació empresarial:
E. Serra.

Representació social:
M. Coma.

A Pla de Morens, en data de 11 de juny es reuneix la Representació de la Direcció de l'Empresa i la Representació dels Treballadors per tractar sobre l'aplicació del Pla d'Igualtat de dones i homes, arribant-se als següents

ACORDS

PRIMER.- Les parts negociadores ratifiquen que és la Comissió d'Igualtat constituïda a FGC, la naturalesa de la qual és recollida al Conveni Col·lectiu d'FGC (codi conveni 08001862011993), la que delibera, redacta i negocia el Pla d'Igualtat.

En aquest sentit, les parts acorden de forma expressa que consideren d'aplicació a l'àmbit de VALLTER SA el Pla d'igualtat d'FGC el qual es negocia, desenvolupa i se'n gestiona el seu seguiment, des de la Comissió d'Igualtat d'FGC.

El citat Pla d'Igualtat ha tingut en compte les característiques específiques de l'activitat de muntanya, de forma que la seva diagnosi i elaboració de mesures i seguiment haurà valorat la casuística de l'explotació de VALLTER S.A que, majoritàriament, es concentra en una activitat intensa durant 4/5 dels 12 mesos de l'any natural, amb variacions de feines i minva dràstica del personal durant la resta de l'any.

Sense més qüestions a tractar, signen de conformitat els assistents.

COMA COLOM
MARGARITA -
40602295G

Firmado digitalmente por
COMA COLOM
MARGARITA - 40602295G
Fecha: 2025.06.11
11:28:27 +02'00'

43627026M
ENRIQUE SERRA
(R: A17015165)

Firmado digitalmente por
43627026M ENRIQUE
SERRA (R: A17015165)
Fecha: 2025.06.11
12:43:28 +02'00'



Annex 3. Aplicació del Pla d'Igualtat de FGC a l'exploració AMSA



ACTA de la REUNIÓ

Assistents a la reunió:

Representació empresarial:
Xavier Gonzalez Gil

Representació social:
Iñigo Álvarez Lazcoz
Marc Bofarull Ortiz
Oscar Ucles Lluch

A Pla de Vaques, estació d'esquí de Boi Taüll, a data de 8 d'abril de 2026 es reuneix la Representació de la Direcció de l'Empresa i la Representació dels Treballadors per tractar sobre l'aplicació del Pla d'Igualtat de dones i homes,

ANTECEDENTS: Les parts negociadores del conveni col·lectiu van incloure un precepte en el que es ratificaven de forma expressa que la Comissió d'Igualtat constituïda a FGC, la naturalesa de la qual és recollida al Conveni Col·lectiu d'FGC (codi conveni 08001862011993), la que delibera, redacta i negocia el Pla d'Igualtat. Així mateix, s'acordava que el Pla d'Igualtat d'FGC que es negocia, desenvolupa i gestiona des de la Comissió d'Igualtat d'FGC resulta d'aplicació a l'estació d'esquí de Boi Taüll.

El departament d'Empresa i Treball va resoldre en data 20 de febrer de 2026 que calia eliminar aquest contingut per poder registrar i publicar el Conveni Col·lectiu al REGCON perquè al·legaven que 'la legislació vigent no preveu la possibilitat d'adhesió de diferents empreses a un pla d'igualtat a menys que resulti acreditat que totes les empreses del pla d'igualtat han participat en les fases inicials del pla, quan es realitza la diagnosi d'aquest'. Per poder continuar avançant en l'assoliment de la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, es reuneixen de nou la Representació de la Direcció de l'Empresa i la Representació dels Treballadors, arribant-se als següents

ACORDS

ÚNIC.- L'explotació de muntanya de Boi Taüll és una societat mercantil participada en la seva totalitat per FGC qui s'encarrega alhora de la gestió (directa o indirecta) d'altres explotacions de muntanya, segons els diferents encàrrecs de gestió que, per Acords de Govern de la Generalitat de Catalunya es van assignant a FGC.

Amb l'objectiu de vetllar de forma conjunta, ferma i homogènia per a la implementació de mesures que potencien i milloren en la Igualtat entre homes i dones, es ratifica que la voluntat d'ambdues parts és que sigui la Comissió d'Igualtat constituïda a FGC la que s'encarregui de deliberar, redactar i negociar el Pla d'Igualtat de Boi Taüll.

Tenint present que el III Pla d'Igualtat de dones i homes d'FGC per als anys 2024 – 2027 sí que inclou en la seva diagnosi l'estació d'esquí de Boi Taüll, com ho fa de les altres explotacions de muntanya de gestió d'FGC, les parts acorden de forma expressa que consideren d'aplicació a l'àmbit de Boi Taüll el Pla d'Igualtat d'FGC el qual es negocia, desenvolupa i se'n gestiona el seu seguiment, des de la Comissió d'Igualtat d'FGC.

I sense més qüestions tractar, finalitza la reunió en la data i lloc indicats en l'encapçalament.



