

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A L'AUTORITAT DEL TRANSPORT METROPOLITÀ (ATM) 2023-2026



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 1 de 67

ÍNDEX

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS	1
II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT.....	4
III. DIAGNÒSTIC.....	5
IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT.....	6
V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT.	7
VI. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT	16
VII. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT.....	18
VIII. AUDITORIA SALARIAL	20
ANNEX I – DIAGNÒSTIC.....	21
ANNEX 2 – AUDITORIA RETRIBUTIVA	38



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 2 de 67

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS

1.- CONTEXT I ANTECEDENTS

Amb la constitució de la Comissió Paritària pel Pla d'Igualtat de l'AUTORITAT DEL TRANSPORT METROPOLITÀ (ATM) es posa en marxa la negociació de la primera edició del Pla d'Igualtat el passat mes de desembre de 2022 tant amb la participació de la representació empresarial com de la representació de la plantilla.

La negociació s'inicia amb les parts legitimades, que d'una banda han estat les persones designades per la representació empresarial i que consten degudament acreditades a les diferents actes, així com les persones designades pels representants legals dels treballadors treballadores.

Per tal de conèixer el punt actual en el què es troba l'empresa, es van treballar un seguit de dades sobre la composició de la plantilla per sexes, grups professionals, jornada, tipus de contractació, aspectes relatius a la formació i conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres. Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, les va aportar l'empresa sota els paràmetres que han estat recomanats des del Departament de Treball. No obstant això, aquestes dades, les quals són un recull d'aspectes qualitius i quantitius, es comenten en totes les reunions de la Comissió d'Igualtat per tal d'acabar elaborant el **Diagnòstic, el qual ve adjuntat com a Annex I**. Aquest diagnòstic, elaborat i consensuat per totes les parts, resulta ser el punt de partida bàsic per a determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat.

1.2. - Determinació de les parts que concerten el pla

La negociació s'ha efectuat amb les parts legitimades, que d'una banda han estat les persones designades per la representació empresarial – Josep Caldú Cebrián, Lluís Alegre Valls i Mònica Flores Sánchez- i per altra banda Carolina Lages Llopis, Montserrat Alegri Garcia i Marta Vancells Moron, com a representats legals dels treballadors i treballadores, per la representació de la plantilla.

1



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 3 de 67

2.- DEFINICIONS

Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'entitat, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En convergència amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: Suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: El principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, la formació professional, la promoció professional, les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i l'afiliació i la participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.

- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: Mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

- Discriminació directa i indirecta: Es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica



Doc original signat per:
 JOSEP CALDU CEBRIÁN
 16/03/2023,
 Montserrat Alegri Garcia
 17/03/2023,
 MARTA VANCELLS MORON
 17/03/2023,
 CAROLINA LAGES LLOPIS
 17/03/2023,
 Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
 MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
 17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ

0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
 20/03/2023 08:25:47

Pàgina 4 de 67

aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.

- Assejament sexual per raó de sexe: Serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.

- Discriminació per embaràs o maternitat: Tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.

- Indemnitat front represàlies: Qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions que sigui, real, efectiu i proporcional al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.

- Accions positives: Per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.

- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Es reconeixeran als treballadors i les treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 5 de 67

II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT

1.- CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT

La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

“(…) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d’haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents 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”.

Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya, així com també per la normativa del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Pla d'Igualtat és d'aplicació a tota la plantilla de l'AUTORITAT DEL TRANSPORT METROPOLITÀ (ATM) i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

3.- VIGÈNCIA

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, contindrà unes mesures que podran ser assolides unes abans que altres. Així doncs, es determinarà una calendarització que, en tot cas, abastarà els exercicis 2023-2026, havent-se de revisar l'assoliment consecutiu dels objectius de manera progressiva.



Doc original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 6 de 67

III. DIAGNÒSTIC

RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

De les diferents sessions de la Comissió d'Igualtat, finalment, s'ha acabat realitzant un diagnòstic de la situació actual de l'entitat en aquesta matèria. Concretament, s'han treballat les matèries de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball, exercicis corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infrarrepresentació femenina, retribució i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

A partir d'aquest punt inicial, ens remetem a l'Annex I en el qual hi ha reproduït l'informe final de Diagnòstic, elaborat i consensuat conjuntament per part de tots els que han participat en la comissió negociadora del present Pla d'Igualtat.

A mode de resum, aquest document ha conduït a determinar els resultats i conclusions per valorar quines són les mesures a prendre tant a curt com a llarg termini.

Destaquem que des d'un començament, la conclusió que ha sobrevolat a tot l'equip de treball que ha compostat la comissió de negociació del Pla d'Igualtat ha estat la de què l'entitat gaudia de 'bona salut' en quant a la igualtat entre dones i homes, de manera que no existia cap situació a primera vista que suposés una preocupació determinant. No obstant això, entrant en una anàlisi més profunda, hi ha certs aspectes que s'han constatat que cal millorar i que, per tant, formaran part dels objectius que es fixaran en el Pla d'Igualtat.

Bàsicament, i a grans trets, els grans temes que van sorgir com a aspectes a millorar van ser:

- El llenguatge utilitat.
- La falta d'informació sobre les mesures de conciliació
- La falta d'un protocol d'assetjament sexual i moral.
- Formació en qüestions d'igualtat



Doc original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 7 de 67

IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

Els objectius del Pla d'Igualtat els podem dividir en tres tipus: objectius a llarg, mig i curt termini. La diferència entre un tipus i un altre és que els primers seran objectius que marcaran una referència en tot el procés que duri la instauració del Pla d'Igualtat, en canvi, els objectius de mig i curt termini seran accions concretes i determinades que aniran en convergència amb els objectius generals.

Les àrees d'actuació que s'han treballat en el Diagnòstic i que hem reproduït amb anterioritat, són les que han servit de guia als efectes de preveure les accions establertes al present Pla d'Igualtat. Aquestes són:

1. Estratègia i organització interna.
2. Conciliació.
3. Condicions laborals.
4. Accés, selecció, promoció i desenvolupament.
5. Prevenció de riscos i assetjament sexual i per raó de sexe.
6. Formació i sensibilització.



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 8 de 67



V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat de l'AUTORITAT DEL TRANSPORT METROPOLITÀ (ATM) té com a objectius principals, els següents:

- **Revisió del llenguatge i comunicacions** emeses per evitar qualsevol expressió sexista o que denotés discriminació.
- Compromís de l'empresa de cara a **informar sobre la conciliació de la vida laboral i familiar**.
- **Realització d'un protocol específic de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual.**



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 9 de 67

**AMBIT 1. Estratègia i organització interna.
INFORMAR I SENSIBILITZAR EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

Codi	1.1
Acció	<i>Donar a conèixer el Pla d'Igualtat aprovat, amb la informació i els resultats obtinguts</i>
Descripció	Publicar i difondre tot el material utilitzat per a la consecució del present Pla d'Igualtat a tothom que integra l'empresa.
Responsable	Comissió de seguiment PI
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini
Indicadors de seguiment	Data i assistents difusió PI
Observacions	Intranet

Codi	1.2
Acció	<i>Entregar el Pla d'Igualtat a les noves incorporacions</i>
Descripció	Donar a conèixer a les noves incorporacions, tant del col·lectiu professional com eventuals noves incorporacions al Patronat, el compromís amb la igualtat d'oportunitats.
Responsable	Gerència
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Manual acollida
Observacions	



Codi	1.3
Acció	<i>Mantenir el compromís d'igualtat d'oportunitats en la cultura de l'entitat</i>
Descripció	Mantenir la igualtat d'oportunitats com un dels valors de l'entitat i com un dels compromisos envers l'equip humà, amb l'objectiu de consolidar una cultura basada en el coneixement amb informació i una actitud positiva respecte a la igualtat d'oportunitats.
Responsable	Gerència
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A mig termini
Indicadors de seguiment	% documents amb el compromís d'igualtat incorporat
Observacions	



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 11 de 67

**ÀMBIT 2. Conciliació.
DIFONDRE LES MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I
FAMILIAR**

Codi	2.1
Acció	<i>Elaborar document que reculli les mesures, permisos i millores en matèria de conciliació laboral i familiar</i>
Descripció	Disposar d'un document/manual que reculli les dades rellevants en matèria de conciliació laboral i familiar, com ara la jornada de treball, els permisos, les millores socials, etc.
Responsable	Gerència
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A mig termini
Indicadors de seguiment	Document de mesures de conciliació laboral i familiar
Observacions	El Responsable de Gerència el presentarà a la Comissió d'Igualtat, abans de fer la difusió del document a la plantilla.

Codi	2.2
Acció	<i>Fer difusió del document de mesures de conciliació laboral i familiar</i>
Descripció	Recordar a tota la plantilla les mesures de conciliació laboral i familiar que té al seu abast.
Responsable	Gerència
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A mig termini
Indicadors de seguiment	Data difusió document conciliació laboral i familiar
Observacions	Intranet

Codi	2.3
Acció	<i>Entregar el document de conciliació laboral i familiar a les noves incorporacions</i>
Descripció	Donar a conèixer a les noves incorporacions les mesures de conciliació laboral i familiar que té al seu abast.
Responsable	Gerència
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Manual acollida
Observacions	



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 12 de 67

ÀMBIT 3. Condicions laborals.

Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en l'àmbit de les condicions laborals.



Doc original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 13 de 67

**ÀMBIT 4. Accés, selecció, promoció i desenvolupament.
FOMENTAR UNA POLÍTICA DE SELECCIÓ I PROMOCIÓ QUE POTENCIÏ UNA
MAJOR DIVERSIFICACIÓ PROFESSIONAL**

Codi	4.1
Acció	<i>Igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció</i>
Descripció	Assegurar la no discriminació per raó de gènere en els processos de selecció i promoció de l'entitat, efectuant una valoració neutre de competències en els processos de promoció i selecció del personal, basats en criteris objectius i observables.
Responsable	Direccions d'Àrea
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini
Indicadors de seguiment	Informació del nombre de candidats per sexe.
Observacions	



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 14 de 67

**ÀMBIT 5. Prevenció de riscos i assetjament sexual i per raó de sexe.
PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

Codi	5.1
Acció	<i>Desenvolupar un protocol d'actuació específic en cas d'assetjament sexual</i>
Descripció	Disposar d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe actualitzat i vigent a l'entitat.
Responsable	Comissió de seguiment PI
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt- mig termini
Indicadors de seguiment	Data revisió i aprovació protocol assetjament sexual
Observacions	

Codi	5.2
Acció	<i>Fer difusió del protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe</i>
Descripció	Donar a conèixer a tota la plantilla el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
Responsable	Comissió de seguiment PI
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – mig termini
Indicadors de seguiment	Data difusió protocol assetjament
Observacions	

Codi	5.3
Acció	<i>Entregar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a les noves incorporacions</i>
Descripció	Donar a conèixer a les noves incorporacions el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe que disposa l'entitat.
Responsable	Gerència
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Manual acollida
Observacions	



**ÀMBIT 6. Formació i sensibilització.
FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS**

Codi	6.1
Acció	<i>Disseny d'un programa formatiu que inclogui formacions en matèria d'igualtat d'oportunitats i de llenguatge no sexista</i>
Descripció	Desenvolupament d'un programa formatiu per a tota la plantilla que inclogui formacions en matèria d'igualtat d'oportunitats i de llenguatge no sexista, per aconseguir una major sensibilització en aquests àmbits.
Responsable	Comissió de seguiment PI
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt-mig termini
Indicadors de seguiment	Programa formatiu
Observacions	

Codi	6.2
Acció	<i>Implementació del programa formatiu dissenyat en matèria d'igualtat d'oportunitats i de llenguatge no sexista</i>
Descripció	Realització de les formacions necessàries previstes dins del programa formatiu a tota la plantilla.
Responsable	Comissió de seguiment PI
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt-mig termini
Indicadors de seguiment	Nombre de formacions efectuades i assistència a les mateixes.
Observacions	

