



G CONSELLERIA
O TERRITORI, ENERGIA
I MOBILITAT
B SERVEIS FERROVIARIS
/ MALLORCA

DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

2017

***Diagnòstic de la situació actual en matèria d'igualtat d'oportunitats entre
dones i homes a SFM***

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ.....	3
INFORMACIÓ DE L'EMPRESA.....	3
COMPROMÍS DE L'EMPRESA.....	3
CONSTITUCIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT.....	4
Acta de Constitució de la Comissió d'Igualtat.....	4
Funcions de la Comissió d'Igualtat.....	4
OBJECTIUS I METODOLOGIA DEL DIAGNÒSTIC.....	4
TÈCNIQUES DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ I FONTS D'INFORMACIÓ UTILITZADES.....	5
Revisió de Dades i Documentació de l'empresa.....	5
Qüestionari a la Plantilla.....	6
Entrevistes estructurades.....	6
CRITERIS METODOLÒGICS.....	6
Àmbit temporal.....	6
Àrees d'actuació.....	6
ANÀLISI DE LES DADES PER ÀREES.....	8
CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA.....	8
Classificació professional.....	10
Nivell d'estudis.....	17
Característiques de la part social del Comitè d'Empresa.....	18
CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA SALARIAL.....	19
Modalitats de contractació i jornada laboral.....	19
Antiguitat a l'empresa.....	24
Retribució i política salarial.....	25
POLÍTICA DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.....	28
Incorporacions.....	29
Baixes definitives.....	30
DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ.....	32
Promoció professional.....	32
Formació professional.....	33
POLÍTIQUES DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT.....	34
Responsabilitats familiars.....	34
Conciliació personal, familiar i laboral.....	35
CULTURA ORGANITZATIVA.....	37
COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA.....	38
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.....	39
RISCS I SALUT LABORAL.....	40
ANNEX 1. TAULES DE DADES.....	42

INTRODUCCIÓ

El projecte per l'elaboració del **segon Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes**, s'ha desenvolupat a partir de la iniciativa de Serveis Ferroviaris de Mallorca, com una eina per continuar amb les millores en la gestió de persones i la política general de l'empresa, identificar els aspectes relacionats amb la igualtat i la conciliació que puguin ésser discriminadors i no hagin estat solucionats amb el pla anterior, i proposar un nou pla d'acció per promoure la igualtat de gènere. Amb aquesta finalitat s'ha elaborat el diagnòstic sobre la situació actual de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Les conclusions del present diagnòstic ens serviran de guia per orientar a l'empresa cap a les àrees de millora, així com en les mesures a adoptar per reduir les possibles discriminacions i afavorir la igualtat de gènere en l'empresa.

INFORMACIÓ DE L'EMPRESA

Serveis Ferroviaris de Mallorca (SFM) es constitueix l'any 1994 com a resultat del procés de transferència a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears dels serveis que explotava fins al moment l'empresa *Ferrocarriles Españoles de Vía Estrecha* (FEVE) depenent de l'Administració Central de l'Estat. L'objectiu d'SFM és gestionar els serveis i les infraestructures que controla com empresa pública per tal de contribuir al creixement i millora de la mobilitat a l'illa de Mallorca. Amb aquesta finalitat, s'està treballant la reobertura de les antigues línies ferroviàries, tancades en el passat, i en el disseny i traçat de noves xarxes i rutes.

Serveis Ferroviaris de Mallorca, gestiona de forma conjunta dues marques:

- La xarxa de ferrocarrils
- El Metro de Palma

COMPROMÍS DE L'EMPRESA

La direcció de l'empresa es compromet a:

- Integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a SFM com a principi bàsic i transversal.
- Incloure aquest principi en els objectius de la política de l'empresa i, particularment, en la política de gestió de recursos humans.
- Facilitar els recursos necessaris, tant materials com humans, per definir i implementar el Pla d'Igualtat i la inclusió de la igualtat en la negociació col·lectiva.
- Incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques de l'empresa.

- Informar a tot el personal del desenvolupament del pla, tal i com indica la Llei d'Igualtat.

CONSTITUCIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Acta de Constitució de la Comissió d'Igualtat

El 9 de febrer de 2018 queda constituïda la Comissió d'Igualtat a SFM segons l'article 45.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, que permetrà abordar l'eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe. A l'Acta de constitució de dita Comissió queda signat també el Reglament de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats.

La Comissió està formada per les següents persones:

- Per la part empresarial: Ana María García Serrano, Raquel Álvarez Alemany i Lucía Pascual Calleja. Suplent: Ana María Brunet Martínez.
- Per la part social: José María Briz Martín, Sandra García Martín i Susana López López.

Funcions de la Comissió d'Igualtat

- Recolzament per la realització del Diagnòstic d'Igualtat i el Pla d'Igualtat (compromisos, anàlisi, definició de les mesures, accions, aplicació i execució).
- Una vegada realitzat el Diagnòstic de la Situació, la Comissió d'Igualtat acordarà les mesures que s'han de desenvolupar per corregir les situacions de discriminació o desigualtat que s'hagin detectat, els terminis per dur-los a efecte, els responsables de fer-ho, així com els terminis d'avaluació.
- Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat, s'establirà la Comissió de Seguiment que efectuarà l'avaluació, seguiment i control de l'aplicació de les mesures contemplades en el Pla.
- Vetllar i realitzar un seguiment de possibles discriminacions, tant directes com indirectes, per garantir el principi de no-discriminació.
- Informació i sensibilització a la plantilla.

OBJECTIUS I METODOLOGIA DEL DIAGNÒSTIC

Seguint l'article 46 de la LO 3/2007, un pla d'igualtat és un conjunt de mesures, adoptades després de realitzar un **diagnòstic de la situació**, amb la finalitat d'aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe a l'empresa.

El diagnòstic realitzat consisteix en un estudi mixt, quantitatiu i qualitatiu, de la situació de l'empresa amb l'objectiu de detectar possibles discriminacions per raó de sexe.

El diagnòstic és:

- Instrumental: no és un fi en sí mateix sinó un mitjà a partir del qual es poden identificar àmbits específics d'actuació.
- Aplicat: és de caràcter pràctic orientat a la presa de decisions a l'empresa.
- Flexible: el contingut, l'extensió i la forma en la que es realitza el diagnòstic s'ha d'adaptar a les necessitats concretes de l'empresa.
- Dinàmic: ha d'actualitzar-se contínuament.
- Consensuat: és necessària l'aprovació del desenvolupament del pla per part de la Comissió d'Igualtat.

Els seus objectius són:

- Identificar si es donen pràctiques discriminatòries a l'empresa, definir els objectius a aconseguir i decidir les accions a emprendre.
- Demostrar la necessitat de posar en marxa accions positives i mesures d'igualtat a l'empresa per corregir les situacions de desigualtat entre homes i dones.
- Constitueix un punt de referència per seguir analitzant l'evolució de l'empresa en matèria d'igualtat.

Les passes que s'han seguit per realitzar aquest diagnòstic han estat:

1. Reafirmar el compromís de l'empresa.
2. Comunicar al Comitè d'Empresa i al personal l'inici del procés.
3. Creació de la Comissió d'Igualtat.
4. Realització del treball de camp: recollida i anàlisi de la informació.
5. Elaboració del Diagnòstic: presentació de propostes.

TÈCNIQUES DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ I FONTS D'INFORMACIÓ UTILITZADES

Revisió de Dades i Documentació de l'empresa

Les fonts d'informació consultades són:

- Fitxers de dades personals de la plantilla
- Convocatòries de selecció de personal
- Circular 908

- Conveni col·lectiu
- Portal de l'empleat
- Pàgina web d'SFM
- Carta Marc

Les dades obtingudes d'aquests documents s'han analitzat de forma qualitativa i quantitativa, desagregant per sexe les bases de dades per tal d'identificar les polítiques i procediments que estan formalitzats/documentats a l'empresa i reflectir els compromisos que SFM té en matèria d'igualtat i conciliació.

Qüestionari a la Plantilla

Durant el mes de febrer de 2018, es va difondre el qüestionari a emplenar per tota la plantilla. L'índex de resposta ha estat d'un 23% (16 dones i 31 homes).

Entrevistes estructurades

Durant el mes de febrer de 2018, es van realitzar 22 entrevistes estructurades a treballadors i treballadores de totes les categories professionals (11% de la plantilla). El mètode de mostreig utilitzat va ser aleatori i estratificat. Les entrevistes varen tenir una duració aproximada de mitja hora i es va recollir l'opinió personal de cada una de les persones en relació a les àrees d'actuació del Pla.