Annex 4. Reglament de funcionament de la Comissió d'igualtat-Comissió negociadora en matèria d'igualtat



Maig de 2023 – negociació III Pla d'Igualtat

**REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT –
COMISSIÓ NEGOCIADORA EN MATÈRIA D'IGUALTAT**

Marc normatiu

L'art. 12.2 del conveni col·lectiu d'àmbit d'empresa, per als anys 2022-2026, dona atribucions a la Comissió d'Igualtat per debatre, negociar, redactar i fer-ne el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de l'empresa. El citat acord i assignació d'atribucions obeeix al "procediment de negociació dels plans d'igualtat" que regula l'art. 5 del RD 901/2020, de 13 d'octubre.

Per tant, la Comissió d'Igualtat té les competències regulades a l'art. 6 del citat RD 901/2020 (competències comissió negociadora), com també les regulades a l'art. 9 del mateix text legal (seguiment, avaluació i revisió).

1. Objecte

La Comissió d'Igualtat, té la missió de negociar, acordar, impulsar i fer el posterior seguiment permanent del Pla d'Igualtat de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb el marc normatiu definit als paràgrafs anteriors.

2. Composició de la Comissió

La Comissió d'Igualtat d'FGC està composta, d'una banda, per les persones que designen les diferents seccions sindicals amb representació al Comitè d'Empresa. I, per altra banda, per les persones designades per les direccions de les àrees d'empresa, que tenen diferents rangs de responsabilitat dins de l'organització.

La Comissió està formada pel màxim legal establert, (art. 5 RD 901/2020) de 12 persones que són les següents:

Per la representació de la direcció de l'empresa: Mireia Alerm, Adrina Bachiller, Margarita Miralles, Beatriz Pérez, Elisabeth Pérez, Jaume Sabaté.

Per la representació de les seccions sindicals:

Per UGT: Lourdes Rivallo i Oscar García.

Per CCOO: Tania Romero

Per CGT: Adrian Villalba



Per SEMAF: Ma. Isabel Zamora
Per AlFerro: Silvia Palomero

3. Organització

Coordinació: La Comissió d'Igualtat d'FGC, creada al 2018, designa a dues persones coordinadores, les quals han d'ocupar-se de les convocatòries de reunions; canalització i impuls dins de l'empresa dels acords i mesures acordades per la Comissió sobre el Pla d'Igualtat; i altres gestions que la Comissió les hi encarregui.

Al moment de l'aprovació d'aquest Reglament intern, la Comissió d'Igualtat té nomenades a tal efecte a Adrina Bachiller i Beatriz Pérez. No obstant això, el que s'aprova en aquest Reglament de funcionament és l'existència de dues persones coordinadores, i no pas els nomenaments actuals concrets.

Per tant, la Comissió podrà acordar en qualsevol moment nomenar a dues persones diferents d'entre els seus membres, respectant els criteris per a votacions i acords.

Dinamització i seguiment d'indicadors: D'acord amb l'art. 5.3 del RD 901/2020, la Comissió disposa d'una figura d'assessorament en matèria d'igualtat. Aquesta figura, ocupada per la consultora Mar Gaya en la data d'aprovació d'aquest Reglament, tindrà en tot cas naturalesa externa a FGC.

L'objectiu de la Comissió és disposar d'un servei d'assessorament professional que porti informació, dades, iniciatives i coneixement; de tal manera que ajudi a prendre les millors decisions i línies de treball a la Comissió.

Com en el cas anterior de coordinació, un canvi de la persona o empresa que ocupi aquesta figura no serà motiu de modificació d'aquest Reglament, sinó simplement objecte d'acord de la Comissió respectant els criteris per a votacions i acords.

Aquesta figura d'assessorament inclourà també el seguiment d'indicadors sobre les mesures del Pla d'Igualtat en curs, presentació dels mateixos a la Comissió, detecció de biaixos de gènere, detecció de col·lectius i problemàtiques en la implantació de les mesures d'igualtat d'acord amb la informació que FGC registra i proporciona, i propostes de correcció i millora.

En qualsevol cas, les decisions a prendre al respecte recauen sempre en la Comissió d'Igualtat, atès que la persona assessora té veu però no disposa de vot.

Garanties, drets i obligacions: L'art. 5.8 del RD 901/2020 estableix que:

"Les persones que intervinguin en la negociació dels plans d'igualtat tenen els mateixos drets i obligacions que les persones que intervinguin en la negociació de convenis i acords col·lectius. Les persones que integren la comissió negociadora (als efectes d'aquest Reglament, la Comissió d'Igualtat) així com, si s'escau, les persones expertes que l'assisteixen, han d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a la informació que se'ls hagi comunicat expressament



amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a la comissió no es pot utilitzar fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que en van motivar el lliurament.

L'empresa assumirà com a hores d'activitat sindical cada jornada íntegra en que sigui convocada la Comissió d'Igualtat i coincideixi amb un jornada laboral o de descans (amb assistència) de les persones que en formen part designades per les respectives seccions sindicals. Per la resta de persones membres de la Comissió, nomenades per les direccions d'àrea, la preparació i assistència a les sessions formen part de les seves agendes i responsabilitats dins de l'organització.

L'empresa promourà la formació de les persones membres de la Comissió en matèria d'igualtat i normativa específica. Les iniciatives que acordi la Comissió en aquest aspecte formatiu, per a les persones que la integren, tindran prioritat per ser valorades i costejades per l'empresa i el seu cost anirà a càrrec del pressupost de formació de l'empresa.

