

05/06/2024

RESUMEN DE MEDIDAS PARA EL PLAN DE IGUALDAD DE BSM 2024

CONDICIONES GENERALES:

1. Subrogación e internalización de plantillas:

Dada nuestra condición de empresa pública, es imprescindible el compromiso de no externalizar ninguna actividad propia de la empresa y aún menos cuando se trate de colectivos altamente feminizados o masculinizados.

En otro sentido, se debería estudiar la posibilidad de subrogar al personal de limpieza, auxiliares de servicios (control de accesos) y mantenimiento. También se debería fomentar la asunción de servicios de restauración como en ZOO, Estació, cantinas de personal y otros, a partir de la experiencia y profesionalidad del personal de restauración del Parque de Atracciones Tibidabo.

2. Incluir en convenio colectivo a todo el personal excepto a la alta Dirección.

3. Opinión de la plantilla (ENCUESTA UNIVERSAL):

Nota: També es podria establir una altre columna com a NO BINARI

	DONES			HOMES		
	Nombre de respostes			Nombre de respostes		
	Sí	No	N/C	Sí	No	N/C
T'has sentit alguna vegada discriminada o discriminat en l'empresa per raó de sexe?						
Creus que la selecció de personal en l'empresa es fa des de criteris d'igualtat de dones i homes?						
Creus que la promoció interna en l'empresa es fa des de criteris d'igualtat entre dones i homes?						
Creus que la retribució en l'empresa es fa des de criteris d'igualtat entre dones i homes?						
Tens dificultats per a compatibilitzar el teu actual treball amb les teves responsabilitats familiars?						
Tens dificultats per a compatibilitzar el teu actual treball amb les teves responsabilitats socials i aficions personals?						
Has sofert alguna vegada assetjament sexual per part d'alguna persona de l'empresa?						



Coneixes el cas d'alguna persona de l'empresa que hagi sofert assetjament sexual per part d'una altra persona de l'empresa?						
Saps el que és un pla per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'empresa?						
Saps el que són les accions positives?						
En cas que hagi tingut coneixement d'algun cas d'assetjament sexual. S'ha resolt satisfactòriament?						
Estàs d'acord amb la posada en marxa d'un pla per a la igualtat de dones i homes en la teva empresa?						
	DONES Valor mitjà		HOMES Valor mitjà			
Del 0 al 10 quin grau de satisfacció tens amb l'empresa en matèria d'igualtat de dones i homes?						
Esmenta, si us plau, els tres aspectes fonamentals en els quals creus que caldria treballar en matèria d'igualtat de dones i homes en l'organització.						

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

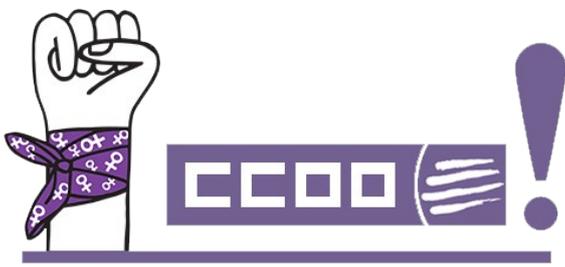
1. Medidas de conciliación: horarios y turnos en todas las unidades que se adapten a las necesidades reales, sin limitación del porcentaje de solicitudes y valorando en cada caso. Ejemplo: tercer turno de AREA que se trabajen sábados en horario intensivo en lugar de domingos y festivos en horario partido.

PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN:

1. En nuestro primer plan de Igualdad de BSM en 2014, ya se decía: «*MESURES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ: Emprendre accions positives per que les pròximes noves contractacions als departaments de a bicing, grues, aparcaments siguin dones.*»

Después siguió la medida de que en igualdad de condiciones se seleccionaría a alguien del sexo menos representado.

Lo cierto es que siguen existiendo puestos de trabajo muy masculinizados y prácticamente excluyentes: grúas, marinería, bicing, recaudación; y otros con diferencias mucho más allá del 60-40, como las personas cuidadoras del Zoo.



Con respecto al Parque de Atracciones Tibidabo nos siguen faltando datos desagregados como personal de restauración o atracciones, taquillas o formadores...

En aquellos puestos donde la infrarrepresentación es tan obvia, ya no es suficiente plantear medidas genéricas o de control, es necesario plantear medidas audaces, que impacten positivamente sobre objetivos concretos.

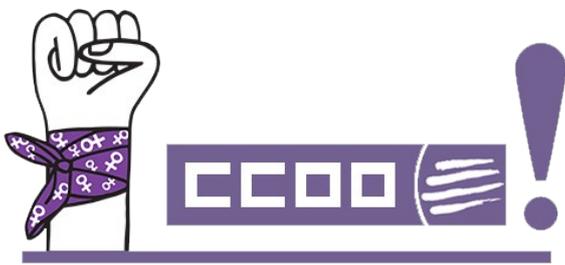
Así deberíamos establecer obligaciones de contratación sobre el sexo menos representado hasta alcanzar un porcentaje mínimo sobre la plantilla actual.