CRITERIS METODOLÒGICS

Àmbit temporal

L'anàlisi quantitatiu duit a terme fa referències a les dades de la plantilla localitzades a diferents bases de dades:

- Base de dades sobre característiques de la plantilla a data de 30 d'octubre de 2017.
- Bases de dades sobre càrregues familiars i mesures de conciliació a data de 22 de novembre de 2017.
- Base de dades sobre baixes definitives de l'1 de gener de 2013 al 30 d'octubre de 2017.

Tant el qüestionari a la plantilla com les entrevistes estructurades es varen realitzar durant el mes de febrer de 2018.

Àrees d'actuació

Condicions laborals i política salarial: la política salarial ha d'assegurar que la retribució de les persones estigui sempre en funció de les seves capacitats i de les responsabilitats assumides, emprant criteris objectius. Tant per la política salarial com per les condicions laborals, mai serà condicionant el sexe o la situació personal de la persona treballadora.

Política de selecció i contractació: la política de selecció i contractació s'ha d'orientar de tal forma que la raó de sexe o condició personal no sigui un handicap o condicionant en la selecció de personal.

Desenvolupament professional, promoció i formació: l'accés a la formació, al desenvolupament professional i a la promoció, han de permetre que qualsevol persona pugui evolucionar dins l'empresa. L'empresa ha de facilitar la formació i la promoció a aquelles persones que tenen més dificultats per accedir-hi.

Polítiques de conciliació i coresponsabilitat: la participació equilibrada entre dones i homes a la vida familiar i laboral s'aconsegueix, en part, mitjançant la reestructuració i reorganització del sistema laboral i els recursos socials, amb la finalitat d'introduir la igualtat d'oportunitats a les empreses, rompre amb els rols i estereotips tradicionals de gènere i cobrir les necessitats d'atenció i cura a persones dependents.

Cultura organitzativa: per incloure una política d'igualtat d'oportunitats dins l'empresa, els valors que aquesta transmet, mitjançant actituds i formes d'actuació, han d'anar lligats a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. De la mateixa manera, l'empresa ha d'actuar segons aquests valors quan els seus treballadors i treballadores manifesten actituds i accions discriminatòries intolerables dins l'empresa.

Comunicació i llenguatge no sexista: la comunicació en l'empresa possibilita la transmissió d'informació de l'empresa al personal, i viceversa, i de l'empresa i el personal a la societat, projectant així la seva imatge corporativa. Deguda la importància d'aquesta informació, cal analitzar els canals de comunicació interna i externa per assegurar l'accés a totes les persones i la utilització d'un llenguatge inclusiu.

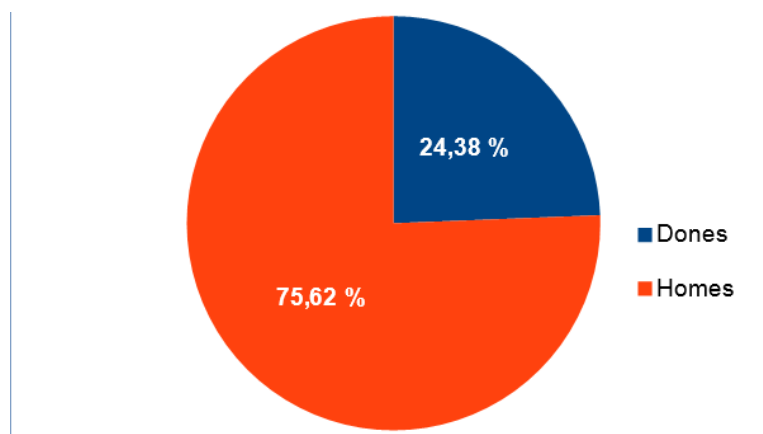
Prevenió de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: la política de prevenció de riscos laborals ha d'incorporar un codi de conducta i un protocol de prevenció de la discriminació i l'assetjament, el qual ha de ser conegut per tota la plantilla.

Riscs i salut laboral: la política de prevenció de riscos laborals ha de considerar les variables relacionades amb el sexe per detectar i prevenir possibles situacions on els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats al sexe de la persona treballadora i ha de posar especial atenció a la protecció de la maternitat i la lactància natural, adaptant les condicions del lloc de treball quan sigui necessari.

ANÀLISI DE LES DADES PER ÀREES

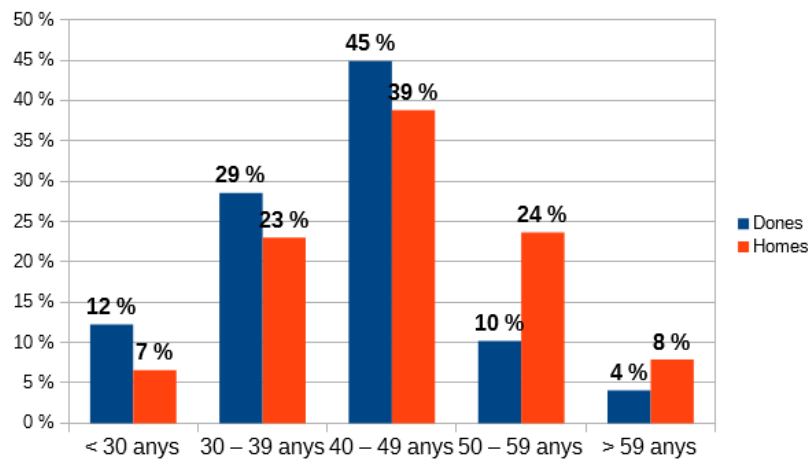
CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA

Als efectes de la Llei Orgànica 3/2007, s'estableix com a **composició equilibrada** la presència de dones i homes de forma que, en el conjunt a que es refereixi, les persones de cada sexe no superin el 60% ni siguin menys del 40%. A SFM, el percentatge d'homes a la plantilla és molt superior al de dones (76% - 24%). Encara que el nombre de dones ha augmentat un 2% en comparació a l'anterior diagnòstic realitzat el 2013, la composició de la plantilla es troba força allunyada del 60% - 40% que recomana la llei.



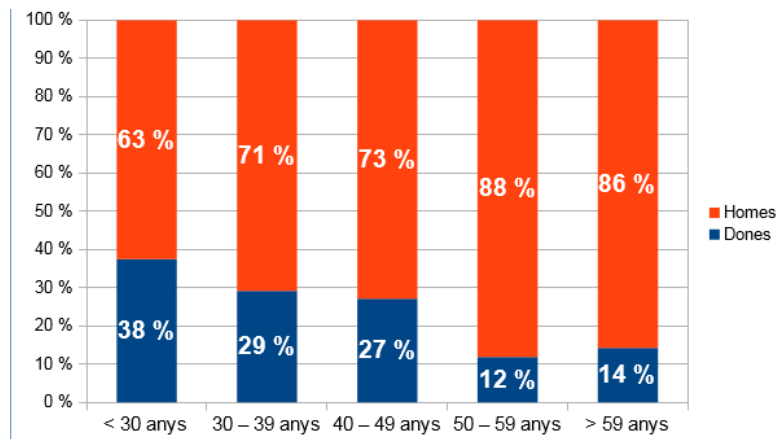
Gràfic 1. Distribució de la plantilla per sexe

L'edat mitjana del personal d'SFM és de 43,9 anys, més alta entre els homes (44,8 anys) i més baixa entre les dones (41,1 anys). Les dones es concentren en els rangs d'edat inferiors i tan sols un 14% d'elles superen els 49 anys.