4. Reunions

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari un cop cada tres mesos i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts ho sol·liciti i s'acordi així amb un avís previ de 15 dies.

Cada sessió serà recollida en acta, que serà tramesa per les coordinadores a tota la Comissió amb posterioritat a cada celebració de sessió. Es recolliran i gestionaran aquelles peticions d'esmena que puguin existir, i cada acta es presentarà per a la signatura a l'inici de la següent sessió. Se n'exceptuaran aquelles actes que per necessitats calgui signar amb celeritat, sobre les quals les coordinadores procuraran aconseguir les signatures de tothom anticipadament a la següent convocatòria.

5. Acords interns, concrecions i votacions

Quan calgui sotmetre a aprovació, de manera expressament formal, alguna decisió a prendre per part de la Comissió, es sotmetrà a votació oberta i s'aprovarà per majoria simple. Així, amb la composició de 12 membres de la Comissió, 7 vots a favor haurien de donar validesa a l'acord. No obstant això, el RD 901/2020 en el seu art. 5.2 remet expressament a l'art. 89 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors per als "aspectes de que no tracti expressament aquest reglament", motiu pel qual els acords de la Comissió requeriran, en tot cas, el vot favorable de la majoria (simple) de cadascuna de les dues representacions tal com indica el citat art.89 en el seu apartat 3r. Així, la majoria s'assolirà amb el vot a favor de 4 de les 6 persones que integren cada part (empresa / representació sindical) de la Comissió.



En les deliberacions, les parts podran acordar lliurement la intervenció o no de la persona assessora de la Comissió o d'una altra persona designada *ad hoc*, per actuar com a mediadora.

6. Entrada en vigor del present Reglament

Aquest Reglament substitueix a tots els efectes el Reglament intern que la Comissió d'Igualtat va aprovar al setembre de 2021, i entrarà en vigor al moment que es produeixi signatura de conformitat de la totalitat de persones membres de la Comissió d'Igualtat.

Es farà constar la data, en recollir la darrera signatura, al peu d'aquest document.

(Handwritten signatures in blue ink)

Barcelona, 20 de novembre de 2023



Annex 5. Actualització del Reglament de funcionament de la Comissió d'igualtat-Comissió negociadora en matèria d'igualtat. Desembre 2024



Desembre de 2024 – negociació III Pla d'Igualtat

**REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT –
COMISSIÓ NEGOCIADORA EN MATÈRIA D'IGUALTAT**

Marc normatiu

L'art. 12.2 del conveni col·lectiu d'àmbit d'empresa, per als anys 2022-2026, dona atribucions a la Comissió d'Igualtat per debatre, negociar, redactar i fer-ne el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de l'empresa. El citat acord i assignació d'atribucions obeeix al "procediment de negociació dels plans d'igualtat" que regula l'art. 5 del RD 901/2020, de 13 d'octubre.

Per tant, la Comissió d'Igualtat té les competències regulades a l'art. 6 del citat RD 901/2020 (competències comissió negociadora), com també les regulades a l'art. 9 del mateix text legal (seguiment, avaluació i revisió).

1. Objecte

La Comissió d'Igualtat, té la missió de negociar, acordar, impulsar i fer el posterior seguiment permanent del Pla d'Igualtat de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb el marc normatiu definit als paràgrafs anteriors.

2. Composició de la Comissió

La Comissió d'Igualtat d'FGC està composta, d'una banda, per les persones que designen les diferents seccions sindicals amb representació al Comitè d'Empresa. I, per altra banda, per les persones designades per les direccions de les àrees d'empresa, que tenen diferents rangs de responsabilitat dins de l'organització.

La Comissió podrà estar formada pel màxim legal establert, (art. 5 RD 901/2020) de 12 persones. A efectes pràctics de caràcter administratiu, des de la present versió d'aquest Reglament, de desembre de 2024, es genera un Annex al mateix on s'hi relacionaran les persones que conformen la Comissió d'Igualtat. D'aquesta manera, al moment de produir-se algun relleu de les persones membres caldrà modificar únicament el document en annex amb la data corresponent d'actualització.



3. Organització

Coordinació: La Comissió d'Igualtat d'FGC, creada al 2018, designa a dues persones coordinadores, les quals han d'ocupar-se de les convocatòries de reunions; canalització i impuls dins de l'empresa dels acords i mesures acordades per la Comissió sobre el Pla d'Igualtat; i altres gestions que la Comissió les hi encarregui.

Al moment de l'aprovació d'aquest Reglament intern, la Comissió d'Igualtat té nomenades a tal efecte a Adrina Bachiller i Beatriz Pérez. No obstant això, el que s'aprova en aquest Reglament de funcionament és l'existència de dues persones coordinadores, i no pas els nomenaments actuals concrets. D'acord amb el punt 2 anterior, els relleus de les coordinadores quedaran reflectits també en l'Annex a aquest Reglament.

Per tant, la Comissió podrà acordar en qualsevol moment nomenar a dues persones diferents respectant els criteris per a votacions i acords.