Codi	6.3
Acció	<i>Redacció d'un document-guia de llenguatge inclusiu</i>
Descripció	Realització del document-guia.
Responsable	Comissió de seguiment PI
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt-mig termini



Indicadors de seguiment	Document realitzat.
Observacions	



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 17 de 67

VI. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT

El calendari de desenvolupament de les accions anteriorment exposades del Pla d'Igualtat de l'AUTORITAT DEL TRANSPORT METROPOLITÀ (ATM) és el següent:

PLANIFICACIÓ PROPOSTES DE MILLORA	2023												2024												2025											
	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1.1 Donar a conèixer el Pla d'Igualtat aprovat, amb la informació i els resultats obtinguts																																				
1.2 Entregar el Pla d'Igualtat a les noves incorporacions																																				
1.3 Mantenir el compromís d'igualtat d'oportunitats en la cultura de l'entitat																																				
2.1 Elaborar document que reculli les mesures, permisos i millores en matèria de conciliació laboral i familiar																																				
2.2 Fer difusió del document de mesures de conciliació laboral i familiar																																				
2.3 Entregar el document de conciliació laboral i familiar a les noves incorporacions																																				
4.1. Igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció																																				
5.1 Desenvolupar el protocol d'actuació específic en cas d'assetjament sexual																																				
5.2 Fer difusió del protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe																																				



Doc. original signat per:
 JOSEP CALDÚ CEBRIÁN 16/03/2023,
 Montserrat Alegri Garcia 17/03/2023,
 MARTA VANCELLS MORON 17/03/2023,
 CAROLINA LAGES LLOPIS 17/03/2023,
 Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
 MÓNICA FLORES SÁNCHEZ 17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ

0KITLC7IKP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
 20/03/2023 08:25:47

Pàgina 18 de 67

SORCI DE L'AUTORITAT DEL TRANSPORT METRC

PLANIFICACIÓ PROPOSTES DE MILLORA	2023												2024												2025											
	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
5.3 Entregar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a les noves incorporacions																																				
6.1 Disseny d'un programa formatiu que inclogui formacions en matèria d'igualtat d'oportunitats																																				
6.2 Implementació del programa formatiu dissenyat en matèria d'igualtat d'oportunitats.																																				
6.3 Redacció d'un document-guia de llenguatge inclusiu																																				



Doc. original signat per:
 JOSEP CALDÚ CEBRIÁN 16/03/2023,
 Montserrat Alegri Garcia 17/03/2023,
 MARTA VANCELLS MORON 17/03/2023,
 CAROLINA LAGES LLOPIS 17/03/2023,
 Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
 MÓNICA FLORES SÁNCHEZ 17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC7IKP85LP99XZZT36H3RJVNM2T

Data creació còpia:
 20/03/2023 08:25:47

Pàgina 19 de 67

VII. SISTEMA D'AVAUACIÓ I SEGUIMENT

Tant la Llei Orgànica 3/2007, com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, i el posterior Reial Decret 901/2020, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, les pràctiques a adoptar i, igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

El per què de dur a terme una fase de seguiment i avaluació recau en permetre conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'entitat, veient els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

1.- CONSTITUCIÓ

Les parts signants, acorden la creació d'una COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT per a desenvolupar el objectius del Pla signats en aquest document i avaluar el grau de compliment dels mateixos, tant dels objectius marcats com de les accions programades. Aquesta Comissió tindrà la responsabilitat de realitzar el desenvolupament dels objectius signats al present acord.

2.- COMPOSICIÓ

La Comissió de seguiment estarà composta amb caràcter paritari per representants de l'empresa i representants dels treballadors i les treballadores. Les designacions dels membres es realitzaran dins dels quinze dies naturals següents a la signatura d'aquest acord. Un dels vocals actuarà com a responsable i coordinador davant les parts.



Doc original signat per:
 JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
 16/03/2023,
 Montserrat Alegri Garcia
 17/03/2023,
 MARTA VANCELLS MORON
 17/03/2023,
 CAROLINA LAGES LLOPIS
 17/03/2023,
 Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
 MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
 17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
 20/03/2023 08:25:47

Pàgina 20 de 67

3.- FUNCIONS

Les funcions de la Comissió de seguiment seran les que tot seguit es relacionen:

- a) Seguiment del compliment de les mesures previstes.
- b) Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- c) Avaluació de les mesures realitzades.
- d) Elaboració d'un informe als 6 mesos de la signatura del present acord per comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades.
- e) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius.
- f) I, finalment, **desenvolupament i elaboració del Pla d'Igualtat**, on es revisaran les funcions d'aquesta Comissió de seguiment.

Dins la fase de seguiment, caldrà recollir informació relativa als resultats obtinguts en la consecució del present acord, el grau d'execució de les accions, les conclusions obtingudes i reflexionar després de fer l'anàlisi de seguiment i identificar possibles actuacions futures.

4.- FUNCIONAMENT

La Comissió de seguiment un cop signat el Pla d'Igualtat es reunirà una mitjana de com a mínim dues vegades per any, amb caràcter ordinari. No obstant això, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.

Aquest pla es podrà modificar amb el vot favorable de la majoria absoluta de cadascuna de les dues representacions de la comissió d'igualtat, en el supòsit que l'informe de seguiment planteji la necessitat d'introduir adaptacions o modificacions en algun aspecte relacionat amb l'execució del Pla.

En cas de discrepàncies que puguin sorgir de l'aplicació, el seguiment o la revisió, les parts acordem sotmetre's a una mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.



Doc. original signat per:
 JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
 16/03/2023,
 Montserrat Alegri Garcia
 17/03/2023,
 MARTA VANCELLS MORON
 17/03/2023,
 CAROLINA LAGES LLOPIS
 17/03/2023,
 Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
 MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
 17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
 20/03/2023 08:25:47

Pàgina 21 de 67



VIII. AUDITORIA SALARIAL

1.- ABAST, VIGÈNCIA I PERIODETAT

L'Auditoria salarial, igual que la resta del Pla d'Igualtat, és d'aplicació a tota la plantilla de l'AUTORITAT DEL TRANSPORT METROPOLITÀ (ATM) i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

Abastarà els exercicis 2023-2026, i tindrà la mateixa vigència que la resta del Pla d'Igualtat.

2.- RESULTATS

Tenint en consideració les dades globals i les dades dels llocs de treball s'ha de concloure que el sistema retributiu de l'empresa es pot considerar coherent i compleix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat, ja que no es detecta cap diferència salarial superior al 25% que no es trobi justificada, ni tampoc cap altra deficiència important.

En aquest sentit, les úniques diferències es presenten respecte al personal que es troba de pràctiques, el qual encara no ha adquirit una sèrie de coneixements amb l'experiència laboral i s'està formant, per la qual cosa es considera justificat que percebi una remuneració inferior i es entén que el sexe no influeix gens en aquest fet.

Per tot això, s'entén que no cal establir mesures específiques en aquesta matèria, més enllà que se segueixi vigilant que no es presentin bretxes.



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 22 de 67

ANNEX I.- DIAGNÒSTIC.



Doc original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 23 de 67

**PLA D'IGUALTAT.- L'INFORME DIAGNÒSTIC**

1.- FITXA TÈCNICA:

<i>Nom o Raó Social:</i>	AUTORITAT DEL TRANSPORT METROPOLITÀ (ATM)
<i>Forma jurídica:</i>	Consorti Públic Interadministratiu
<i>Activitat:</i>	Serveis públics de transport col·lectiu
<i>Província:</i>	Barcelona
<i>Municipi:</i>	Barcelona
<i>Telèfon:</i>	93-362.00.20
<i>Correu electrònic:</i>	atm@atm.cat
<i>Pàgina web:</i>	https://www.atm.cat/atm
<i>Recollida diagnòstica:</i>	4r Trimestre de 2022
<i>Data de finalització de l'informe:</i>	24/02/2023

2.- CONTEXTUALITZACIÓ I CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE L'EMPRESA:

L'Autoritat del Transport Metropolità (ATM) és un consorci interadministratiu de caràcter voluntari, format per la Generalitat de Catalunya, l'Ajuntament de Barcelona i l'AMB, creat el 1997, al qual es poden adherir totes les administracions titulars de serveis públics de transport col·lectiu, individualment o mitjançant entitats que les agrupin i les representin, que pertanyin a l'àmbit format per les comarques de l'Alt Penedès, l'Anoia, el Bages, el Baix Llobregat, el Barcelonès, el Berguedà, el Garraf, el Maresme, el Moianès, Osona, el Vallès Occidental i el Vallès Oriental.

L'ATM té com a finalitat articular la cooperació entre les administracions públiques titulars dels serveis i de les infraestructures del transport públic col·lectiu de l'àrea de Barcelona que en formen part, així com la col·laboració amb les administracions que, com

22



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 24 de 67

ara l'Administració de l'Estat, hi estan compromeses des d'un punt de vista financer o que són titulars de serveis propis o no traspassats.

Efectua les seves funcions mitjançant l'elaboració i el seguiment de tots els instruments financers que es considerin convenients, i, en general, mitjançant la realització de les funcions que li siguin encomanades per les Entitats que la componen. Les funcions que corresponen a l'ATM són les següents: la planificació d'infraestructures i Serveis, les relacions amb els operadors de transport col·lectiu, el finançament del sistema per les administracions, l'ordenació de tarifes, la comunicació i les funcions relacionades amb la mobilitat.

Les activitats d'ATM es basen en una cultura i un patrimoni de valors, reconeguts i compartits per totes les persones treballadores, els quals conformen el seu model de comportament. En concret:

- **QUALITAT:** ATM manté un compromís constant amb l'assoliment de la màxima qualitat i la millora contínua de les seves funcions.
- **SOLIDESA:** ATM és una empresa sòlida en termes de gestió, visió empresarial i processos de producció, amb una cultura que es basa en la claredat, disciplina, serietat i coherència.
- **TRANSPARÈNCIA:** ATM és proactiva i dóna a conèixer la informació relativa als seus àmbits d'actuació i les seves obligacions, amb caràcter permanent i actualitzat, de la manera que resulti més comprensible per a les persones i per mitjà dels instruments de difusió que els permetin un accés ampli i fàcil a les dades i els facilitin la participació en els assumptes públics.
- **COMPROMÍS:** ATM està completament compromesa amb la consecució dels seus objectius i la satisfacció de les persones.
- **ÈTICA:** ATM s'ajusta a les regles i a les obligacions sobre la qualitat dels serveis i el funcionament de l'Administració, i als principis ètics i a les bones pràctiques, amb l'objectiu de funcionar amb la màxima transparència, qualitat i equitat.



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 25 de 67

En quant a la seva organització interna, el Consell d'Administració és l'òrgan rector. El mateix està compost per 18 membres de ple dret —nou en representació de la Generalitat de Catalunya, set en representació de les administracions locals constituents (Ajuntament de Barcelona i Àrea Metropolitana de Barcelona), dos en representació de l'Associació de Municipis per la Mobilitat i el Transport Urbà (AMTU)— i de dos en representació de l'Administració de l'Estat amb caràcter d'observadors.

A més, existeix un Comitè Executiu que té la funció general d'examinar i elevar al Consell d'Administració les propostes sobre instruments de planificació del Sistema Metropolità de Transport Públic Col·lectiu, els convenis de finançament i els contractes de serveis amb administracions i operadors, el sistema tarifari i els pressupostos anuals, entre d'altres. El mateix està format per sis membres.

A l'any 2022, compta amb un total de 43 persones en plantilla, de les quals un 42% són dones i un 58% són homes.

Una divisió molt succinta de les diferents àrees i sexes seria la següent:

Àrea	DONA	HOME
COMUNICACIO	2	0
FINANÇAMENT	2	0
SISTEMES I INNOVACIO	3	2
MOBILITAT	2	7
ASSESSORIA JURIDICA	3	2
SISTEMA TARIFARI INTEGRAT	2	1
GERENCIA	0	5
T-MOBILITAT	4	7
DIRECCIO GENERAL	0	1
Total general	18	25

3.- ANÀLISI:

3.1.- ANÀLISI DE LES DADES DE L'EMPRESA



Doc original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 26 de 67

Dels representants a la Comissió Paritària per al projecte del Pla d'Igualtat i, a la vista de la documental lliurada, es creu que en primer lloc cal destacar que les reunions mantingudes en el sí de la comissió han estat en to negociador, discutint en els punts més controvertits i els quals han necessitat una major dedicació. No obstant, s'entén que sigui com sigui, el procés negociador s'acaba traduint en una influència favorable que tindrà efectes positius de cara a la plantilla.