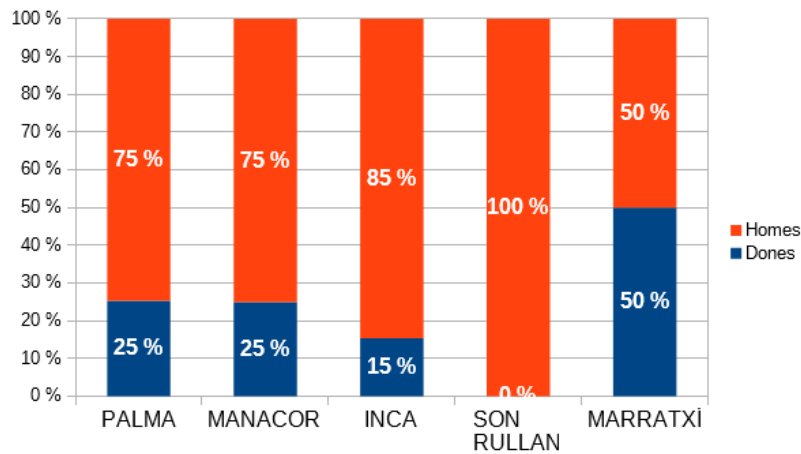
Gràfic 2.1. Percentatge sobre el total de cada sexe per rangs d'edat

A tots els rangs d'edat observam una major presència d'homes que de dones, no obstant, la diferència entre el nombre de dones i el nombre d'homes per rang d'edat es va reduint a mesura que l'edat disminueix.



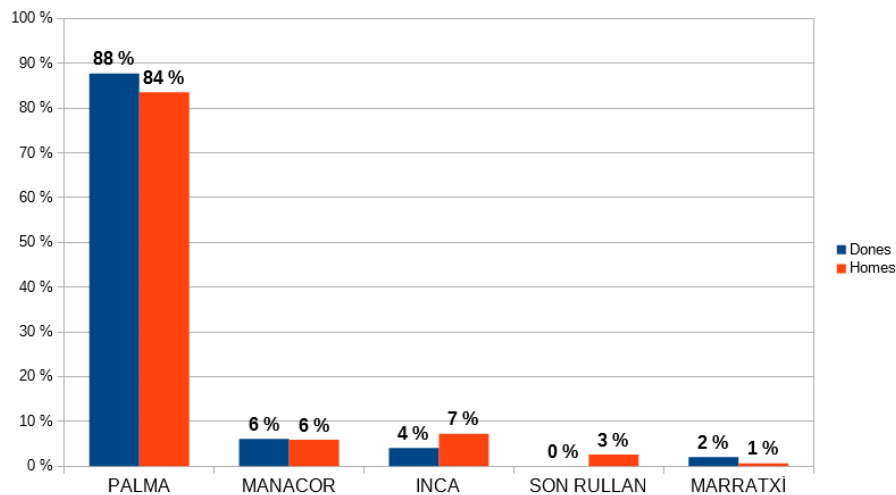
Gràfic 2.2. Distribució de la plantilla per rangs d'edat i sexe

A tots els centres de treball, excepte a Marratxí (50%), les dones tenen una presència igual o inferior al 25%.



Gràfic 3.1. Distribució de la plantilla per centre de treball i sexe

Malgrat això, al calcular el percentatge sobre el total de cada sexe, observam que la distribució dels homes i les dones per centre de treball és similar.



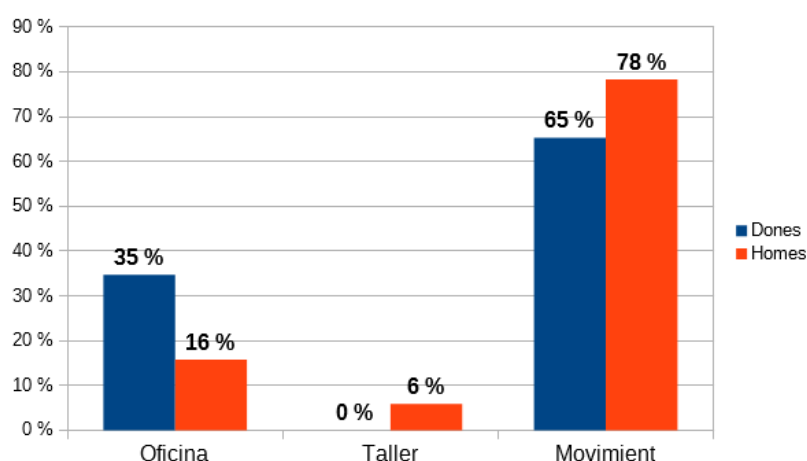
Gràfic 3.2. Percentatge sobre el total de cada sexe per centre de treball

Classificació professional

Les dades emprades per fer aquest estudi fan referència a la categoria professional a la qual actualment els treballadors i treballadores desenvolupen les seves funcions. En alguns casos, aquesta categoria professional és superior a la que figura al contracte de la persona. Com estableix el conveni col·lectiu a l'article 32, les diferències de càrrec són degudes a les necessitats de servei de l'empresa i són mesures temporals implantades fins que es puguin cobrir aquestes vacants.

Categories professionals		
Oficina	Taller	Moviment
Director Gerent Director de RRHH Cap de Nivell A Cap de Nivell B Cap de Servei Responsable d'Àrea Oficial 1a Administració Pràctiques SOIB ¹	Cap de Taller Cap d'Equip de Taller Oficial de Taller	Cap de Maquinistes Maquinista Principal Interventor Principal Inspector d'Operacions Gestor d'Estacions Cap de SSTT Oficial de SSTT Operador Tarifari Auxiliar de Circulació

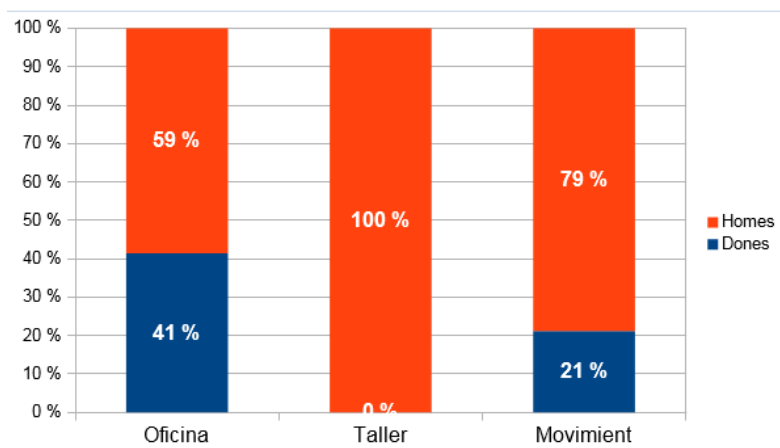
El 65% de les dones de la plantilla es troben a moviment i l'altre 35% a oficina. En referència als homes, el 78% està a moviment, el 16% a oficina i el 6% restant al taller.



Gràfic 4.1. Percentatge sobre el total de cada sexe a oficina, taller i moviment

El taller és l'únic lloc de treball format completament per homes, mentre l'oficina està composta de manera més equilibrada per un 59% d'homes i un 41% de dones. A moviment tan sols el 21% del personal són dones.

¹ La categoria «Pràctiques SOIB» fa referència a les persones incorporades a l'empresa mitjançant el *Programa SOIB Jove-Qualificats Sector Públic*.



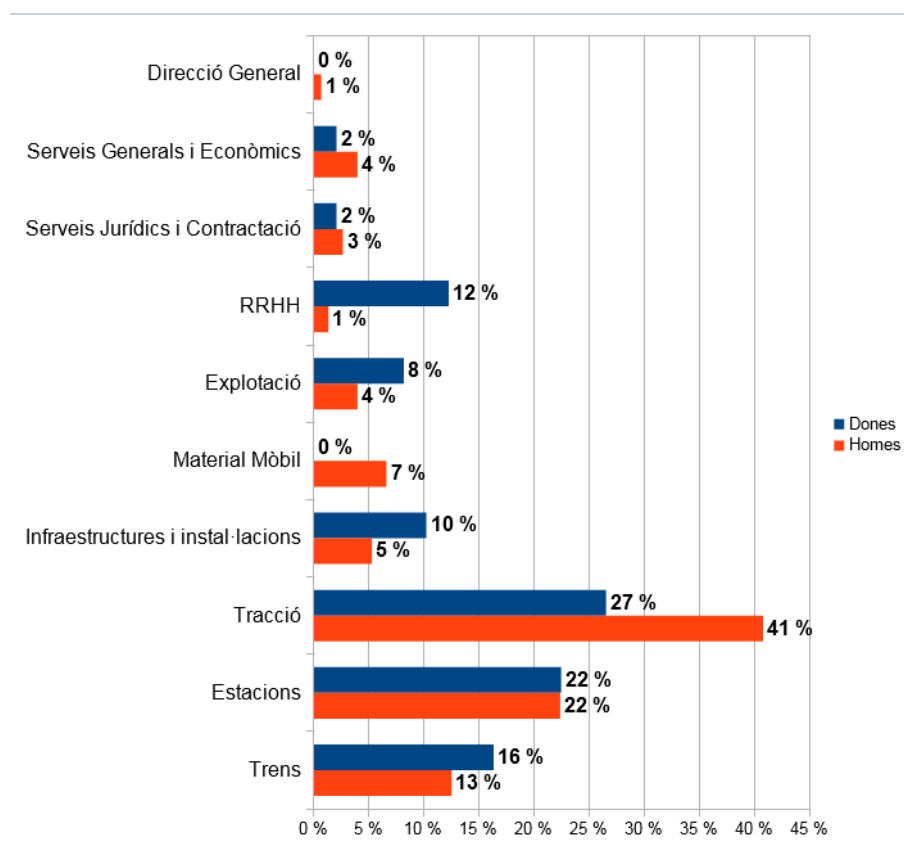
Gràfic 4.2. Distribució de la plantilla per sexe a oficina, taller i moviment