Dinamització i seguiment d'indicadors: D'acord amb l'art. 5.3 del RD 901/2020, la Comissió disposa d'una figura d'assessorament en matèria d'igualtat. Aquesta figura, ocupada per la consultora Mar Gaya en la data d'aprovació d'aquest Reglament, tindrà en tot cas naturalesa externa a FGC.

Com en el cas anterior, la concreció de la persona que ocupi la figura de consultoria quedarà reflectida en el document Annex.

L'objectiu de la Comissió és disposar d'un servei d'assessorament professional que aportï informació, dades, iniciatives i coneixement; de tal manera que ajudi a prendre les millors decisions i línies de treball a la Comissió.

Com en el cas anterior de coordinació, un canvi de la persona o empresa que ocupi aquesta figura no serà motiu de modificació d'aquest Reglament, sinó simplement objecte d'acord de la Comissió respectant els criteris per a votacions i acords.

Aquesta figura d'assessorament inclourà també el seguiment d'indicadors sobre les mesures del Pla d'Igualtat en curs, presentació dels mateixos a la Comissió, detecció de biaixos de gènere, detecció de col·lectius i problemàtiques en la implantació de les mesures d'igualtat d'acord amb la informació que FGC registra i proporciona, i propostes de correcció i millora.

En qualsevol cas, les decisions a prendre al respecte recauen sempre en la Comissió d'Igualtat, atès que la persona assessora té veu però no disposa de vot.

Garanties, drets i obligacions: L'art. 5.8 del RD 901/2020 estableix que:

"Les persones que intervinguin en la negociació dels plans d'igualtat tenen els mateixos drets i obligacions que les persones que intervinguin en la negociació de convenis i acords col·lectius. Les persones que integren la comissió negociadora (als efectes d'aquest Reglament, la Comissió d'Igualtat) així com, si s'escau, les persones expertes que l'assisteixen, han d'observar en tot moment



el deure de sigil respecte a la informació que se'ls hagi comunicat expressament amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a la comissió no es pot utilitzar fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que en van motivar el lliurament.

L'empresa assumirà com a hores d'activitat sindical cada jornada íntegra en que sigui convocada la Comissió d'Igualtat i coincideixi amb un jornada laboral o de descans (amb assistència) de les persones que en formen part designades per les respectives seccions sindicals. Per la resta de persones membres de la Comissió, nomenades per les direccions d'àrea, la preparació i assistència a les sessions formen part de les seves agendes i responsabilitats dins de l'organització.

L'empresa promourà la formació de les persones membres de la Comissió en matèria d'igualtat i normativa específica. Les iniciatives que acordi la Comissió en aquest aspecte formatiu, per a les persones que la integren, tindran prioritat per ser valorades i costejades per l'empresa i el seu cost anirà a càrrec del pressupost de formació de l'empresa.

4. Reunions

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari un cop cada tres mesos i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts ho sol·liciti i s'acordi així amb un avís previ de 15 dies.

Cada sessió serà recollida en acta, que serà tramesa per les coordinadores a tota la Comissió amb posterioritat a cada celebració de sessió. Es recolliran i gestionaran aquelles peticions d'esmena que puguin existir, i cada acta es presentarà per a la signatura a l'inici de la següent sessió. Se n'exceptuaran aquelles actes que per necessitats calgui signar amb celeritat, sobre les quals les coordinadores procuraran aconseguir les signatures de tothom anticipadament a la següent convocatòria.

5. Acords interns, concrecions i votacions

Quan calgui sotmetre a aprovació, de manera expressament formal, alguna decisió a prendre per part de la Comissió, es sotmetrà a votació oberta i s'aprovarà per majoria simple. Així, amb la composició de 12 membres de la Comissió, 7 vots a favor haurien de donar validesa a l'acord. No obstant això, el RD 901/2020 en el seu art. 5.2 remet expressament a l'art. 89 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors per als "aspectes de que no tracti expressament aquest reglament", motiu pel qual els acords de la Comissió requeriran, en tot cas, el vot favorable de la majoria (simple) de cadascuna de les dues representacions tal com indica el citat art.89 en el seu apartat 3r. Així, la majoria s'assolirà amb el vot a favor de 4 de les 6 persones que integren cada part (empresa / representació sindical) de la Comissió.



En les deliberacions, les parts podran acordar lliurement la intervenció o no de la persona assessora de la Comissió o d'una altra persona designada *ad hoc*, per actuar com a mediadora.

6. Entrada en vigor del present Reglament

Aquest Reglament substitueix a tots els efectes el Reglament intern que la Comissió d'Igualtat va aprovar al maig de 2023, i entrarà en vigor al moment que es produeixi signatura de conformitat de la totalitat de persones membres de la Comissió d'Igualtat.

Es farà constar la data, en recollir la darrera signatura, al peu d'aquest document.





ANNEX

Relació de persones i naturalesa de la seva participació

Actualització de desembre de 2024

Per la representació de la direcció de l'empresa:

Mireia Alerm, Eva Barbero, Beatriz Pérez, Elisabeth Pérez, Jaume Sabaté,
Yolanda Trillo.