Els processos de negociació col·lectiva, en concret respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, està actualment en procés. Destacar doncs que s'està en vies de negociació per a la implantació del Pla d'Igualtat com a conseqüència de la nova normativa legal aplicable i que en aquests moments ens trobem en la confecció del present document, és a dir, la diagnosi.

En total s'han dut a terme 3 reunions, on la primera va tenir com a objecte la constitució de la comissió negociadora, concretament el dia 14 de desembre de 2022. Posteriorment la comissió s'ha anat emplaçant en els dies 27 de gener i 10 de febrer de 2023.

Si bé la percepció inicial és de què no existeix cap situació que es pugui qualificar com a deficient, en quant a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sí que es requereix millorar la comunicació de determinats processos d'igualtat ja implantats.

1. **Cultura i gestió organitzativa.** En la constitució de la mesa negociadora del pla d'igualtat s'ha preservat la necessitat de què aquesta fos paritària en la mesura del possible. Així doncs, la seva composició és de 4 dones i de 2 homes. Així mateix, s'ha procurat que les persones que hi participessin tinguessin coneixement i formació específica en matèria d'igualtat i desenvolupament de plans d'igualtat en empreses.
2. **Condicions laborals:**



Doc original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 27 de 67

- a. Es detecta una **plantilla bastant equilibrada** en percentatge d'homes (58,14%) i dones (41,86%).
- b. És destacable que, si ens fixem en la **data d'inici** de la seva relació laboral, els resultats són bastant similars en ambdós sexes, sent el grup majoritari en el cas dels homes els que tenen antiguitats entre 0 i 5 anys (26% dels homes i 14% de dones) i en el cas de les dones el de 20 a 25 anys (19% de dones, però també 16% d'homes).
- c. El que també és destacable però és que **l'edat no és un factor discrepant**, sent la mitjana d'uns aproximadament 45,5 anys entre el col·lectiu femení i masculí.
- d. Pel què fa referència al nivell d'**estudis** la majoria - tant en el cas de les dones com en el dels homes- posseeix estudis universitaris (61% i 76%, respectivament). El segon grup més nombrós en ambdós sexes és el que té estudis de cicle formatiu o FP. Per tant, podem detectar que no existeixen discriminacions en aquest punt.
- e. Respecte de la **distribució per centres de treball**, ens trobem que ambdós centres la plantilla està bastant equilibrada en quant a percentatge de dones i homes.
- f. Respecte de la **distribució per àrees**, constatem que alguns d'ells només estan integrats per dones (comunicació i finançament) i altres només per homes (gerència i direcció general). El grup més majoritari en el cas de les dones és el de T-mobilitat i en el cas dels homes el de mobilitat i T-mobiliat. Cal tenir en compte que els enginyers de camins són majoritàriament homes.
- g. Respecte de la **distribució per grups professionals**, la majoria de les dones es troba en el grup de personal administratiu (44,4%), mentre que el grup majoritari en el cas dels homes és el de personal tècnic superior (32%).
- h. Pel què respecta als **llocs de treball**, trobem que el més desenvolupat per les dones és el de tècnic superior (28%) seguit del de secretaria de direcció



Doc original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 28 de 67

(22%) i del d'administratiu/va (22%), mentre que en el cas dels homes és el de tècnic superior (32%).


- i. La **temporalitat en la contractació** la majoria de la plantilla compta amb un contracte indefinit (61% de les dones i 36% dels homes).
- j. En matèria d'**horaris i jornada** està força equilibrat, sent la majoria de plantilla personal amb jornada completa (89% de les dones i 100% dels homes) i partida (94% de les dones i 100% dels homes).
- k. Si mirem el total d'**extincions** produïdes en els darrers 4 anys, aquestes han estat de dos homes, ambdós per baixa voluntària.

3. **Accés a l'organització.**

- a. En els darrers 4 anys, s'han efectuat **més contractacions a homes que a dones** (65% vs. 35%), en diferents àrees.
- b. L'ATM és un Consorci Públic i la Contractació de personal està lligada a la Llei de Pressupostos de la GC i la normativa estatal marcada pels PGE.
- c. L'ATM té l'obligació de publicar les seves ofertes de treball al portal ATRI de la GC. L'Àrea de Gerència de l'ATM sol·licita a través d'un correu electrònic a la GC (portal ATRI) la publicació de l'oferta de treball. A més es publiquen les vacants internes a la web corporativa.
- d. En l'oferta pública es determinen els requisits i els aspectes que es valoraran per al lloc de treball publicat.
- e. Les persones que intervenen en el procés són el Director de l'Àrea que sol·licita el lloc de treball i el Director de l'Àrea de Gerència.
- f. El Director de l'Àrea que sol·licita el lloc de treball és qui realitza l'informe justificatiu de la persona escollida que s'utilitza per acabar prenent la decisió sobre la incorporació. Es busca la persona que s'adeqüi al màxim al perfil descrit en l'oferta de treball.

4. **Formació.**

- a. La majoria dels qui han rebut **formació** han estat dones (un 53%), havent estat el personal de les àrees de la T-mobilitat i de Mobilitat. Mirant per

	Doc. original signat per: JOSEP CALDÚ CEBRIÁN 16/03/2023, Montserrat Alegri Garcia 17/03/2023, MARTA VANCELLS MORON 17/03/2023, CAROLINA LAGES LLOPIS 17/03/2023, Lluís Alegre i Valls 17/03/2023, MÓNICA FLORES SÁNCHEZ 17/03/2023	Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026	Data creació còpia: 20/03/2023 08:25:47
	Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ	Pàgina 29 de 67
			
		0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T	

- grups professionals, són els caps d'unitat, els caps de servei, el personal tècnic i el personal administratiu els principals beneficiaris.
- b. La formació ha estat majoritàriament per millorar la qualificació.
 - c. Respecte de com s'ha dut a terme la formació, aquesta ha estat presencial (42%) o online (56%).
 - d. Així doncs, la mateixa s'ha dut a terme majoritàriament en el centre de treball i s'ha efectuat tant dins com fora de l'horari laboral, sent la mateixa prioritàriament voluntària.
 - e. No s'ha impartit formació específica sobre Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes ni formació específica per les dones.
 - f. Es disposa d'un pla de formació, el qual el realitza el Director de l'Àrea de Gerència.
 - g. Les formacions són sol·licitades pels treballadors, segons les seves necessitats. Els treballadors interessats en una determinada formació sol·liciten a través d'un formulari la seva inscripció. El Director de l'Àrea a la qual pertanyen ha de donar el seu vist i plau, així com el Director de l'Àrea de Gerència i finalment el Director General. D'aquesta manera, el Director de l'Àrea és qui determina amb el seu vist i plau d'idoneïtat de la sol·licitud de la formació, essent el seu criteri fonamental per a tirar endavant la mateixa. Posteriorment el Director de l'Àrea de Gerència també ho valida, i finalment el DG acaba autoritzant amb la seva signatura la inscripció.
 - h. El personal pot sol·licitar l'assistència a qualsevol curs impartit al pla de formació.
 - i. L'ATM disposa d'una consignació pressupostària anual per a Formació. En funció de la disponibilitat d'aquesta partida (que és en la majoria dels casos) els cursos van a càrrec de l'ATM.

5. Promoció i/desenvolupament personal.



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T



Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 30 de 67

- a. S'ha **promocionat** el mateix nombre d'homes que de dones en els últims 4 anys, en diferents grups i àrees.
- b. Com a metodologia i criteris per a la promoció es fa ús de diferents criteris, com l'antiguitat, la designació o la superació de proves objectives.
- c. Davant la vacant d'un lloc de treball o la creació d'un lloc de treball, l'opció de la promoció interna es té en compte de forma rellevant, promocionant-se les vacants a la web corporativa. D'aquesta manera, si la persona compleix els requisits necessaris per a cobrir el lloc de treball, es valora de forma rellevant la possible promoció de la persona interessada.

6. Retribució.

- a. Hi ha un resultat d'una **bretxa salarial del 9,8%** a favor dels homes en detriment de les dones. Si aquest exercici el fem a raó del preu hora, la bretxa és del 7,9%, a favor dels homes.
- b. Si analitzem l'anterior barem per llocs de treball, no es detecta cap diferència, cobrant exactament el mateix salari els homes que les dones.
- c. Si ho examinem per grup professional, existeixen dues petites diferències en els caps d'unitat (6,4% a favor dels homes) i en el personal administratiu (8,4% a favor dels homes). En els altres grups no hi ha cap diferència.
- d. El salari base mitjà està igualat en tots els grups professionals.
- e. Pel què fa a les retribucions mitjanes dels complements voluntari es presenten bretxes a favor dels homes en el personal administratiu (50%) i en directors d'àrea (6,3%). El mateix succeeix amb les retribucions mitjanes dels complements voluntaris (amb una bretxa del 100% en el cas dels caps d'unitat i del 37,6% en els auxiliars administratius, en ambdós casos a favor dels homes). Aquestes bretxes però es produeixen per una qüestió relacionada al lloc de treball, amb independència total del sexe de la persona que l'ocupa
- f. Els augments salarial a l'ATM venen determinats per la Llei de Pressupostos de la GC i pels PGE.

	Doc. original signat per: JOSEP CALDÚ CEBRIÁN 16/03/2023, Montserrat Alegri Garcia 17/03/2023, MARTA VANCELLS MORON 17/03/2023, CAROLINA LAGES LLOPIS 17/03/2023, Lluís Alegre i Valls 17/03/2023, MÓNICA FLORES SÁNCHEZ 17/03/2023	Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026	Data creació còpia: 20/03/2023 08:25:47
	Original electrònic / Còpia electrònica autèntica CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T		Pàgina 31 de 67

7. **Temps de treball i corresponsabilitat.**

- a. L'ús de **permisos relacionats amb els fills** ha estat sol·licitat tant per dones com per homes.
- b. Cal destacar que les dones són les úniques que han demanat reduccions de jornada per cura de menors i els homes els únics que han sol·licitat permís per naixement de fills o filles.
- c. Tant les dones com els homes han demanat altres mesures de corresponsabilitat (ampliació permís naixement de fills/es, bossa d'hores, flexibilitat horària, setmana laboral comprimida o teletreball).

8. **Salut Laboral.**



- a. No hi ha hagut accidents de treball en l'últim any ni incapacitats temporals derivades de malalties professionals.
- b. Si analitzem les dades d'IT (incapacitat temporal) derivada de contingència comuna, constatem que ambdós sexes han tingut un nombre de baixes similars i de similar durada.
- c. No existeix un comitè de seguretat i salut.

9. **Prevenió i abordatge de l'assetjament sexual.**

- a. No es disposa d'un protocol específic de prevenió, detecció i actuació davant l'assetjament sexual.

Finalment, dels **processos de comunicació** de la plantilla, habitualment es recorre al correu electrònic o a reunions per transmetre missatges.

Sense perjudici de tot l'exposat, i d'una valoració en conjunt de tota la informació analitzada, la representació per part de l'empresa opina que no es tracta d'una entitat amb deficiències amb relació a la matèria d'igualtat entre homes i dones, tot i que sí que alguns dels processos són millorables i amb aquest objectiu en ares a això es buscaran les mesures més adients per a assolir una equiparació entre ambdós col·lectius amb l'objectiu

	Doc. original signat per: JOSEP CALDÚ CEBRIÁN 16/03/2023, Montserrat Alegri Garcia 17/03/2023, MARTA VANCELLS MORON 17/03/2023, CAROLINA LAGES LLOPIS 17/03/2023, Lluís Alegre i Valls 17/03/2023, MÓNICA FLORES SÁNCHEZ 17/03/2023	Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026	Data creació còpia: 20/03/2023 08:25:47
	Original electrònic / Còpia electrònica autèntica CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T		Pàgina 32 de 67

de complir amb les previsions de la normativa que preveu la implantació del Pla d'Igualtat.