Categories professionals per departament				
Departament		Categoria Professional		
Direcció General		1 Director Gerent		
Serveis Generals i Econòmics		1 Cap de Nivell A 1 Cap de Servei 2 Responsables d'Àrea	1 Oficial 1a Adm. 2 Pràctiques SOIB	
Serveis Jurídics i Contractació		1 Cap de Nivell A 1 Cap de Nivell B	1 Responsable d'Àrea 2 Pràctiques SOIB	
RRHH		1 Director RRHH 1 Cap de Servei	4 Oficial 1a Adm. 2 Pràctiques SOIB	
Explotació	Explotació		1 Cap de Nivell A 1 Cap de Nivell B 1 Cap de Servei	3 Oficial 1a Adm. 4 Pràctiques SOIB
	Material Mòbil		1 Cap de Servei 1 Cap de Taller 2 Cap d'Equip de Taller	5 Oficial Taller 1 Pràctiques SOIB
	Infraestructures i Instal·lacions		1 Cap de Nivell B 3 Cap de Servei 1 Oficial SSTT	3 Auxiliar SSTT 1 Oficial 1a Adm. 4 Pràctiques SOIB
	Circulació Ferroviària	Tracció	4 Cap Maquinista	71 Maquinista Principal
		Estacions	10 Inspector d'Operacions	30 Gestor d'Estacions 5 Auxiliar de

				Circulació
		Trens	26 Interventor Principal	1 Operador Tarifari

Encara que a l'estructura organitzacional els departaments de Material Mòbil, Infraestructures i Instal·lacions, Tracció, Estacions i Trens formen part d'Explotació, a les següents gràfiques es mostren les dades de forma separada per tal de tenir informació més detallada sobre la distribució dels sexes entre departaments.

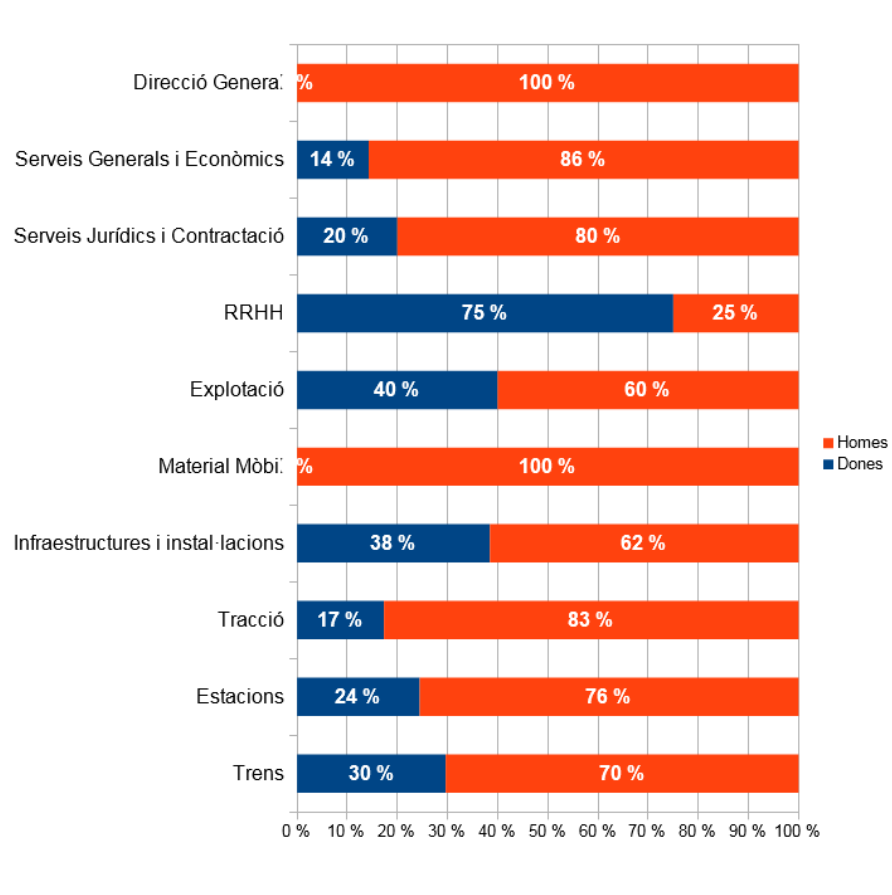
Mentre el 41% dels homes fan feina a Tracció, tan sols el 27% de les dones es troben dins aquest departament, essent el departament amb major diferència de percentatges. En canvi, les dones es concentren amb major percentatge que els homes als departaments de RRHH, Infraestructures i Instal·lacions, Explotació i Trens.



Gràfic 5.1. Percentatge sobre el total de cada sexe per departament

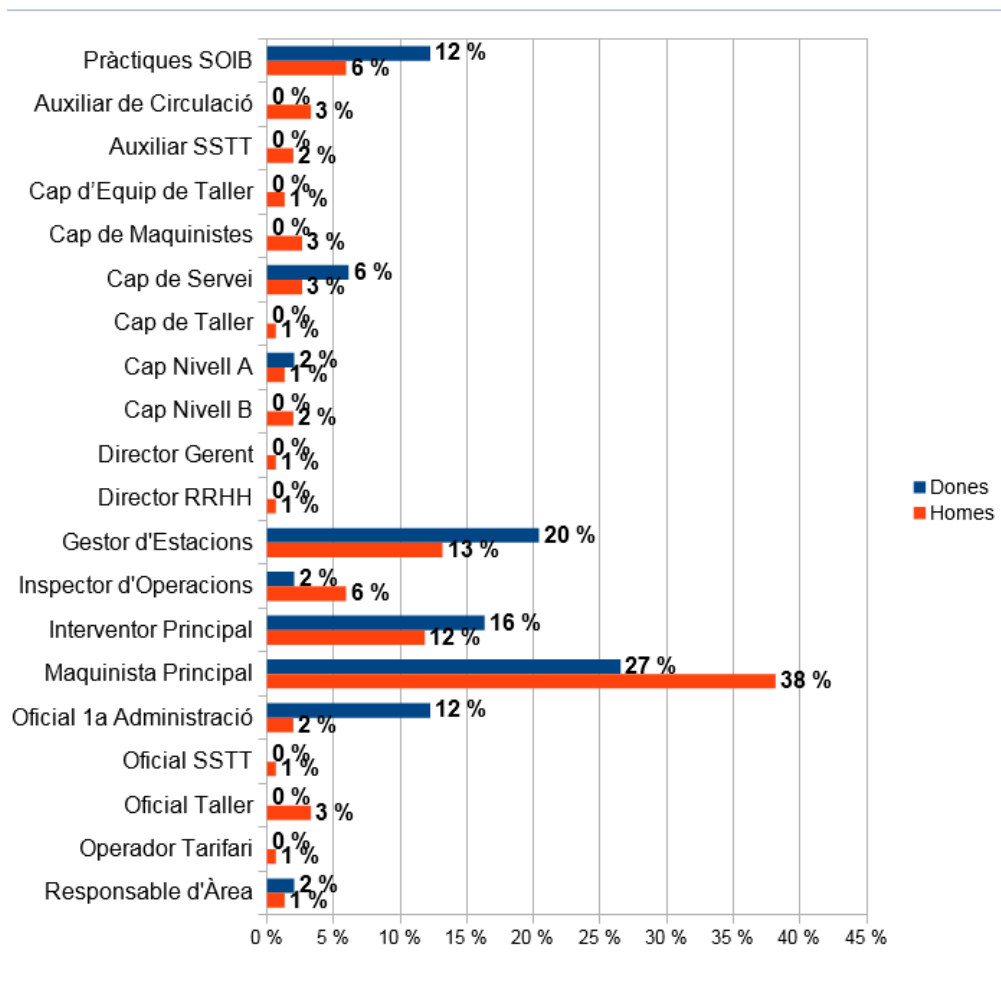
Llevat de la Direcció General, el departament de Material Mòbil és l'únic format 100% per homes. Els departaments amb major nombre de treballadors i treballadores (Tracció, Estacions i Trens) presenten percentatges de dones iguals o inferiors al 30%. Per una altra banda, el departament amb major presència de dones que d'homes és

RRHH (75% - 25%), seguit per Explotació (40% - 60%) i Infraestructures i Instal·lacions (38% - 62%).