Per la representació de les seccions sindicals:

Per UGT: Lourdes Rivallo i Oscar García.

Per CCOO: Tania Romero

Per CGT: Adrián Villalba

Per SEMAF: Ma. Isabel Zamora

Per AlFerro: Silvia Palomero

Coordinadores: Eva Barbero i Beatriz Pérez

Assessoria – Consultoria externa: Mar Gaya



Annex 6. Modificació en la composició de la Comissió d'Igualtat-Comissió Negociadora en matèria d'igualtat.

Es fa constar que, en **data 15 de setembre de 2025**, es va produir un canvi en la composició de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de FGC, d'acord amb el que estableix el seu Reglament de funcionament.

A partir d'aquesta data, la Sra. Sara Villanueva s'incorpora a la Comissió d'Igualtat-Comissió Negociadora de FGC en representació d'UGT, en substitució de la Sra. Lourdes Rivallo. Aquest annex s'incorpora a l'Acta de constitució i al Reglament de funcionament de la Comissió d'Igualtat i Comissió Negociadora de FGC, a efectes d' actualització de la seva composició.

Signatures

Per la representació de l'empresa

Mireia Alerm, Eva Barbero, Beatriz Pérez, Elisabeth Pérez, Jaume Sabaté, Yolanda Trillo.

Per la representació de les seccions sindicals.

Per UGT: Sara Villanueva i Oscar García

Per CCOO: Tania Romero

Per CGT: Adrià Villalba

Per SEMAF: M^a Isabel Zamora

Per AlFerro: Silvia Palomero



Annex 7. Acta d'aprovació del III Pla d'igualtat de dones i homes de FGC

**FGC**Ferrocarrils
de la Generalitat
de Catalunya**Document: ACTA****Codificació:** 20240112ACTCI

Òrgan de presa de decisió:	Comissió		
Data:	12/01/2024	Hora:	10:00
		Lloc:	Sala Catalunya
Convoca:	Adrina Bachiller, Beatriz Pérez		
Assistents:	Elisabet Pérez, Mireia Alerm, Lourdes Rivallo, Tania Romero, Adrià Villalba, Maria Isabel Zamora, Silvia Palomero		
	Excusen assistència: Margarita Miralles, Óscar García i Jaume Sabaté		
	Assessores: Mar Gaya i Marta Macias		

Temes**Responsable**

1.- Aprovació del III Pla d'Igualtat d'FGC

En representació de l'empresa

NOM	CÀRREC
Adrina Bachiller	Cap del Gabinet Tècnic
Beatriz Pérez	Responsable de Normes i Procediments jurídicolaborals
Margarita Miralles	Cap de Desenvolupament Humà
Jaume Sabaté	Cap de Material Mòbil de viatgers
Elisabet Pérez	Supervisora de Circulació BV
Mírcia Alerm	Responsable Productes i Vendes Comerç FGC Turisme

En representació legal de les treballadores i treballadors

NOM	EN REPRESENTACIÓ DE
Lourdes Rivallo	UGT
Oscar García	UGT
Tània Romero	CCOO
Adrià Villalba	CGT
Ma. Isabel Zamora	SEMAF
Silvia Palomero	AIFERRO



S'acorda:

1. Per unanimitat, donar per concloses les negociacions i, per tant, procedir a l'aprovació de les mesures proposades i a la signatura del III Pla d'Igualtat de dones i homes d'FGC, el contingut complet del qual s'adjunta en el document Pla d'Igualtat de dones i homes d'FGC.
2. Igualment, totes dues parts, i a fi de complir amb el que s'estableix en el Pla d'Igualtat, acorden que la vigència del Pla és de 4 anys, fins al 31.12.2027.
3. Per últim, les parts es comprometen a donar trasllat del present Acord i text final, a l'Autoritat Laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicitat.

I sense més assumptes que tractar s'aixeca la sessió, el dia 12 de gener de 2024

Signatures



Annex 8. Acta de ratificació del III Pla d'igualtat de dones i homes de FGC



Document: ACTA

Codificació: 20251128 ActaCI

Òrgan de presa de decisió:	Comissió		
Data:	28/11/2025	Hora:	12:00
		Lloc:	NEO FGC
Convoca:	E. Barbero, B. Pérez i A. Bachiller		
Assistents:	Mireia Alerm, Eva Barbero, Beatriz Pérez, Elisabeth Pérez, Yolanda Trillo. Sara Villanueva, Oscar García, Tania Romero, Adrià Villalba, M ^a Isabel Zamora i Silvia Palomero		

Temes

Es fa constar que, en la data assenyalada, es reuneixen les persones membres de la Comissió Negociadora del III Pla d'Igualtat de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC), amb la participació de la representació de l'empresa i de la representació legal de les persones treballadores, amb l'objectiu de **ratificar el III Pla d'Igualtat de FGC** incloent la plantilla adscrita als convenis col·lectius de VALLTER S.A i de l'explotació de Boí Taüll, de l'empresa Actius de Muntanya S.A.

ORDRE DEL DIA:

- 1.Ratificació de la inclusió de la plantilla d'AMSA i VALLTER en l'àmbit d'aplicació del Pla.
- 2.Delegació del registre del Pla d'Igualtat al REGCON a l'àrea laboral de l'empresa.