3.2.- ANALISI DE LES DADES DE LA PLANTILLA

Pel què fa a la valoració de la plantilla, s'ha recollit la informació mitjançant una enquesta passada als treballadors i treballadores per tenir una visió objectiva i acurada. De manera que el resultat obtingut reflecteix fidelment l'opinió de tota la plantilla.

Així doncs, de les dades obtingudes primer de tot cal remarcar que la participació ha estat del 95,35%, doncs 41 dels 43 treballadors en plantilla han optat per complimentar la mateixa. Igualment, també cal destacar que la majoria dels enquestats han respost les preguntes que se'ls van remetre.

Igualment, cal remarcar que els treballadors que han efectuat la mateixa representen ambdós sexes. Així, el percentatge de dones que l'han emplenat respecte al total de la plantilla és del 100% (18 de les 18 dones l'han complimentat), sent el percentatge d'homes del 92% (23 de 25). Igualment, dels que han optat per declarar dades personals, un 75,60% ha declarat tenir fills i un 2,44% tenir persones dependents.

Entrant ja en el fons de la qüestió, cal destacar que les percepcions que els treballadors i treballadores tenen de l'empresa són en general positives.

Així, en ser preguntats sobre si considerem que a l'empresa hi ha igualtat de tractament i d'oportunitats entre homes i dones, cap persona treballadora ha valorat que la igualtat sigui baixa (1 sobre 4) i només un 4,88% ha considerat que sigui mitjana tirant a baixa (2 sobre 4) – dos homes-. Al contrari, un 39% determina que es mitjana tirant a alta (3 sobre 4) i un 56,10% valora que és alta (4 sobre 4).

Segregant per sexes, les opcions més escollides per les dones són el 3 sobre 4 (un 44,44%) i el 4 sobre 4 (55,55%); mentre que els homes opten més (en un 56,52%) pel 4 sobre 4.

Similars percentatges obtenim en preguntar sobre si la Direcció de l'empresa està sensibilitzada i compromesa amb què la igualtat de tracte i oportunitats sigui una realitat.

En concret, cap persona treballadora ha valorat que no (1 sobre 4) i només un 7,32% ha considerat que poc (2 sobre 4) – dues dones i un home-. D'aquesta manera, un 29,27% determina que sí en alta mesura (3 sobre 4) i un 63,41% en molt alta (4 sobre 4).



Doc original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 33 de 67

De la mateixa manera, en consultar si la igualtat d'oportunitats és compatible amb la filosofia i cultura de l'empresa en l'actualitat, només una persona (una dona) considera que poc, mentre que la majoria es decanta per contestar que sí en bastant (36,59%) o gran mesura (60,98%).

En el terreny de la selecció, la majoria dels que han contestat a la qüestió sí que valoren que la mateixa es realitza de forma objectiva, tenint les mateixes oportunitats ambdós sexes. En concret, un 75,61% considera que aquesta afirmació és totalment certa (4 sobre 4) i un 19,51% determina que és bastant certa (3 sobre 4). Només una persona (un home) considera que no és així, puntuant amb un 1 sobre 4. Igualment, una dona ha puntuat la pregunta amb un 2 sobre 4.

De la mateixa manera, pel que fa a la promoció i el progrés professional, els resultats són similars. Així, un 65,85% valora que l'avanç i el progrés en la carrera professional pot efectuar-se amb exactament les mateixes oportunitats independentment del gènere (un 4 sobre 4) i un 24,39% considera que ho fa en bastant mesura (un 3 sobre 4). Cal destacar que hi ha 3 homes i una dona que no ho veuen tan positivament, puntuant un 2 sobre 4.

De manera similar, un 57,5% sent que a l'hora de promocionar a llocs de treball de directiu s'ofereixen iguals opcions a homes i dones, mentre que els restants opinen que no és així en poca (35%) o bastant (7,5%) mesura. Cal remarcar que les tres persones que han escollit el resultat més baix – el 2 sobre 4 – són un home i dues dones.

Lamentablement, la plantilla també valora que les persones que s'acullen a mesures temporals de conciliació tenen menys oportunitats de promoció i desenvolupament professional en bastant (29,27%) o poca (29,27%) mesura. Aquesta percepció està estesa tant entre les dones (55,55%) com entre els homes (60,1%). En aquest sentit, cal destacar que cap dels enquestats que ha respost en aquest apartat valora que les opcions siguin nul·les (1 sobre 4), i que un 26,83% considera que no existeixen desigualtats (un 4 sobre 4).

En preguntar sobre si la retribució s'estableix amb criteris d'igualtat entre homes i dones, quasi tothom considera que sí amb gran (10%) o total mesura (87,5%). Només un home ha puntuat el 2 sobre 4.

Respecte de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, també es va preguntar sobre si la companyia afavoria l'exercici corresponsable d'aquests drets, considerant un



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 34 de 67

4,88% que no del tot (2 sobre 4), un 14,63% que bastant (3 sobre 4) i el restant 78,01% que totalment (4 sobre 4). Una persona ha declarat que no sabia o no contestava.

Així mateix, també es va voler saber si l'empresa havia informat de les mesures disponibles, indicant una persona que no, un 12,20% que poc, un 36,59% que sí però que no suficient i el restant 48,78% que sí.

Finalment, també es va consultar sobre si s'afavoreix l'ús de mesures de conciliació d'igual manera per part d'homes i dones (ús corresponsable) i, excepte un home i tres dones, que va valorar que en poca mesura (2 sobre 4), la majoria va entendre que sí en bastant (29,27%) o total mesura (60,98%).

Pel què fa a si les mesures en aquest àmbit superen les establertes per llei, dues dones van valorar que no i tres homes que poc i els restants es debaten entre el 3 sobre 4 (48,72%) i el 4 sobre 4 (38,46%).

En el terreny de la formació, la majoria també entén que s'accedeix per igual a la formació que ofereix l'empresa en gran (9,75%) o total mesura (87,80%). Això no obstant, una dona opina que això no és així.

D'altra banda, un 70% declara que no han estat informats (36,84%) o han estat poc informats (36,84%) sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de què patissin un assetjament sexual en el seu lloc de treball, el que sens dubte haurà de tenir-se en compte a l'hora d'establir les mesures que es duran a terme en el sí del Pla d'Igualtat. En aquest supòsit, cal destacar que la majoria de les dones han optat per alguna de les dues opcions anteriors. Així les coses, també es va voler saber si es considerava que a l'empresa es tenien actituds o es realitzaven comentaris ofensius o sexistes, i un 58,97% ha optat per escollir l'opció de l'1 sobre 4, un 23,08% pel 2 sobre 4, un 10,26% pel 3 sobre 4 i un 7,69% pel 4 sobre 4.

Finalment, també sembla que un 43,9% no havia estat informat sobre el procés de desenvolupament del pla d'igualtat però és molt positiu que pràcticament la totalitat dels que han contestat ha indicat que estava d'acord amb la posada en marxa del pla d'igualtat (en concret, un 92,68%), sent dos homes i una dona les dues úniques persones que han contestat que no. Així les coses, cal destacar que en els tres casos la raó que s'ha donat és que el mateix era innecessari en aquest cas.



Doc. original signat per:
 JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
 16/03/2023,
 Montserrat Alegri Garcia
 17/03/2023,
 MARTA VANCELLS MORON
 17/03/2023,
 CAROLINA LAGES LLOPIS
 17/03/2023,
 Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
 MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
 17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
 20/03/2023 08:25:47

Pàgina 35 de 67

Finalment, es va preguntar sobre quins eren els aspectes fonamentals sobre els quals es considerava que s'hauria de treballar, recollint-se a continuació les respostes donades pels treballadors i treballadores:

- Des del desconeixent, i entenent que no aplica a l'ATM, és imprescindible garantir equitat salarial, equitat d'ascensos, de formació i de responsabilitats amb independència del sexe
- Afavorir que les persones amb jornada reduïda tinguin les mateixes possibilitats de creixement i promoció
- Paritat, conciliació, mapa de riscos
- Comunicació, imatges i llenguatge corporativa no sexista
- Cursos de formació d'igualtat per treballadors i treballadores
- Incloure dones en àmbits en menor presència femenina
- Mateixes oportunitats d'accés als llocs de treball
- Mateixes oportunitats a la promoció
- Igualtat a l'accés a la informació
- Que es compleixen quotes en estrats més baixos, mai hi ha hagut una directora general
- La conciliació, que en la societat recau més en les dones pot arribar a limitar la carrera professional dins l'empresa en cas de reducció de les hores de treball. Caldria primar la qualitat/ potencial personal per sobre de la quantitat
- Un cop aconseguida una igualtat real -com és el cas- en les direccions, l'elecció de candidats/tes ha de ser per mèrits i no per sexes
- Més informació
- Igualtat d'oportunitats
- Igualtat salarial
- Igualtat dins les mesures de conciliació.
- Incorporació de dones en les parts més tècniques de l'empresa.
- Tema de llenguatge, tema assetjament sexual, tema conciliacions familiars
- Igualtat d'accés, igualtat de tracte i igualtat de promoció.
- Conductes inadequades en la salutació



Doc original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 36 de 67

- Rols assignats com la benvinguda en una jornada
- Servir begudes en sales de reunions
- Tracte entre les persones treballadores, assegurar igualtat d'oportunitats, continuar promovent mesures de conciliació (això afavoreix tant a dones com a homes)
- La contractació de personal
- La formació en aquests aspectes
- La visibilitat de l'organització
- Qualsevol cosa que pugui esmentar serà sobre el tracte interpersonal, no el tracte laboral. L'empresa no discrimina per raó de sexe, però si és cert que caldria millorar en aspectes com el llenguatge entre homes i dones a l'entorn laboral, sobretot quan es tracta de comentaris d'homes dirigits a dones que jeràrquicament estan en una situació menys privilegiada. Crec que s'hauria de fer formació en aquest aspecte, quines actituds (comentaris sobre el físic, cosificació, tocar sense permís...) per tal que alguns homes entenguin que hi ha actituds que poden arribar a ser denunciades. A banda, també és cert que sovint hi ha tasques esporàdiques que de per se han estat atribuïdes a les dones, com preparar cafès, portar aigua, preparar sales de reunions.... i està bastant establert que aquestes tasques han de ser executades per dones
- Simplement no discriminar de cap manera. La posició laboral i la retribució ha d'estar lligat només a la funció i el rendiment

Respecte a mesures que es podrien adoptar per afavorir la igualtat:

- Treballar cap a la paritat en tots els àmbits, no només tècnics, també directius
- Flexibilització horària durant la criança tant materna com paterna
- Implementació d'un major % de teletreball regit per objectius i no tant per volum d'hores
- Formació en lideratge femení
- promoure figures femenines en llocs de màxima responsabilitat.
- Elaborar un mapa de riscos de les diferents activitats de l'ATM per evitar situacions amb risc assetjament, informar de bústia anònima de denúncies, foment d'activitats de grup, etc.