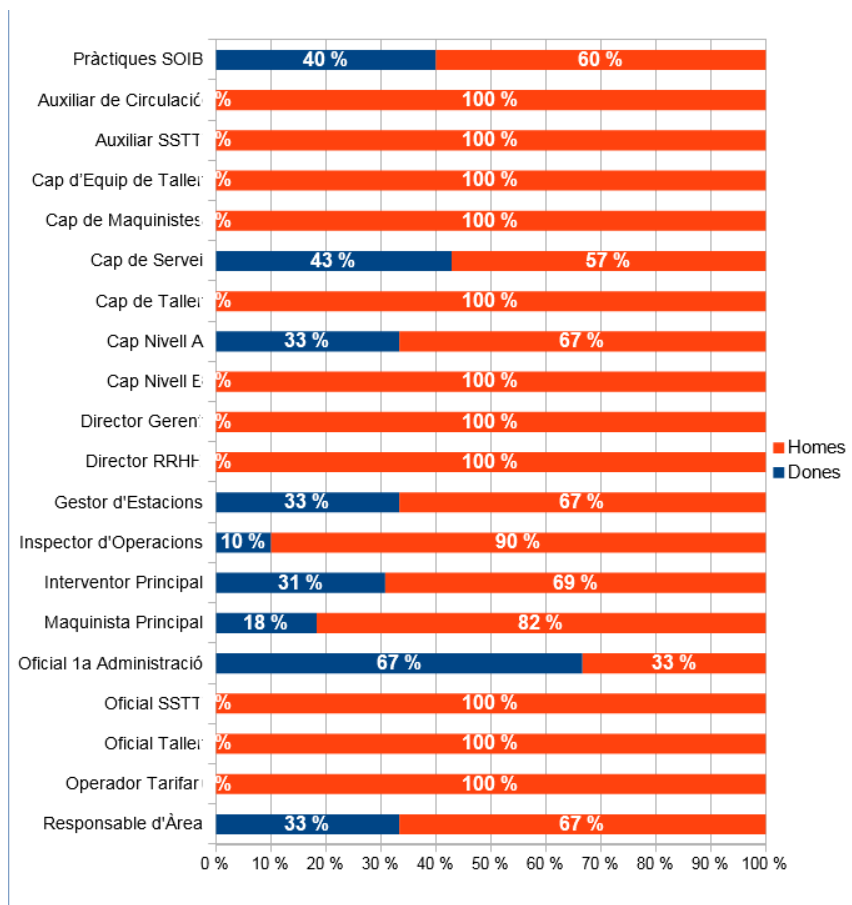
Gràfic 5.2. Distribució de la plantilla per departament i sexe

Com es pot observar a les següents gràfiques, no hi ha cap dona a 11 de les 20 categories professionals d'SFM. Les treballadores es concentren, sobretot, a les categories de Maquinista Principal (27%), Gestor d'Estacions (20%), Interventor Principal (16%), Oficial 1a Administració (12%) i Pràctiques SOIB (12%).



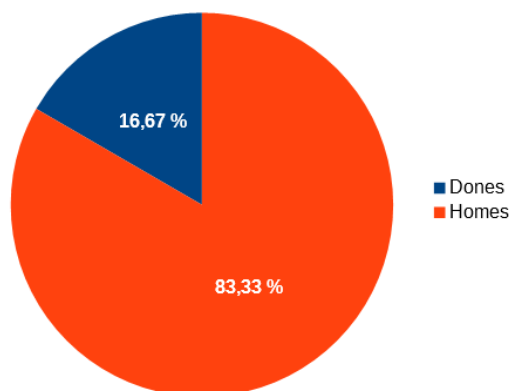
Gràfic 6.1. Percentatge sobre el total de cada sexe per categoria professional

L'única categoria amb una major presència de dones (67%) que d'homes (33%) és la d'Oficial 1a d'Administració. Les categories Cap de Servei i Pràctiques SOIB mantenen una composició d'homes i dones equilibrada. En canvi, la categoria de Maquinista Principal, la qual concentra el major nombre de treballadors i treballadores de l'empresa, està composta per un 18% de dones i un 82% d'homes. A més, a totes les categories de taller i de serveis tècnics hi trobam un 100% d'homes.



Gràfic 6.2. Distribució de la plantilla per categories professionals i sexe

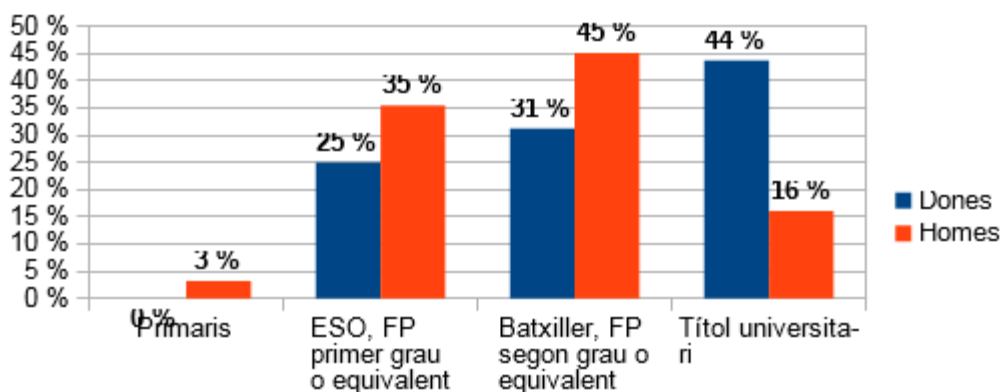
Cal destacar que les categories professionals amb major poder de decisió dins l'empresa (directors i caps de nivell A i B) estan formades per quasi una totalitat d'homes, ja que dels 8 llocs de feina que suposen, només un està ocupat per una dona. De la mateixa manera, la resta de caps, a excepció de la categoria de Cap de Servei, són tot homes, i a la categoria d'Inspector d'Operacions només hi trobam una dona. Per tant, el percentatge de dones que es troben entre els càrrecs directius, els caps intermedis i els tècnics, és de tan sols un 17%, el que equival al 10% de la totalitat de les dones de la plantilla. En canvi, el 83% dels alts càrrecs són homes, el que equival al 16% de la totalitat dels homes de la plantilla. La resta del personal està compost per un 26% de dones, el que suposa el 90% de dones de la plantilla, i un 74% d'homes, el que suposa el 84% dels homes de la plantilla.



Gràfic 6.3. Direcció, caps intermedis i tècnics per sexe

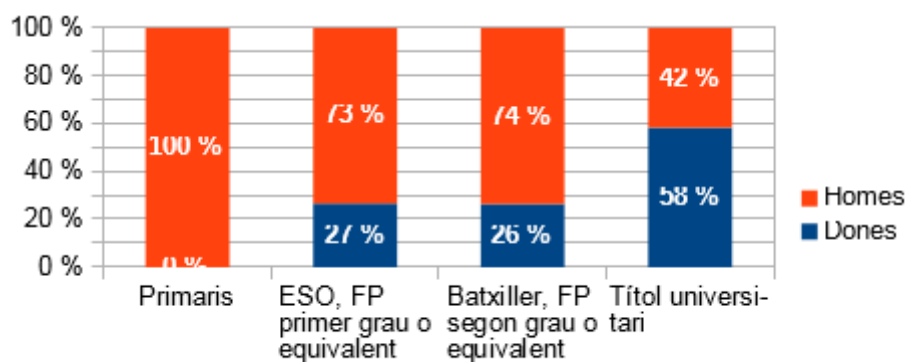
Nivell d'estudis

De les 47 persones que emplenaren els qüestionaris, un 44% de les dones i un 16% dels homes tenen estudis universitaris.