DESENVOLUPAMENT DE LA REUNIÓ:

Es recorda que les modificacions introduïdes en el III Pla d'Igualtat de FGC, per tal d'ampliar el seu abast i incloure la plantilla adscrita a AMSA i VALLTER, es varen presentar amb anterioritat. Que aquestes modificacions han estat elaborades respectant els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, seguint la normativa vigent i en consonància amb els compromisos de l'organització.

Es procedeix a la ratificació i aprovació del III Pla d'Igualtat de FGC amb la inclusió de la plantilla adscrita a AMSA i VALLTER.

Totes les parts presents manifesten la seva conformitat i donen el seu vistiplau per a la seva implementació. Així mateix, s'acorda delegar **el registre del Pla d'Igualtat al REGCON** a l'àrea laboral de l'empresa.



Sense més assumptes a tractar, es procedeix a la signatura de la present acta per part de les persones assistents en representació de l'empresa i de la representació legal de les persones treballadores, donant fe de l'acord assolit.

I perquè així consti als efectes oportuns, es signa la present acta en el lloc i data indicats a l'encapçalament del present document.

NOM	CÀRREC
Bea Pérez	Responsable de Normes i Procediments jurídico-laborals
Eva Barbero	Responsable d'estacions Barcelona-Vallès
Yolanda Trillo	Cap de Talent, Lideratge i Cultura
Jaume Sabaté	Cap de Material Mòbil de viatgers
Elisabet Pérez	Supervisora de Circulació BV
Mireia Alerm	Responsable Productes i Vendes Comercial FGC Turisme

NOM	EN REPRESENTACIÓ DE
Sara Villanueva	UGT
Oscar García	UGT
Tània Romero	CCOO
Adrià Villalba	CGT
M ^a Isabel Zamora	SEMAF
Silvia Palomero	AIFERRO

Signatures



Annex 9. Acta d'esmena i ratificació del III Pla d'Igualtat de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC)



Document:	ACTA	Codificació:	20260409CONCI
Òrgan de presa de decisió:	Comissió		
Data:	09/04/2026	Hora:	10:00
		Lloc:	Sala Catalunya
Convoca:	Bea Pérez, Eva Barbero		
Assistents:	Membres: Óscar García, Sara Villanueva, Yolanda Trillo, Tania Romero, Jaume Sabaté, Adrià Villalba, Maria Isabel Zamora, Elisabet Pérez, Sílvia Palomero, Mireia Alerm Convidats: Mar Gaya, Victor Páez		

Temes	Responsable
1. Adaptació del III Pla d'Igualtat a requeriment del registre REGCON per a la seva inscripció.	

D'una part, en representació de l'empresa:

NOM	CÀRREC
Bea Pérez	Responsable de Normes i Procediments jurídic-laborals
Eva Barbero	Responsable d'estacions Barcelona-Vallès
Yolanda Trillo	Cap de Talent, Lideratge i Cultura
Jaume Sabaté	Cap de Material Mòbil de viatgers
Elisabet Pérez	Supervisora de Circulació BV
Mireia Alerm	Responsable Productes i Vendes Comercial FGC Turisme

D'altra part, en representació de les persones treballadores:

NOM	EN REPRESENTACIÓ DE
Sara Villanueva	UGT
Oscar García	UGT
Tània Romero	CCOO
Adrià Villalba	CGT
M ^a Isabel Zamora	SEMAF
Sílvia Palomero	AIFERRO



Ambdues parts es reconeixen capacitat i legitimació suficient per actuar en les representacions indicades i

MANIFESTEN

I.- Que en data 28 de març de 2023 es va constituir la Comissió Negociadora del III Pla d'Igualtat de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC), reconeixent-se mútuament legitimació suficient per a la seva negociació.

II.- Que en data 12 de gener de 2024 es va aprovar el III Pla d'Igualtat.

III.- Que en data 28 de novembre de 2025 es va ratificar el Pla, incorporant les societats Vallter, SA i Actius de Muntanya, SA dins del seu àmbit d'aplicació.

IV.- Que en data posterior es va procedir a la sol·licitud de registre del Pla a través de la plataforma REGCON, i que es va rebre comunicació de requeriment d'esmena per part de l'autoritat laboral.

V.- Que, analitzat el contingut del requeriment, les parts acorden procedir a l'esmena del Pla d'Igualtat, mitjançant l'aclariment i precisió de determinats aspectes del seu redactat, amb l'objectiu d'atendre els requeriments formulats per l'autoritat laboral.

ACORDEN

Primera. Adequació de la diagnosi

S'aclareix el contingut del Pla per tal de reforçar que la diagnosi incorpora informació diferenciada per les empreses incloses en el seu àmbit d'aplicació, amb dades analitzades de manera diferenciada i interpretades per identificar les desigualtats existents.

Així mateix, es fa constar que en el resum de la diagnosi es recullen les singularitats detectades en els diferents àmbits d'activitat, amb identificació de les particularitats rellevants en cada cas.