Así podemos establecer que durante la vigencia del Plan de Igualdad (supuestamente 4 años) se asumiera el objetivo de contratar un 10%, y así sucesivamente hasta el equilibrio entre sexos.

Pero la voluntad en la selección de personal y su contratación, o fomentar la promoción interna no será suficiente. En aquellos puestos tradicionalmente ocupados por un sexo determinado se deberán establecer otras medidas transversales que afecten directamente sobre la organización del trabajo, rendimientos y tiempos, protección de la salud y acciones formativas obligatorias para fomentar el compañerismo y las buenas practicas.

Si observamos el análisis de la infrarrepresentación femenina está estrechamente relacionado con la clasificación profesional, donde podemos observar que las unidades de negocio con más representación de personal, *grúas, estacionamiento regulado y parque zoológico*, están mayormente representadas por hombres, en el caso de PATSA, la distribución de la plantilla por unidad de negocio se encuentra más equilibrada entre sexos, también podemos observar más representación masculina en *estructura y técnicos* de Tibidabo. Para poder establecer las medidas más adecuadas, será necesario tener en cuenta el impacto de las que se establecieron en planes anteriores, y en función del resultado potenciarlas o modificarlas, y en el caso de no haber sido las adecuadas evitar repetir las.

2. Creación de programas de mentoría (específica del Zoo pero que podría aplicarse de igual manera al Tibidabo y a determinadas unidades de BSM).



3. A continuació se desenvolupa la mesura:

Programes de Mentoria

Objectiu: Fomentar el creixement professional i el benestar emocional dels treballadors i treballadores a través de programes de mentoria i suport emocional.

Programes de Mentoria:

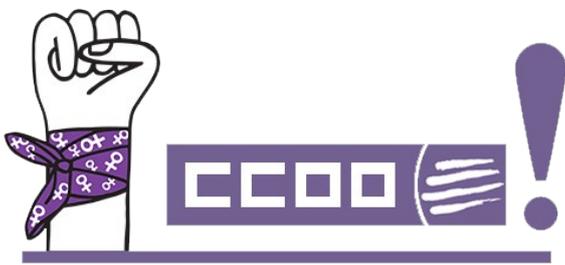
Programa de Mentoria del Comitè del Zoo de Barcelona

Objectius:

1. Fomentar el desenvolupament professional i personal: Ajudar els treballadors a desenvolupar les seves habilitats, adquirir noves competències i avançar en les seves carreres.
2. Facilitar la integració de nous empleats: Ajudar els nous treballadors a integrar-se ràpidament a l'entorn laboral, comprendre la cultura de l'empresa i establir connexions valuoses.
3. Millorar la retenció de talent: Crear un ambient de suport i compromís que augmenti la satisfacció laboral i redueixi la rotació de personal.
4. Promoure la igualtat de gènere i la diversitat: Assegurar que tots els treballadors, especialment aquells de grups subrepresentats, tinguin accés a les mateixes oportunitats de creixement i desenvolupament.

Estructura del Programa:

1. **Selecció de Mentors i Mentees:**
 - Mentors: Professionals amb experiència i coneixement profund del zoo i la seva gestió, disposats a compartir el seu temps i coneixements.
 - Mentees: Treballadors amb desig de desenvolupament professional i personal, especialment aquells nous a l'organització o en posicions de transició.
2. **Assignació de Parelles de Mentoria:**
 - Es considerarà la compatibilitat d'objectius, interessos i necessitats per formar parelles eficaces.
 - Es prioritzarà la diversitat en les parelles per fomentar perspectives diferents i enriquidores.
3. **Formació i Suport:**
 - Sessió d'Orientació: Per a tots els participants per explicar els objectius, expectatives i el pla del programa.



- Formació de Mentors: Inclou tècniques de coaching, habilitats de comunicació i estratègies de suport.

4. **Sessions de Mentoria:**

- Freqüència: Reunions mensuals o segons acord entre mentor i mentee.

- Format: Sessions formals i informals, incloent reunions presencials, virtuals i activitats de desenvolupament professional.

5. **Seguiment i Avaluació:**

- Feedback Regular: Enquestes i reunions de seguiment per avaluar el progrés i l'eficàcia del programa.

- Ajustaments: Millores contínues basades en el feedback dels participants.

Beneficis:

Per a l'Empresa:

- Millora de la productivitat i la moral dels treballadors.
- Retenció del talent i disminució de la rotació de personal.
- Fortalesa de la cultura d'empresa basada en el suport i la col·laboració.

Per als Treballadors:

- Creixement professional i desenvolupament de noves competències.
- Millora de la xarxa professional i oportunitats de carrera.
- Suport personalitzat i accés a consells valuosos d'experts en el sector.