Gràfic 7.1. Percentatge sobre el total de cada sexe per nivell d'estudis (respostes qüestionari)

Observam que les dones tenen un nivell d'estudis més alt que els homes.



Gràfic 7.2. Distribució de la plantilla per nivell d'estudis i sexe

Conclusions

En termes de **representativitat**, ens trobam amb una plantilla altament masculinitzada, on les incorporacions més joves han suposat un lleu augment del nombre de dones a la plantilla. Cal destacar que part de la plantilla més jove té un contracte de pràctiques que acaba el desembre del 2018 i que, per tant, el nombre de dones es veurà reduït quan aquesta data arribi.

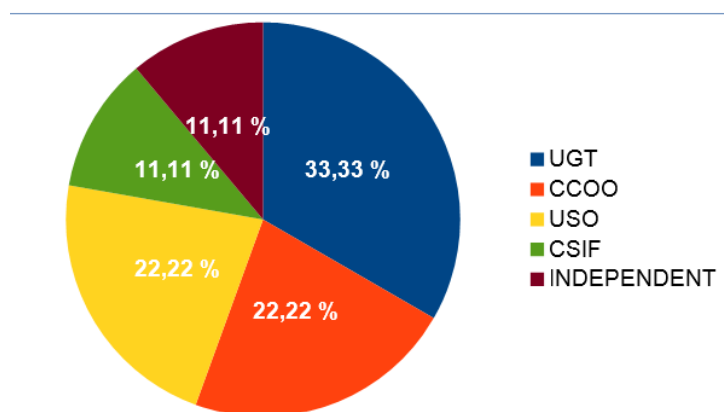
Tenint en compte la part **quantitativa** d'aquest estudi, les àrees on les dones tenen major presència que els homes són a la categoria professional d'Oficial 1a Administració i al departament de RRHH. Per una altra banda, les categories professionals on les dones no hi tenen cap tipus de presència es troben al taller, a serveis tècnics i a direcció. Tampoc treballa cap dona com auxiliar de circulació, cap de maquinistes o cap de nivell B. S'observa que els homes es concentren més que les dones a les categories de direcció, caps intermedis i tècnics, i les dones es concentren més a la resta de categories inferiors.

L'estudi qualitatiu mostra que el principal motiu d'aquestes dades és que el sector ferroviari és un sector tradicionalment masculí on la incorporació de les dones és un fet relativament recent. La segregació horitzontal i vertical que s'observa reflecteix la segregació que hi ha en el mercat de treball a la nostra societat en general.

Quant al **nivell d'estudis**, no es poden treure conclusions al respecte ja que els resultats del qüestionari no són representatius de tota la plantilla.

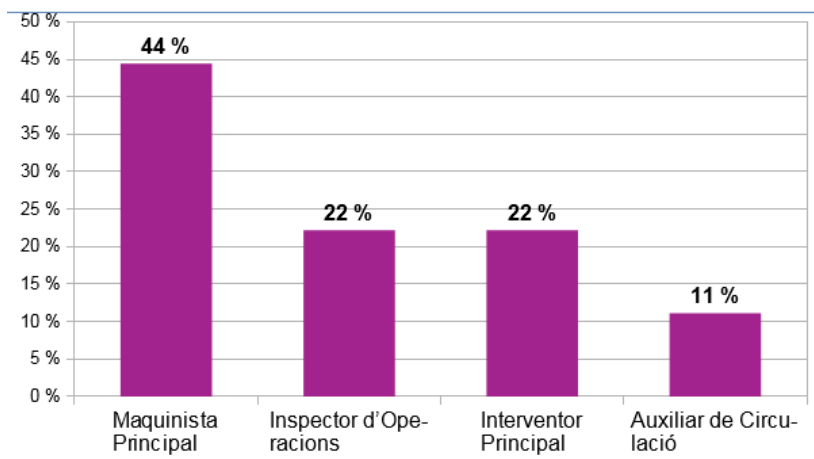
Característiques de la part social del Comitè d'Empresa

El sindicat amb major representació al Comitè d'Empresa és UGT amb un 33%, seguit de CCOO i USO amb un 22% cada un.



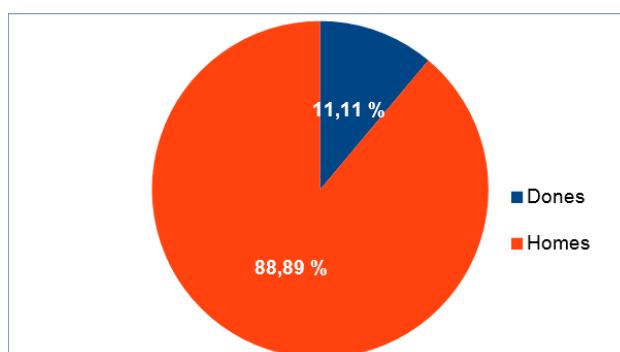
Gràfic 8. Sindicats amb representació

La categoria professional amb una major representació al Comitè d'Empresa és Maquinista Principal amb un 44%, seguit d'Inspector d'Operacions i Interventor Principal amb un 22% cada una.



Gràfic 9.1. Distribució de la part social del Comitè d'Empresa per categories professionals

Tan sols hi ha una dona a la part social del Comitè d'Empresa (11%), forma part de la categoria professional d'Interventor Principal i del sindicat USO.



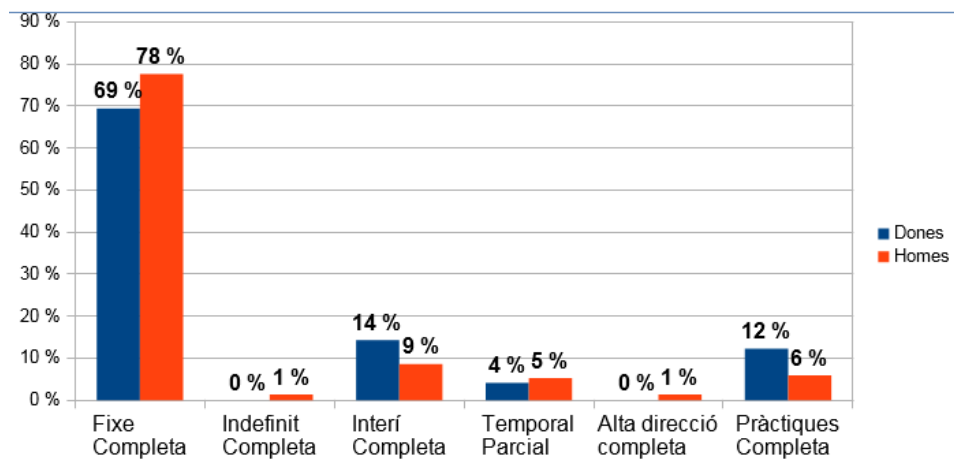
Gràfic 9.2. Distribució de la part social del Comitè d'Empresa per sexe

CONDICIONS LABORALS I POLÍTICA SALARIAL

Modalitats de contractació i jornada laboral

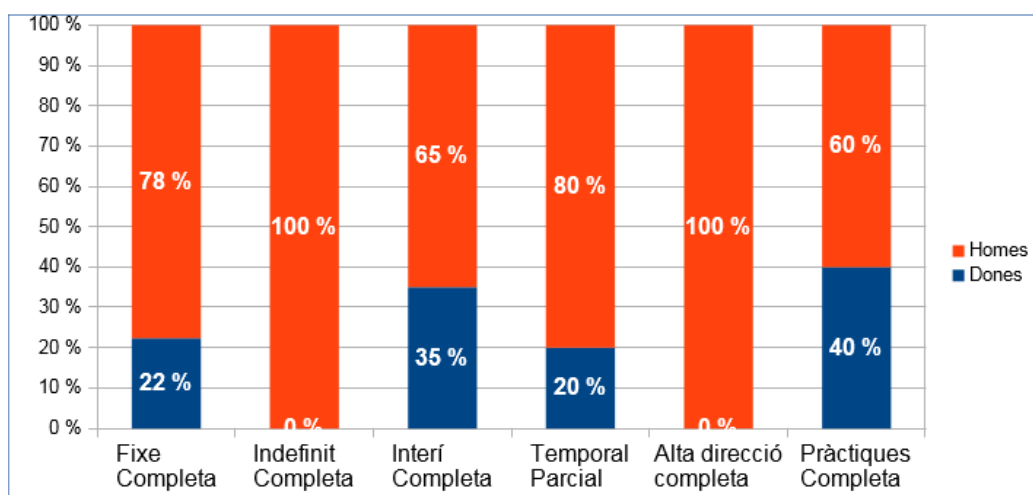
Els **tipus de contractes** dels que disposa SFM són fixe, interí, indefinit, temporal, alta direcció i en pràctiques: el personal temporal es troba en situació de jubilació parcial o rellevista amb jornada parcial; el personal en pràctiques disposa d'un contracte de 15 mesos que finalitza el desembre del 2018; els indefinits i els interins tenen contracte fins que surti la plaça a oposició; i els contractes d'alta direcció són de lliure designació per els càrrecs directius.