Doc original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 37 de 67

- Formació en llenguatge inclusiu per al personal
- CV amb informació anònima
- Comunicació, cursos de formació, conscienciació col·lectiva
- Voluntat política
- Una política d'ascens basada en les capacitats reals i fent complir l'horari laboral als treballadors -per més i per menys
- Fer proves d'accés de coneixements a tots els nivells
- Més informació
- Fer tallers/cursos sobre qüestions de llenguatge i de comportament, també sobre què significa i què cal fer davant d'un problema d'assetjament sexual
- Fer un document sobre tots els drets que existeixen en matèria de conciliacions familiars
- Obrir un canal on es puguin comunicar les conductes inapropiades
- Protocol de bones pràctiques de tracte entre persones treballadores (maneres d'adreçar-se, llenguatge inclusiu, identificació d'accions masculistes o abusives)
- Treballar per igualtat d'oportunitats (tot i que crec que a nivell de direcció per exemple és un tema ben treballat, ja que tenim quatre directores)
- Analitzar mesures de conciliació que es poguessin implantar (major flexibilitat horària per exemple al matí, ajudes guarderia...)
- Estar molt atents que les convocatòries de places en llocs de treball on la presència de dones és escassa es faci àmpliament i no tan sols per canals convencionals
- Elaborar un pla de formació en igualtat de gènere
- Què l'organització es vegi en igualtat cal que l'equip de comunicació treballi aquest aspecte i faci un document que permeti garantir la visibilitat de l'organització com igualitària i femenina, en certa manera
- Formar i informar sobre els comportaments que no es poden tenir en un entorn laboral a nivell de llenguatge, contacte físic i tracte

En resum, els resultats obtinguts evidencien que la majoria de persones treballadores té una bona percepció de l'organització pel què fa a la igualtat entre homes i dones. Això no obstant, han quedat de manifest certes mancances i punts de millora, pel què aquest



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 38 de 67

pla és una magnífica oportunitat per treballar-los i poder continuar millorant cap a una efectiva igualtat de gènere.

4.- PROPOSTES DE MILLORA:

Analitzades totes les respostes es conclou que les propostes de millora que es podrien dur a terme són les següents:

- Revisió del llenguatge i comunicacions emeses per evitar qualsevol expressió sexista o que denotés discriminació.
- Compromís de l'empresa de cara a informar sobre la conciliació de la vida laboral i familiar.
- Realització d'un protocol específic de prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual.



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 39 de 67

ANNEX II.- AUDITORIA RETRIBUTIVA.



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 40 de 67

AUDITORIA RETRIBUTIVA DE L'EMPRESA AUTORITAT DEL TRANSPORT METROPOLITÀ (ATM)

METODOLOGIA DEL DIAGNÒSTIC

Aquesta Auditoria Retributiva ha estat efectuada mitjançant l'Eina de Valoració de Llocs de Treball efectuada pel Ministerio de Trabajo y Economía Social, de conformitat amb el que estableix el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes i l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors, així com l'Ordre PCM/1047/2022, d'1 de novembre, per la qual s'aprova i es publica el procediment de valoració dels llocs de treball previst al Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Aquest document té com a objectiu fer una anàlisi comparativa dels salaris de dones i homes, amb la finalitat d'identificar les possibles discriminacions existents en matèria retributiva, a partir de l'anàlisi de les dades disponibles, per poder plantejar possibles accions correctores que puguin conduir a la igualtat salarial.

PERÍODE DE REFERÈNCIA

Aquesta auditoria retributiva analitza totes les percepcions efectivament satisfetes i percebudes en el període de gener a desembre de 2022, independentment de la data de meritació.

PERSONAL ANALITZAT

Queden incloses en aquesta auditoria totes les persones treballadores per compte aliena de l'empresa, sigui quina sigui la modalitat del seu contracte i mentre el contracte està en vigor en qualsevol moment en el període de referència establert a l'apartat anterior, sempre que hagin percebut alguna retribució en aquest període.



Doc. original signat per:
 JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
 16/03/2023,
 Montserrat Alegri Garcia
 17/03/2023,
 MARTA VANCELLS MORON
 17/03/2023,
 CAROLINA LAGES LLOPIS
 17/03/2023,
 Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
 MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
 17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
 20/03/2023 08:25:47

Pàgina 41 de 67



DADES ANALITZADES

CONCEPTES RETRIBUTIUS

A continuació, s'indiquen les retribucions percebudes per les persones treballadores de l'empresa, diferenciant segons el tipus de concepte, la forma de retribució i el caràcter obligatori o voluntari.

Per tipus de concepte, es diferenciarà entre:

- **Salari base:** Remuneració fixada per unitat de temps o d'obra establerta en el conveni col·lectiu aplicable per a cada categoria.
- **Complements salarials:** Altres conceptes salarials abonats al treballador, fixats o no al conveni col·lectiu aplicable.
- **Percepcions extrasalarials:** retribucions abonades que no tenen una relació directa amb el treball efectuat, sinó que tenen com a objecte compensar les despeses ocasionades a la persona treballadora com a conseqüència del desenvolupament de la seva activitat laboral.

Per forma de retribució es classificaran de la següent manera:

- **Retribucions dineràries:** Abonament efectuat en diners.
- **Retribucions en espècie:** Abonament efectuat mitjançant la utilització, el consum o l'obtenció, per a fins particulars, de béns, drets o serveis de forma gratuïta o per preu inferior al normal de mercat.

Finalment, respecte al caràcter, es distingirà entre aquelles retribucions obligatòries que s'abonen perquè estan establertes al conveni col·lectiu aplicable o en una altra norma legal, d'aquelles altres que s'abonen de forma voluntària.



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 42 de 67



VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

A L'AUTORITAT DEL TRANSPORT METROPOLITÀ (ATM) es presenten els següents llocs de treball:

Lloc de treball	Conveni aplicable	Àrea	Departament / Zona	Centre de treball	Responsable
Director/a d'Àrea 2	Propi	COMUNICACIÓ	COMUNICACIÓ	CENTRAL	Director General
Secretari/a de Direcció	Propi	FINANÇAMENT	FINANÇAMENT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Director/a d'Àrea 2	Propi	SISTEMES I INNOVACIÓ	SISTEMES I INNOVACIÓ	CENTRAL	Director General
Tècnic Superior	Propi	MOBILITAT	MOBILITAT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Cap del Servei Planificació	Propi	MOBILITAT	MOBILITAT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Tècnic Superior	Propi	ASSESSORIA JURÍDICA	ASSESSORIA JURÍDICA	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Secretari/a de Direcció	Propi	SISTEMES I INNOVACIÓ	SISTEMES I INNOVACIÓ	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Secretari/a de Direcció	Propi	GERÈNCIA	GERÈNCIA	CENTRAL	Cap d'Unitat
Director/a d'Àrea 2	Propi	SISTEMA TARIFARI INTEGRAT	SISTEMA TARIFARI INTEGRAT	CENTRAL	Director General
Cap d'Unitat	Propi	SISTEMA TARIFARI INTEGRAT	SISTEMA TARIFARI INTEGRAT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Cap d'Unitat	Propi	GERÈNCIA	GERÈNCIA	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Director/a d'Àrea 2	Propi	GERÈNCIA	GERÈNCIA	CENTRAL	Director General
Secretari/a de Direcció	Propi	T-MOBILITAT	T-MOBILITAT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Director/a d'Àrea 1	Propi	MOBILITAT	MOBILITAT	CENTRAL	Director General
Tècnic Superior	Propi	SISTEMES I INNOVACIÓ	SISTEMES I INNOVACIÓ	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Director General	Propi	DIRECCIÓ GENERAL	DIRECCIÓ GENERAL	CENTRAL	Consell Administratiu
Tècnic Superior	Propi	MOBILITAT	MOBILITAT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2

41



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 43 de 67



Administratiu	Propi	MOBILITAT	MOBILITAT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Cap del Servei de Gestió del Transport	Propi	MOBILITAT	MOBILITAT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Tècnic Superior	Propi	COMUNICACIÓ	COMUNICACIÓ	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Administratiu	Propi	SISTEMA TARIFARI INTEGRAT	SISTEMA TARIFARI INTEGRAT	CENTRAL	Cap d'Unitat
Cap del Servei de Mobilitat	Propi	MOBILITAT	MOBILITAT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Cap del Servei Gestió d'Infraestructures	Propi	MOBILITAT	MOBILITAT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Auxiliar Administratiu	Propi	GERÈNCIA	GERÈNCIA	CENTRAL	Cap d'Unitat
Secretari/a de Direcció	Propi	ASSESSORIA JURÍDICA	ASSESSORIA JURÍDICA	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Secretari/a de Direcció	Propi	MOBILITAT	MOBILITAT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Tècnic Superior	Propi	T-MOBILITAT	CAI	CAI	Cap d'Unitat
Tècnic Superior	Propi	SISTEMES I INNOVACIÓ	SISTEMES I INNOVACIÓ	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Administratiu	Propi	T-MOBILITAT	CAI	CAI	Cap d'Unitat
Cap d'Unitat	Propi	T-MOBILITAT	CAI	CAI	Directora d'Àrea 2
Tècnic Superior	Propi	T-MOBILITAT	CAI	CAI	Cap d'Unitat
Tècnic Superior	Propi	T-MOBILITAT	CAI	CAI	Cap d'Unitat
Administratiu	Propi	T-MOBILITAT	CAI	CAI	Cap d'Unitat
Director/a d'Àrea 2	Propi	ASSESSORIA JURÍDICA	ASSESSORIA JURÍDICA	CENTRAL	Director General
Tècnic Superior	Propi	T-MOBILITAT	T-MOBILITAT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Tècnic Superior	Propi	T-MOBILITAT	T-MOBILITAT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Tècnic Mig	Propi	T-MOBILITAT	T-MOBILITAT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Tècnic Superior	Propi	FINANÇAMENT	FINANÇAMENT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2



Tècnic Mig	Propi	ASSESSORIA JURÍDICA	ASSESSORIA JURÍDICA	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Auxiliar Administratiu	Propi	SISTEMES I INNOVACIÓ	SISTEMES I INNOVACIÓ	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Tècnic Superior	Propi	T-MOBILITAT	T-MOBILITAT	CENTRAL	Directora d'Àrea 2
Pràctiques	Propi	GERÈNCIA	GERÈNCIA	CENTRAL	Cap d'Unitat
Pràctiques	Propi	ASSESSORIA JURÍDICA	ASSESSORIA JURÍDICA	CENTRAL	Cap d'Unitat

Així doncs, s'ha efectuat una valoració de lloc de treball tenint en consideració els factors establerts a l'Eina de Valoració de Llocs de Treball efectuada pel Ministeri de Treball i Economia Social.

En concret:

- **Per la naturalesa de les funcions o tasques (A):**
 - **La polivalència (A1)** o definició extensa d'obligacions, valorant la versatilitat i els requeriments en quant a la capacitat d'alternar entre funcions diferents o de naturalesa diferent, tenint en compte tant l'heterogeneïtat d'aquestes tasques com la freqüència amb què es realitzen; el nombre de funcions atribuïdes a un lloc de treball, o el seu caràcter heterogeni.
 - **L'esforç físic (A2)**, valorant si hi ha una posició continuada i postures forçades (A.2.1), moviments repetitius (A.2.2), esforç visual (A.2.3), esforç auditiu (A.2.4) o altres tipus de esforç físic (A.2.5).
 - **L'esforç mental (A3)**, avaluant la durada i la freqüència de les tasques que requereixen una concentració mental intensa.
 - **L'esforç emocional (A4)**, reflectint les exigències del lloc davant les situacions d'estrès o pressió derivades de les relacions interpersonals que implica el treball, incloent-hi la necessitat tant de ser flexible com de regular les pròpies emocions durant les interaccions que es fan amb altres persones.
 - **La responsabilitat d'organització, coordinació (A.5.1) i supervisió (A.5.2)**, valorant la responsabilitat atribuïda al lloc de treball de manera directa o delegada relativa a la planificació, organització, direcció i



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 45 de 67

coordinació de les tasques d'altres persones, així com sobre la formació d'altres persones i la responsabilitat sobre els resultats i la qualitat del treball propi i d'altres persones.