Pla de Comunicació:

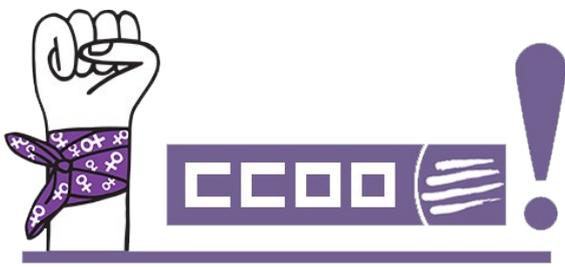
- Llançament del Programa: Comunicat oficial i reunió informativa per a tots els treballadors.

- Difusió Contínua: Articles a l'intranet, correus electrònics mensuals i butlletins sobre el progrés i les històries d'èxit del programa.

- Feedback Públic: Sessions obertes de feedback per recollir suggeriments i testimoniatges dels participants.

Cronograma:

1. Mes 1: Selecció de mentors i mentees, formació inicial.



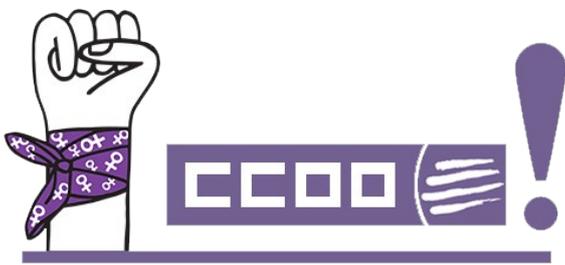
2. Mes 2: Assignació de parelles i inici de les primeres sessions de mentoria.
3. Mes 3-11: Seguiment continu i sessions de mentoria mensuals.
4. Mes 12: Avaluació final del programa i preparació per al següent cicle.

Aquest programa de mentoria no només reforçarà el desenvolupament professional dels treballadors del zoo, sinó que també contribuirà a una cultura corporativa més inclusiva i solidària, assegurant que tots els empleats tinguin les mateixes oportunitats de creixement i èxit.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

1. Establecer un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite.
2. En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de 12 meses, salvo que por tutela judicial se ampliara el derecho de protección el cual podría llegar a un máximo de 18 meses.
3. Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.
4. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud.
5. La empresa ofrecerá una ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida suspender su relación laboral o trasladarse de centro de trabajo o localidad. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza, en un importe máximo de 1.500 €, contra factura y en una sola ocasión.
6. Permiso retribuido de 15 días para afrontar la situación derivada del proceso y denuncia por violencia de género.

DIVERSIDAD:



1. DE ORIGEN: Creación de un canal bidireccional de comunicación.
2. FUNCIONAL:
 - 2.1. Adaptación de todos los puestos de trabajo susceptibles y ajustes o adaptaciones necesarias.
 - 2.2. Cartera de segunda actividad para víctimas de accidentes laborales e incapacidades para el puesto de trabajo.
 - 2.3. Creación de un Comité de diversidad y grupo de apoyo a las discapacidades, trabajando activamente en la sensibilización e implementando políticas inclusivas para prevenir las discriminaciones y ofreciendo asesoramiento y apoyo emocional.

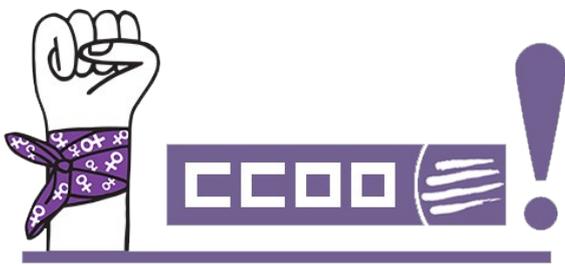
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

1. Homologar los permisos retribuidos por conciliación o cuidados en los 3 convenios de BSM, al más beneficioso para la plantilla.
2. Justificaciones de los permisos retribuidos mediante la declaración responsable de la persona trabajadora.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTREGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL:

1. Actualizar el Protocolo Acoso Sexual y/o por razón de sexo incluyendo: fecha de duración que coincida con la del PI, canales de denuncia anónimos, comisión de investigación paritaria para la apertura de estos protocolos (se adjunta propuesta).
2. Acordar el protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (se adjunta propuesta).
3. Elaboración, con la participación de las personas con experiencia en la empresa, del protocolo de acompañamiento a las personas trans.

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:



1. Valoración de cargas físicas en todos los puestos de trabajo con perspectiva de género (Por ejemplo: compuertas de contrapeso y guillotinas en el centro de trabajo del zoo; sobreesfuerzos continuados en departamento de grúas).

2. Adecuar espacios para las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo, equipado con zonas de descanso, office, conexión a internet y material para actividades para el desarrollo personal y formativo. Hemos detectado que son inexistentes por ejemplo en el Zoo.

3. Adecuar espacios para dar apoyo a la lactancia materna (extracción de leche materna), para el personal interno en diferentes centros de trabajo. Y salas de lactancia para usuarios y clientes de las diferentes instalaciones de BSM, Zoo y Tibidabo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA:

1. Valoración de puestos de trabajo de igual valor, siendo partícipes del proceso y conociendo los ítems valorados en cada caso.