La majoria de treballadors i treballadores de l'empresa disposen d'un contracte fixe, el 69% de les dones i el 78% dels homes, però el percentatge de dones amb contracte d'interí i de pràctiques és superior al dels homes.



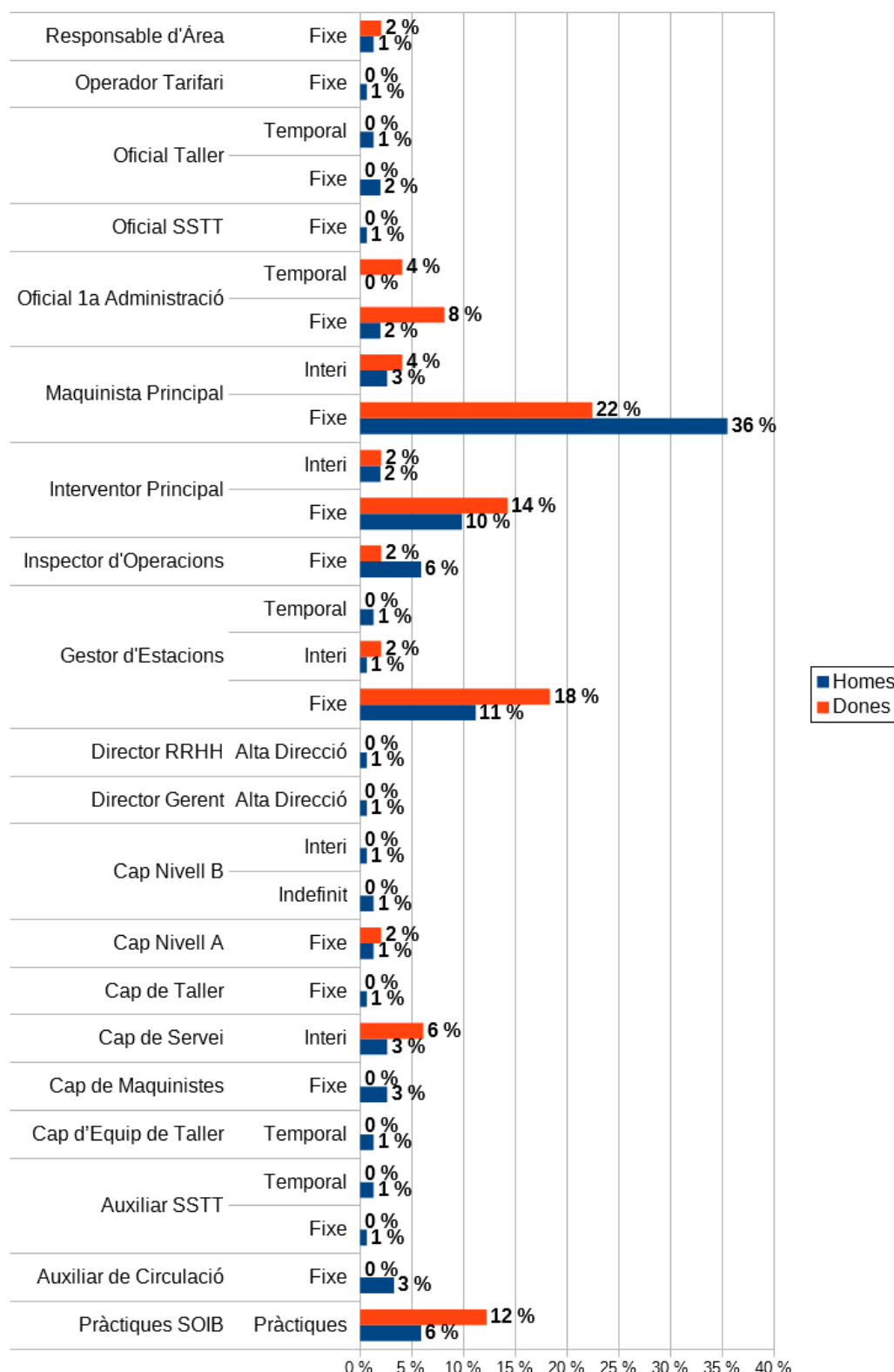
Gràfic 10.1. Percentatge sobre el total de cada sexe segons el tipus de contracte

No hi ha cap tipus de contracte que tenguin més les dones que els homes. Malgrat això, els contractes que presenten percentatges més elevats de dones són el d'interinatge (35%) i el de pràctiques (40%). A més, no hi ha cap dona amb un contracte d'alta direcció.



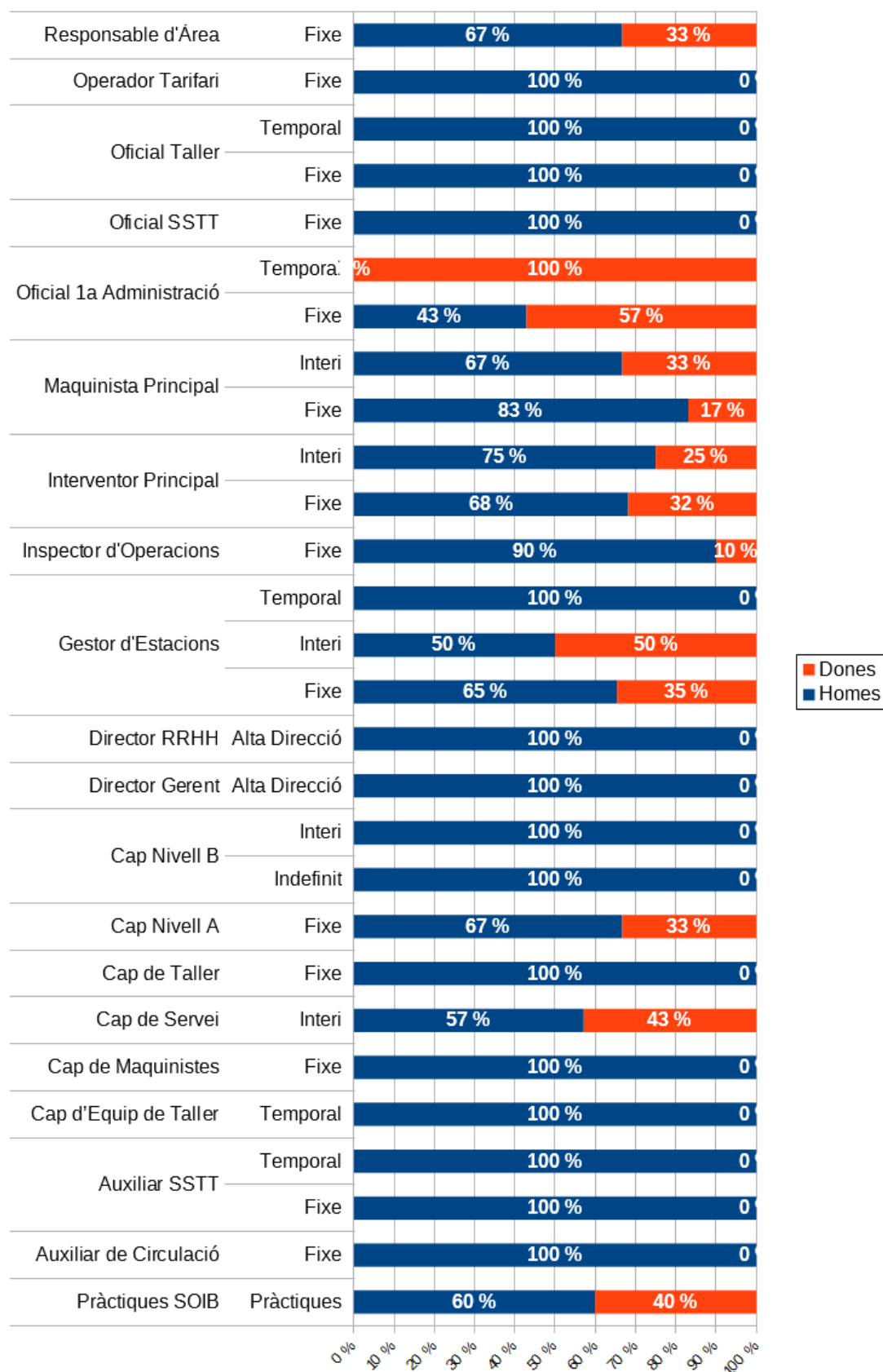
Gràfic 10.2. Distribució de la plantilla per tipus de contracte i sexe

Com s'observa a la següent gràfica, les dones estan presents a totes les categories amb personal interí o de pràctiques, llevat de Cap de Nivell B, però només es troben a 3 de les 8 categories amb personal exclusivament fixe.