- Les **responsabilitats funcionals (A6)**, tant sobre el benestar de les persones (A.6.1), com econòmicament (A.6.2), com sobre informació confidencial (A.6.3).
 - **L'autonomia (A7)**, entesa en relació amb l'execució del treball i amb la planificació i la distribució en el temps de les tasques atribuïdes, mesurant l'existència, o no, de procediments preestablerts per al desenvolupament d'aquestes tasques o la concurrència d'un cert grau de llibertat, flexibilitat o iniciativa respecte al seguiment de les instruccions i directrius rebudes.
- **Les condicions educatives (B)**, tenint en consideració el nivell mínim de formació que el lloc de treball exigeix per a la seva ocupació, establint el nivell 1 si el lloc requereix educació primària; el nivell 2 si el lloc requereix educació secundària obligatòria o grau bàsic de formació professional; el nivell 3 si el lloc requereix grau mitjà de formació professional; el nivell 4 si el lloc requereix batxillerat o grau superior de formació professional; el nivell 5 si el lloc requereix grau universitari o equivalent; el nivell 6 si el lloc requereix màster universitari i el nivell 7 si el lloc requereix doctorat.
 - **Les condicions professionals i de formació, valorant (C):**
 - Els **coneixements i la comprensió (C1)**, tant de procediments, materials, equips i màquines (C1.1), com de competències digitals (C1.2), de gestió de diversitat (C1.3), d'idiomes estrangers (C1.4) o de formació no reglada (C1.5). Igualment, es té en compte l'experiència o la pràctica professional prèvia requerit per exercir el lloc de treball (C1.6) i l'actualització de coneixements (C1.7).
 - Les **aptituds**, tant pel que fa a la destresa (C.2.1), com a la minuciositat (C.2.2), com a les aptituds sensorials (C.2.3), com a la capacitat per planejar idees i solucions (C.2.4) .
 - Les **habilitats socials**, valorant la capacitat comunicativa (C.3.1), la capacitat emocional (C.3.2) i la capacitat de resolució de conflictes (C.3.3).



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 46 de 67

- Les condicions laborals i factors estrictament relacionats amb l'exercici, tenint en compte (D):
 - L'entorn, identificant fins a quin punt les condicions ambientals de treball comporten riscos de què es pot derivar la possibilitat que les persones treballadores pateixin danys derivats del treball, tant físics com psicosocials. D'aquesta manera, s'analitzen les condicions físiques (D.1.1) i les condicions psicosocials (D.1.2).
 - Les condicions organitzatives, identificant la mesura que les condicions organitzatives de l'empresa repercuteixen a la facultat de disposició del temps de descans i l'ordenació de la vida personal, social i familiar de les persones treballadores, valorant tant els horaris, descansos i vacances (D.2.1); com els desplaçaments i viatges (D.2.2).



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 47 de 67



A partir de l'anterior, s'han obtingut les següents agrupacions de llocs d'igual valor.

Agrupacions	Lloc + Punts
Agrupació 5	Director General(405)
Agrupació 4	Director/a d'Àrea 2 (376)
	Director/a d'Àrea 2 (370)
	Director/a d'Àrea 1(376)
	Director/a d'Àrea 2 (382)
	Tècnic Superior(347)
	Cap del Servei Planificació(351)
	Cap d'Unitat(347)
	Tècnic Superior(356)
	Cap del Servei de Gestió del Transport(338)
	Cap del Servei de Mobilitat(342)
	Cap del Servei Gestió d'Infraestructures(345)
	Tècnic Superior(369)
	Cap d'Unitat(338)
	Tècnic Mig(345)
	Tècnic Mig(347)
Agrupació 3	Secretari/a de Direcció(256)
	Administratiu(256)
	Auxiliar Administratiu(256)
Agrupació 2	Secretari/a de Direcció(249)
	Secretari/a de Direcció(247)
	Administratiu(247)
	Pràctiques(227)
	Pràctiques(232)

Així doncs, s'ha analitzat la distribució d'aquests llocs per tal d'analitzar-ne la distribució, obtenint-se el resultat següent:

Títol del lloc	Nº. de Dones	Nº. de Homes	Categorització
Director/a d'Àrea 2	1		Feminitzada
Secretari/a de Direcció	1		Feminitzada
Director/a d'Àrea 2	1		Feminitzada
Tècnic Superior		1	Masculinitzada
Cap del Servei Planificació		1	Masculinitzada
Tècnic Superior	1		Feminitzada
Secretari/a de Direcció		1	Masculinitzada

46



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 48 de 67

Secretari/a de Direcció		1	Masculinitzada
Director/a d'Àrea 2		1	Masculinitzada
Cap d'Unitat	1		Feminitzada
Cap d'Unitat		1	Masculinitzada
Director/a d'Àrea 2		1	Masculinitzada
Secretari/a de Direcció	1		Feminitzada
Director/a d'Àrea 1		1	Masculinitzada
Tècnic Superior	1		Feminitzada
Director General		1	Masculinitzada
Tècnic Superior		1	Masculinitzada
Administratiu	1		Feminitzada
Cap del Servei de Gestió del Transport		1	Masculinitzada
Tècnic Superior	1		Feminitzada
Administratiu	1		Feminitzada
Cap del Servei de Mobilitat		1	Masculinitzada
Cap del Servei Gestió d'Infraestructures		1	Masculinitzada
Auxiliar Administratiu		1	Masculinitzada
Secretari/a de Direcció	1		Feminitzada
Secretari/a de Direcció	1		Feminitzada
Tècnic Superior		1	Masculinitzada
Tècnic Superior	1		Feminitzada
Administratiu	1		Feminitzada
Cap d'Unitat	1		Feminitzada
Tècnic Superior		1	Masculinitzada
Tècnic Superior		1	Masculinitzada
Administratiu	1		Feminitzada
Director/a d'Àrea 2	1		Feminitzada
Tècnic Superior		1	Masculinitzada
Tècnic Superior		1	Masculinitzada
Tècnic Mig		1	Masculinitzada
Tècnic Superior	1		Feminitzada
Tècnic Mig		1	Masculinitzada
Auxiliar Administratiu		1	Masculinitzada
Tècnic Superior		1	Masculinitzada
Pràctiques		1	Masculinitzada
Pràctiques		1	Masculinitzada

D'aquesta manera, les agrupacions per sexe serien:

47



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

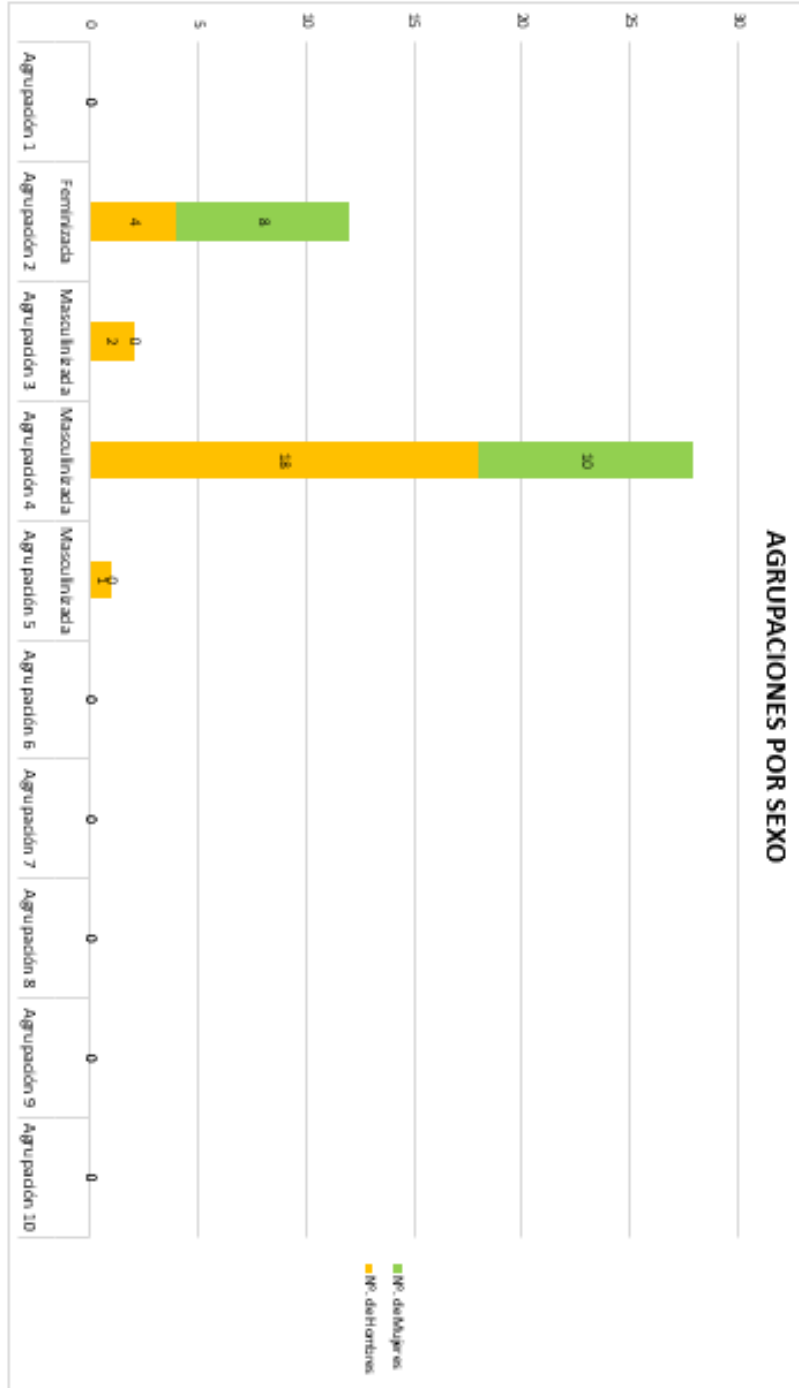
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0K1TLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 49 de 67



Doc. original signat per:
 JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
 16/03/2023,
 Montserrat Alegri Garcia
 17/03/2023,
 MARTA VANCELLS MORON
 17/03/2023,
 CAROLINA LAGES LLOPIS
 17/03/2023,
 Lluís Alegre i Vallés 17/03/2023,
 MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
 17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web.csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
 20/03/2023 08:25:47

Pàgina 50 de 67

D'això se n'extreu que hi ha tant agrupacions feminitzades com masculinitzades.

D'altra banda, s'han obtingut les puntuacions següents per lloc i sexe, ordenant tots els llocs de treball en funció de la quantitat total de punts obtinguts per cadascun i mostrant a més si cada lloc és ocupat majoritàriament per dones o per homes, trobant-se feminitzat o masculinitzat respectivament (en taronja masculinitzat, en verd feminitzat).



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

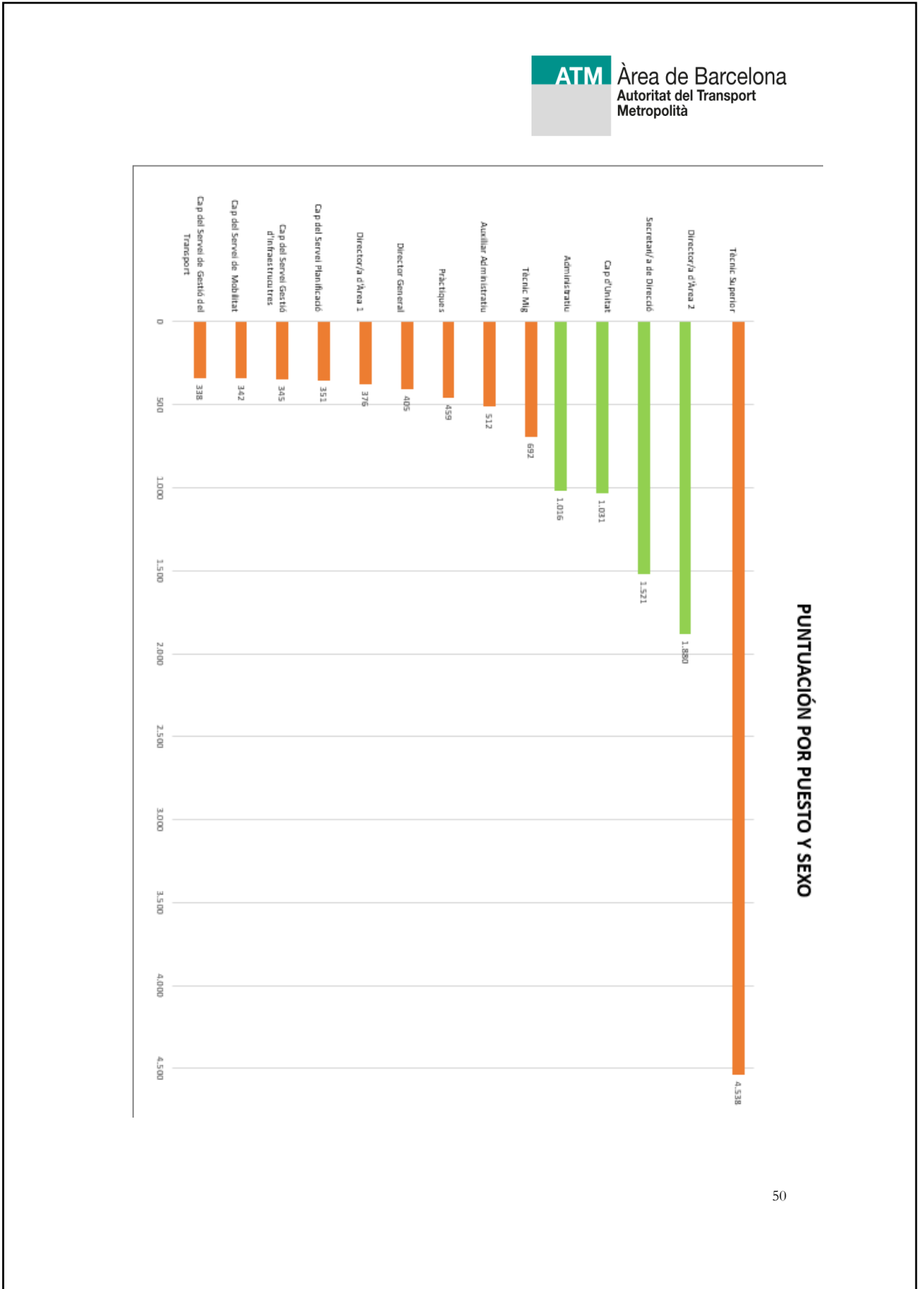
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 51 de 67