Segona. Clarificació de la inclusió de societats

S'aclareix que la inclusió de les societats Vallter, SA i Actius de Muntanya, SA en l'àmbit d'aplicació del Pla no respon a una adhesió posterior, sinó que deriva de la seva consideració en la fase de diagnosi, amb anàlisi diferenciada i adequació de les mesures a la seva realitat.

Tercera. Sistema de seguiment i resolució de discrepàncies

S'aclareix el sistema d'adopció d'acords de la Comissió d'Igualtat, establint que aquests s'adoptaran per majoria simple de les parts.

Així mateix, es fa constar que qualsevol discrepància en el si de la Comissió negociadora es podrà sotmetre als procediments de mediació i conciliació establerts en els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic vigents en cada moment.

Quarta. Altres aspectes

S'aclareixen determinats aspectes de redacció del Pla amb la finalitat de millorar-ne la claredat i adequació als criteris requerits per l'autoritat laboral, sense que això impliqui modificacions en el contingut substancial del mateix.

Cinquena. Ratificació



Les parts acorden la ratificació del III Pla d'Igualtat de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC), amb els aclariments incorporats, per a la seva adequació als requeriments de l'autoritat laboral.

Per tant, procedeixen a signar la present acta les persones integrants de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, en prova de conformitat amb els termes exposats.

Sense cap altre assumpte a tractar, i en prova de conformitat amb l'exposat, signen la present acta en el lloc i data indicats.



Glossari de termes

Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament.

- **Assetjament sexual.** Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi Penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.
- **Assetjament per raó de sexe.** Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- **Bretxa salarial.** Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.
- **Conciliació de la vida personal i laboral.** Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.
- **Corresponsabilitat en el treball reproductiu.** Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.
- **Dades segregades per sexe.** Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.
- **Discriminació per raó de sexe.** Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.
- **Discriminació directa.** La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.
- **Discriminació indirecta.** La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.
- **Estereotips de gènere.** Les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i perpetuar-los.
- **Gènere.** Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones



i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

- **Igualtat de gènere.** La condició d'homes i dones per ser iguals pel que fa a les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.
- **Igualtat de fet o igualtat real.** Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes. Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- **Paritat.** Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.
- **Perspectiva de gènere.** La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.
- **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.** Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.
- **Representació paritària.** La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.
- **Rol de gènere.** Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.
- **Segregació horitzontal de l'ocupació.** Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.
- **Segregació vertical de l'ocupació.** Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.
- **Sensibilització en gènere.** Procés que genera un canvi d'actitud envers la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.
- **Sexe.** Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.
- **Sexisme en el llenguatge.** Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.
- **Sostre de vidre.** Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.



- **Violència masclista.** La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.



Marc normatiu

Al llarg de les darreres dècades, i des de diferents institucions, s'ha desenvolupat un marc legislatiu en matèria d'igualtat de dones i homes amb l'objectiu d'eliminar qualsevol tipus de desigualtat o discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

ÀMBIT INTERNACIONAL

La inclusió del principi d'igualtat de dones i homes en l'**ordenament jurídic internacional**¹³ està marcada per la **Carta de les Nacions Unides de l'any 1945**, en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe.

L'any 1967 l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la **Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona**, precursora de la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) de l'any 1979 i que entra en vigor en forma de tractat internacional l'any 1981.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. És especialment rellevant la **IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995**. En aquesta Conferència es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, on es reconeix la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere i que analitzin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

ÀMBIT COMUNITARI

Pel que fa a l'àmbit comunitari, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present als diferents tractats de la UE.

L'any 1961, el **Consell d'Europa** adopta la **Carta Social Europea**, la qual constitueix un instrument important en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones, com el dret al treball. Reconeix els drets de les persones treballadores d'ambdós sexes a una igual remuneració i fa referència als treballadors i les treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la de 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.

La Comunitat Europea¹⁴ incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a diferents tractats, d'entre els quals destaca el **Tractat d'Amsterdam** de l'any 1999, que avança en aquest principi sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores i, l'any 2001, el **Tractat de Niça**, que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral. Finalment, la versió consolidada del **Tractat de la Unió Europea**, de l'any 2012, converteix el principi d'igualtat d'homes i dones en un valor comú de la UE que els estats membres han de respectar i garantir. A l'article 3 estableix que la UE ha de fomentar la igualtat d'homes i dones.

La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea¹⁵ recull en un únic text el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania de la Unió Europea i de les persones que hi

¹³ Generalitat de Catalunya (2014). "Normativa europea i internacional", dins dels recursos per als serveis d'igualtat i qualitat en el treball per a empreses. Recuperat de http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/igualtat_oportunitats_dones_empreses_i_treball/igualtat_empreses/sie/recursos/normativa/normativa_europea/

¹⁴ Eur-lex.europa.eu (2016). Empleo y política social [en línia]. Recuperat de http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default=SUM_1_CODED%3D17,SUM_2_CODED%3D1710&locale=es

¹⁵ http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf



viuen. Conté un capítol titulat “Igualtat” que inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística.

És especialment rellevant la **Directiva 2006/54**¹⁶, relativa a l’aplicació del principi d’igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

ÀMBIT DE L’ESTAT ESPANYOL

La Constitució espanyola, a l’article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l’ordenament jurídic espanyol. A l’article 14 proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe.