Doc original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

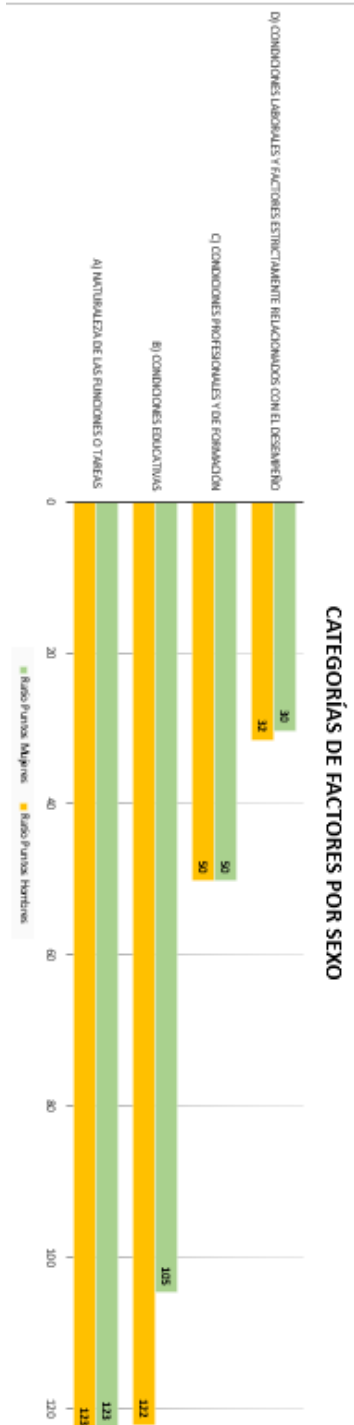
Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 52 de 67

Així doncs, per visualitzar si l'aplicació dels factors i subfactors ha pogut introduir biaixos de gènere en la valoració, s'analitza si la valoració del conjunt de cadascuna de les quatre categories de factors, o de cadascun dels factors o subfactors, es troba feminitzada, masculinitzada o és equilibrada, en funció del coeficient entre el nombre total de punts obtinguts per dones o homes a cada factor i el nombre total de dones o homes a la plantilla.

D'aquesta manera, s'han obtingut els valors següents:

	Doc. original signat per: JOSEP CALDÚ CEBRIÁN 16/03/2023, Montserrat Alegri Garcia 17/03/2023, MARTA VANCELLS MORON 17/03/2023, CAROLINA LAGES LLOPIS 17/03/2023, Lluís Alegre i Valls 17/03/2023, MÓNICA FLORES SÁNCHEZ 17/03/2023	Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026	Data creació còpia: 20/03/2023 08:25:47
	Original electrònic / Còpia electrònica autèntica CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T		Pàgina 53 de 67



Doc. original signat per:
 JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
 16/03/2023,
 Montserrat Alegri Garcia
 17/03/2023,
 MARTA VANCELLS MORON
 17/03/2023,
 CAROLINA LAGES LLOPIS
 17/03/2023,
 Lluís Alegre i Vallés 17/03/2023,
 MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
 17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ

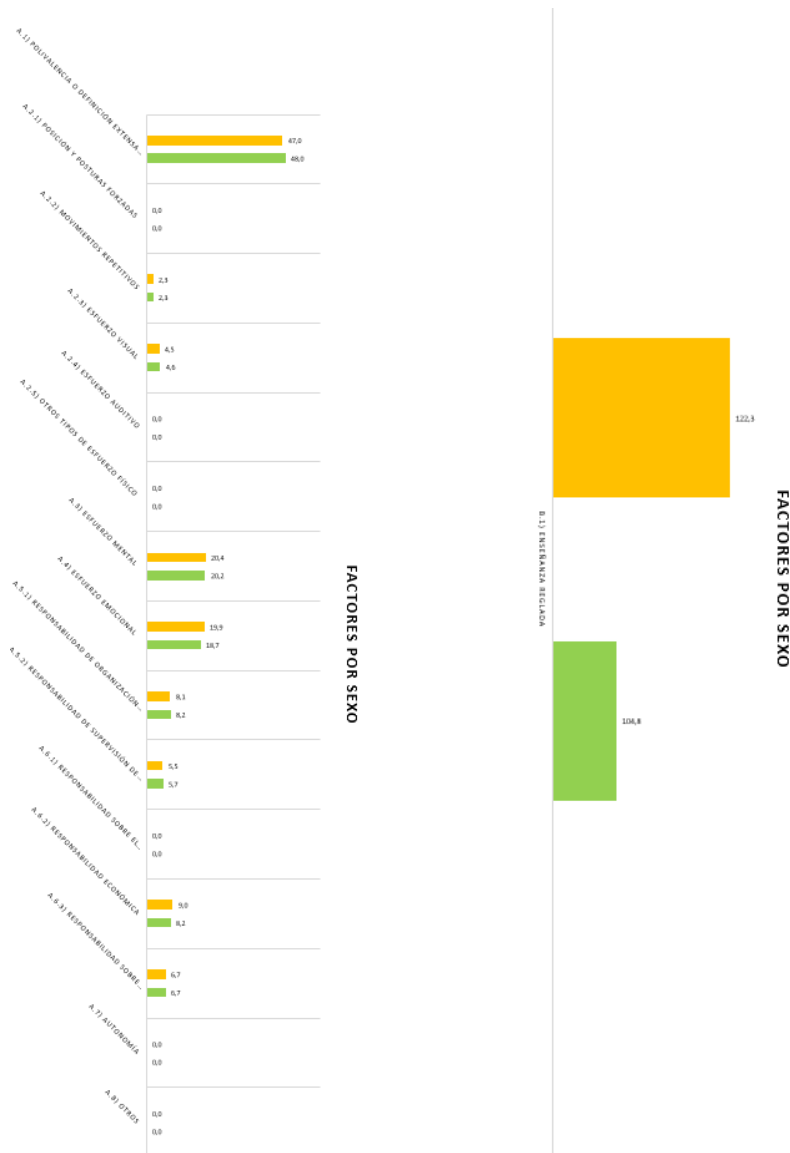


0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
 20/03/2023 08:25:47

Pàgina 54 de 67

Igualment, si observem els resultats anteriors desglossats per factor o subfactor, veiem el següent:



Doc original signat per:
 JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
 16/03/2023,
 Montserrat Alegri Garcia
 17/03/2023,
 MARTA VANCELLS MORON
 17/03/2023,
 CAROLINA LAGES LLOPIS
 17/03/2023,
 Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
 MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
 17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

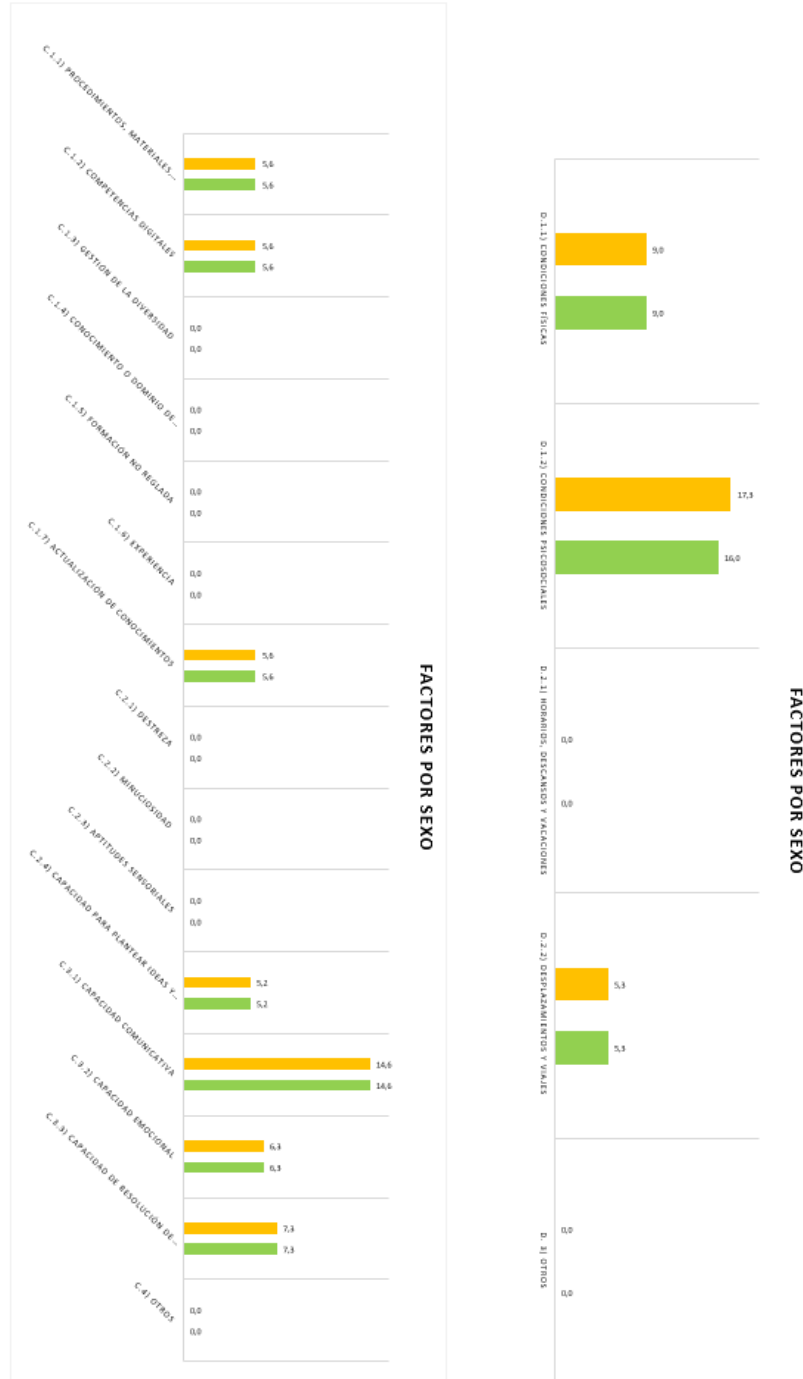
CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0K1TLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
 20/03/2023 08:25:47

Pàgina 55 de 67



Doc original signat per:
 JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
 16/03/2023,
 Montserrat Alegri Garcia
 17/03/2023,
 MARTA VANCELLS MORON
 17/03/2023,
 CAROLINA LAGES LLOPIS
 17/03/2023,
 Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
 MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
 17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
 20/03/2023 08:25:47

Pàgina 56 de 67

ANÀLISI DE DADES

CONSIDERACIONS PER LLOC DE TREBALL

Si analitzem les retribucions del lloc de **Director/a d'Àrea 2 de comunicació** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Secretari/a de Direcció de finançament** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Director/a d'Àrea 2 de sistemes i innovació** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Tècnic Superior de Mobilitat** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Cap del Servei Planificació de Mobilitat** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Tècnic Superior de Assessoria Jurídica** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació



Doc original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 57 de 67



per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Secretari/a de Direcció de sistemes i innovació** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Secretari/a de Direcció de Gerència** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Director/a d'Àrea 2 de sistema tarifari integral** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Cap d'Unitat de sistema tarifari integral** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Cap d'Unitat de Gerència** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Director/a d'Àrea 2 de Gerència** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.



Doc original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 58 de 67



Si analitzem les retribucions del lloc de **Director/a d'Àrea 2 de Gerència** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Secretari/a de Direcció de T-Mobilitat** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Director/a d'Àrea 1 de Mobilitat** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Tècnic Superior de Sistemes i innovació** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Director General** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Tècnic Superior de Mobilitat** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc d'**Administratiu de Mobilitat** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 59 de 67



Si analitzem les retribucions del lloc de **Cap del Servei de Gestió del Transport de Mobilitat** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Tècnic Superior de Comunicació** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Cap del Servei de Mobilitat de Mobilitat** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Cap del Servei Gestió d'Infraestructures de Mobilitat** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc d'**Auxiliar Administratiu de Gerència** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Secretari/a de Direcció de Assessoria Jurídica** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Secretari/a de Direcció de Mobilitat** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al [web csv.gencat.cat](http://web.csv.gencat.cat) fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 60 de 67

Si analitzem les retribucions del lloc de **Tècnic Superior de CAI** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Tècnic Superior de Sistemes i Innovació** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Administratiu de CAI** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Cap d'unitat de CAI** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Tècnic Superior de CAI** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Director/a d'Àrea 2 de Assessoria Jurídica** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Tècnic Superior de T-Mobilitat** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.



Doc. original signat per:
 JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
 16/03/2023,
 Montserrat Alegri Garcia
 17/03/2023,
 MARTA VANCELLS MORON
 17/03/2023,
 CAROLINA LAGES LLOPIS
 17/03/2023,
 Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
 MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
 17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
 20/03/2023 08:25:47

Pàgina 61 de 67

Si analitzem les retribucions del lloc de **Tècnic Mig de T-Mobilitat** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Tècnic Superior de Finançament** cal indicar que està compost únicament per dones, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha homes en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Tècnic Mig de Assessoria Jurídica** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc d'**Auxiliar Administratiu de Sistemes i Innovació** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Pràctiques de Gerència** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

Si analitzem les retribucions del lloc de **Pràctiques de Assessoria Jurídica** cal indicar que el mateix està compost únicament per homes, per la qual cosa no es pot detectar cap discriminació per raó de sexe, més enllà de valorar el motiu pel qual no hi ha dones en aquest lloc de treball.

CONSIDERACIONS PER AGRUPACIONS

L'article 28 de l'Estatut dels Treballadors obliga l'empresari a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina



Doc original signat per:
 JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
 16/03/2023,
 Montserrat Alegri Garcia
 17/03/2023,
 MARTA VANCELLS MORON
 17/03/2023,
 CAROLINA LAGES LLOPIS
 17/03/2023,
 Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
 MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
 17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ

0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
 20/03/2023 08:25:47

Pàgina 62 de 67

sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir discriminació alguna per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Així les coses, indica que un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu exercici i les condicions laborals a les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

De conformitat amb l'anàlisi realitzada als apartats anteriors, s'ha conclòs que a l'empresa hi ha llocs de treball d'igual valor. En concret:

Agrupacions	Lloc + Punts
Agrupació 5	Director General(405)
Agrupació 4	Director/a d'Àrea 2 (376)
	Director/a d'Àrea 2 (370)
	Director/a d'Àrea 1(376)
	Director/a d'Àrea 2 (382)
	Tècnic Superior(347)
	Cap del Servei Planificació(351)
	Cap d'Unitat(347)
	Tècnic Superior(356)
	Cap del Servei de Gestió del Transport(338)
	Cap del Servei de Mobilitat(342)
	Cap del Servei Gestió d'Infraestructures(345)
	Tècnic Superior(369)
	Cap d'Unitat(338)
	Tècnic Mig(345)
	Tècnic Mig(347)
Agrupació 3	Secretari/a de Direcció(256)
	Administratiu(256)
	Auxiliar Administratiu(256)
Agrupació 2	Secretari/a de Direcció(249)
	Secretari/a de Direcció(247)
	Administratiu(247)
	Pràctiques(227)
	Pràctiques(232)



Doc original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 63 de 67

Doncs bé, segons exigeix la norma, els llocs de Director/a d'Àrea 2 de les diferents àrees, Director/a d'Àrea 1, Tècnic Superior, Cap del Servei Planificació, Cap d'Unitat, Cap del Servei de Gestió del Transport, Cap del Servei de Mobilitat, Cap del Servei Gestió d'Infraestructures i Cap d'Unitat i Tècnic Mig haurien de tenir una retribució equivalent.

Si analitzem les dades, constatem que la mitjana de retribucions seria:

Sexe	Sou Base	Comp. Lloc	Comp. Pers.	C. Ded. Esp.	Total
Home	43435,78	10630,70	720,06	2922,95	57709,50
Dona	44230,29	10565,83	0	3285,17	58081,30
Ambdós sexes	43719,53	10607,53	462,90	3052,32	57842,28

Igualment, la mediana de retribucions seria:

Sexe	Sou Base	Comp. Lloc	Comp. Pers.	C. Ded. Esp.	Total
Home	44.230,29	0,00	0,00	0,00	44.230,29
Dona	44.230,29	5.296,20	0,00	2.432,67	54.974,41
Ambdós sexes	44.230,29	0,00	0,00	0,00	46.662,96

Com es pot veure, hi ha diferències de retribucions, però que aquestes són molt petites. En concret, al total es presenta únicament una diferència del 0,64% a favor de les dones. Igualment, es pot veure que tant al salari base com a tots els complements, les diferències són ínfimes.

Per tant, com que és inferior al 25% no s'aprecia desigualtat ni cap altra deficiència discriminatòria.

De la mateixa manera, la mediana de retribucions tampoc no presenta problemes importants. Si bé en aquest cas la mediana de salari base en ambdós sexes és idèntica, no ho és així als complements de lloc de treball o als de dedicació especial, on si es presenten algunes diferències que donen una diferència total del 19,54% a les medianes, a favor de les dones.



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0K1TLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 64 de 67

No obstant això, com que és inferior al 25% i tenint en consideració les dades de retribucions mitjanes, no es considera preocupant.

D'altra banda, segons exigeix la norma, els llocs de Secretari/a de Direcció, Administratiu i Auxiliar Administratiu també haurien de tenir una retribució equivalent.

Si analitzem les dades, constatem que la mitjana de retribucions seria:

Sexe	Sou Base	Comp. Lloc	Comp. Pers.	C. Ded. Esp.	Total
Home	26150,31	2958,00	1049,89	1199,36	31357,55
Dona	28.272,70	2.218,50	1.071,34	899,52	32.462,06
Ambdós sexes	27693,86	2420,18	1065,49	981,29	32160,83

Igualment, la mediana de retribucions seria:

Sexe	Sou Base	Comp. Lloc	Comp. Pers.	C. Ded. Esp.	Total
Home	28.272,70	4.437,00	1.574,83	0,00	34.284,53
Dona	28.272,70	2.218,50	485,70	0,00	31.500,12
Ambdós sexes	28.272,70	4.437,00	971,41	0,00	33.681,11

D'aquesta manera es constata que hi ha diferències de retribucions, però que són molt petites. En concret, al total es presenta únicament una diferència del 3,4% a favor de les dones. Igualment, es pot veure que tant en el salari base com a tots els complements, les diferències són petites.

Per tant, com que és inferior al 25% no s'aprecia desigualtat ni cap altra deficiència discriminatòria.

De la mateixa manera, la mediana de retribucions tampoc no presenta problemes importants. En concret, en aquest cas la mediana de salari base en ambdós sexes és idèntica, i la diferència total és del 8,84% a favor dels homes. No obstant això, com que és inferior al 25% i tenint en consideració les dades de retribucions mitjanes, no es considera discriminatori.



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 65 de 67

Finalment, segons exigeix la norma, els llocs de Secretari/a de Direcció, Administratiu i Pràctiques, haurien de percebre retribucions equivalents.

Si analitzem les dades, constatem que la mitjana de retribucions seria:

Sexe	Sou Base	Comp. Lloc	Comp. Pers.	C. Ded. Esp.	Total
Home	17610,47	2218,50	787,41	899,52	21515,90
Dona	28272,70	2218,50	1071,34	899,52	32462,06
Ambdós sexes	24718,62	2218,50	976,70	899,52	28813,34

Igualment, la mediana de retribucions seria:

Sexe	Sou Base	Comp. Lloc	Comp. Pers.	C. Ded. Esp.	Total
Home	17.610,47	2.218,50	787,41	0,00	20.616,38
Dona	28.272,70	2.218,50	485,70	0,00	31.500,12
Ambdós sexes	28.272,70	2.218,50	485,70	0,00	31.500,12

En aquest supòsit, sí que hi ha una diferència important i superior al 25%. En concret, la diferència en la mitjana de retribucions és en el total d'un 33,72% i en el salari base d'un 37,71%, en tots dos casos a favor de les dones.

No obstant això, el motiu de la diferència és que les dues persones que es troben de pràctiques són tots dos homes. Si eliminem aquestes dues persones i efectuem el càlcul sense elles, comprovem que en aquest cas el salari base dels dos sexes seria idèntic i en el salari total existiria una diferència del 10,04%, a favor dels homes.

Es considera que el treball en pràctiques té unes característiques molt específiques, on es prima l'aprenentatge de la persona, i on la mateixa norma legal faculta que s'aboni una retribució inferior, tenint en compte que la productivitat està molt allunyada de la que pot



Doc. original signat per:
 JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
 16/03/2023,
 Montserrat Alegri Garcia
 17/03/2023,
 MARTA VANCELLS MORON
 17/03/2023,
 CAROLINA LAGES LLOPIS
 17/03/2023,
 Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
 MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
 17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
 20/03/2023 08:25:47

Pàgina 66 de 67

aportar algú amb una experiència i unes capacitats ja formades. En conseqüència, s'entén que no hi ha cap discriminació per raó de sexe, tenint en compte que la bretxa té una explicació justificada i acreditada.

CONCLUSIONS

Tenint en consideració les dades globals i les dades dels llocs de treball s'ha de concloure que el sistema retributiu de l'empresa es pot considerar coherent i compleix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat, ja que no es detecta cap diferència salarial superior al 25% que no es trobi justificada, ni tampoc cap altra deficiència important.

En aquest sentit, les úniques diferències es presenten respecte al personal que es troba de pràctiques, el qual encara no ha adquirit una sèrie de coneixements amb l'experiència laboral i s'està formant, per la qual cosa es considera justificat que percebi una remuneració inferior i s'entén que el sexe no influeix gens en aquest fet.

Per tot això, s'entén que no cal establir mesures específiques en aquesta matèria, més enllà que es continuï vigilant que no es presentin bretxes.



Doc. original signat per:
JOSEP CALDÚ CEBRIÁN
16/03/2023,
Montserrat Alegri Garcia
17/03/2023,
MARTA VANCELLS MORON
17/03/2023,
CAROLINA LAGES LLOPIS
17/03/2023,
Lluís Alegre i Valls 17/03/2023,
MÓNICA FLORES SÁNCHEZ
17/03/2023

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/03/2026

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KITLC71KP85LP99XZZT36H3RJVENM2T

Data creació còpia:
20/03/2023 08:25:47

Pàgina 67 de 67