Tot desenvolupant aquesta obligació constitucional, així com les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d’igualtat, l’any 2007 es va aprovar **la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**. L’article 5 d’aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d’oportunitats pel que fa a l’accés a l’ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l’àmbit de l’ocupació privada com en el de l’ocupació pública.

D’aquesta Llei cal destacar, també, els articles 45 i 46, la redacció dels quals s’ha vist modificada pel **Reial Decret-Llei 6/2019, d’ 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes en el treball i l’ocupació. Així, l’article 45 que concreta les obligacions de les empreses en matèria d’igualtat, queda redactat de la següent manera:**

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d’oportunitats en l’àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d’adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i, si és el cas, acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.
2. En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d’igualtat a què es refereix l’apartat anterior hauran de dirigir-se a l’elaboració i aplicació d’un pla d’igualtat, amb l’abast i els continguts establerts en aquest capítol, que haurà de ser també objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.
3. Sens perjudici del disposat a l’apartat anterior, les empreses hauran d’elaborar i aplicar un pla d’igualtat quan així s’estableixi en el conveni col·lectiu d’aplicació, en els termes previstos en el mateix.
4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d’igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l’autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l’elaboració i aplicació d’un pla, en els termes que es fixin en l’acord indicat.
5. L’elaboració i implantació de plans d’igualtat serà voluntària per a la resta d’empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

L’article 46 on es defineix el concepte i contingut dels Plans d’igualtat de les empreses:

¹⁶ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>



1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, que tendeixen a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà una diagnosi negociada, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarrepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració de la diagnosi es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d' Igualtat, per la qual cosa, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulats en l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors.

3. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sens perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.
4. Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels Registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les Autoritats Laborals de les comunitats autònomes.
5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre.
6. Reglamentàriament es desenvoluparà la diagnosi, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de Plans d'Igualtat, el que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.

També és important l'article 47, sobre la transparència en la implantació del pla d'igualtat, que no ha patit cap modificació:

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores, o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels objectius.



El que preveu el paràgraf anterior s'entén sens perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat per les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les quals s'atribueixin aquestes competències.

Per últim, els darrers Reials Decrets: RD 901/2020 i RD 902/2020, del 13 d'octubre de 2020, concreten el seu antecessor, el RD 6/2019.

Pel que fa al **Reial Decret 901/2020 de 13 d'octubre**¹⁷, té per objecte el desplegament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, de conformitat amb el que preveuen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i les previsions que contenen els articles 17.5 i 85.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; tot això, sense perjudici de les disposicions que estableixin en aquest respecte els convenis col·lectius, dins de l'àmbit de les seves competències.

Concreta, entre d'altres aspectes:

- Respecte a la Comissió negociadora: Es detallen les persones amb capacitat de negociar la diagnosi i els Plans d'Igualtat, així com les seves competències.
- El procés de negociació.
- Els continguts mínims que ha d'incloure la diagnosi i el Pla d'Igualtat.
- Haver de disposar de mecanismes de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.
- Les obligacions de registre, dipòsit i accés

El **Reial Decret 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes**¹⁸, la norma més recent en matèria retributiva, té com a objecte establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar-hi en contra, promovent les condicions necessàries i removent els obstacles existents.

Concreta, entre altres aspectes:

- El concepte de treball d'igual valor.
- L'obligació del registre retributiu, desenvolupant i els criteris concrets per desagregar per sexe la informació retributiva de l'empresa.
- L'accés a la informació i transparència retributiva
- L'obligatorietat de realitzar una Auditoria Retributiva en la diagnosi, el que implica realitzar una valoració dels llocs de treball.

¹⁷ https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214-C.pdf

¹⁸ https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215-C.pdf



ÀMBIT CATALÀ

El reconeixement de la igualtat de dones i homes també està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006 incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts del seu articulat. Cal destacar l'article 19 del Capítol I. Drets i Deures de l'àmbit civil i social:

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.

2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

També cal destacar l'article 45, on s'insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores:

1.1. Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors, han d'impulsar i han de promoure'n la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.

L'any 2015 es va aprovar, per unanimitat, al Parlament de Catalunya la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**¹⁹, que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

¹⁹ <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>



Material de referència

- Guia pràctica de diagnosi d'igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Departament Treball. Generalitat de Catalunya. 2021
- Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres Instituto de las Mujeres Ministerio de Igualdad. Enero 2021
- Seguimiento y Evaluación de los Planes de Igualdad. Boletín Igualdad en la Empresa (BIE).
- Normativa en materia de Igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales. Ministerio de Igualdad.
- Glosario de términos. Ministerio de empleo y Seguridad social. Gobierno de España.
- Recull de termes. Dones i Treball. Departament Treball. Generalitat de Catalunya.
- Herramientas de apoyo para la realización de un Plan de Igualdad. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad.
- Preguntas frecuentes sobre igualdad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad.
- Indicadors d'igualtat per a les empreses. Proposta d'indicadors per a l'elaboració de Plans d'igualtat. 2010. Subdirecció General de Programes d'igualtat entre dones i homes en el Treball. Departament Treball. Generalitat de Catalunya.