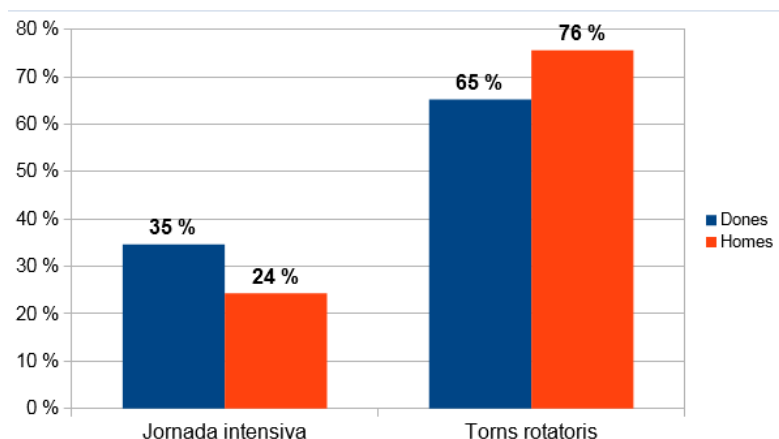
Gràfic 11.1. Percentatge sobre el total de cada sexe per tipus de contracte i categoria

A continuació, la gràfica ens mostra la composició per sexe de les categories professionals en funció del tipus de contracte. Observam un major nombre d'homes a tots els tipus de contractes de cada categoria llevat d'Oficial 1a Administració i al contracte d'interí de Gestor d'Estacions.



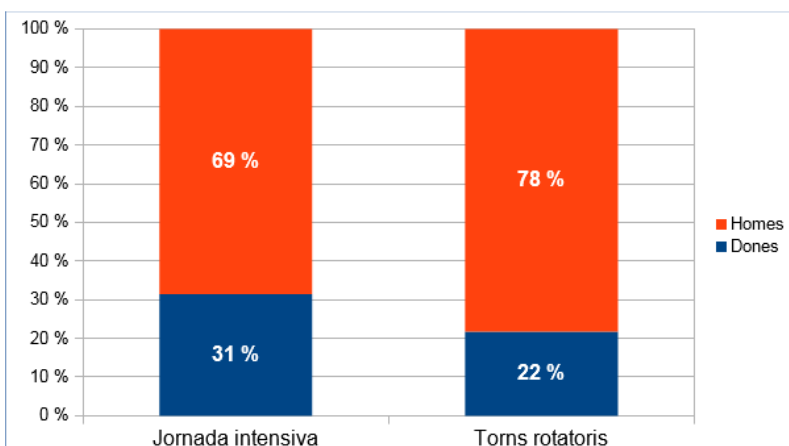
Gràfic 11.2. Distribució de la plantilla per sexe, per tipus de contracte i categoria

En relació als **torns de treball**, la majoria dels homes i de les dones de la plantilla treballen amb torns rotatoris.



Gràfic 12.1. Percentatge sobre el total de cada sexe per torns de treball

Cap torn de treball presenta un major nombre de dones que d'homes.



Gràfic 12.2. Distribució de la plantilla per torns de treball i sexe

El conveni col·lectiu estableix que la jornada laboral diària és de 7 hores i 30 minuts, amb 37 hores i 30 minuts setmanals de mitjana. La prestació de serveis és de cinc dies a la setmana, amb el dret a un descans setmanal de 48 hores ininterrompudes. S'estableix un període de 30 minuts diaris de descans, que té la consideració de feina efectiva.

Els horaris normals de feina per als departaments són els que s'indiquen a continuació:

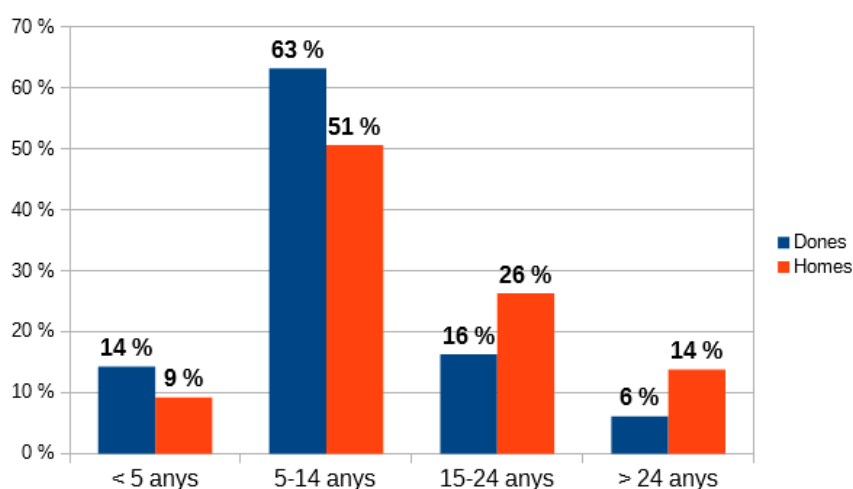
- Administració: de 7.30 hores a 15.30 hores
- Serveis Tècnics: de 6.30 hores a 14.30 hores

- Taller: s'estableixen dos torns de feina, matins (de 6.30 hores a 14.30 hores) i horabaixes (de 13.30 hores a 21.30 hores).

Als departaments en què la prestació de serveis és per torns (Tracció, Estacions i Trens), s'estableix un sistema de torns amb una jornada diària d'un mínim de set hores i un màxim de nou i mitja. Així com estableix el conveni col·lectiu a la Disposició addicional cinquena, la Comissió de Gràfics col·labora en la confecció, el seguiment i el control dels gràfics. El gràfic anual ha de ser acordat amb el Comitè d'Empresa per que sigui homogeni pel que fa a les condicions de treball, repartides equitativament entre tots els afectats d'una categoria salarial o residència laboral.

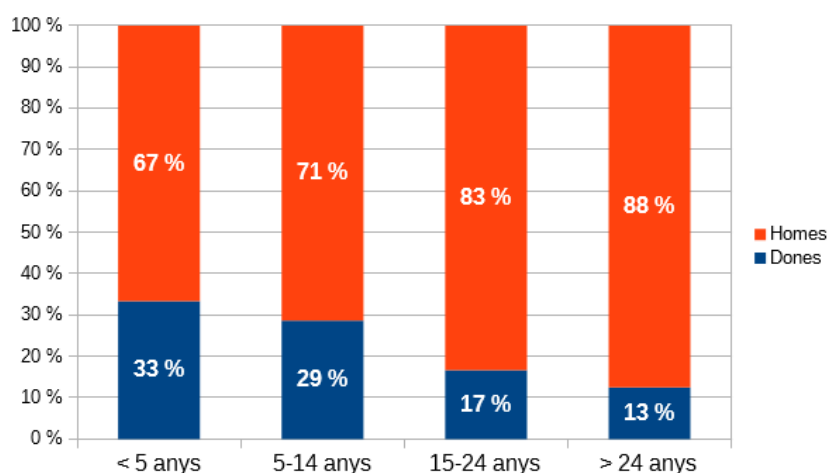
Antiguitat a l'empresa

Al comparar la distribució de cada sexe, observam un major percentatge de dones amb menys de 15 anys d'antiguitat i un major percentatge d'homes amb més de 14 anys d'antiguitat.



Gràfic 13.1. Percentatge sobre el total de cada sexe segons antiguitat

Si ens fixam amb els percentatges d'homes i dones per rang d'anys d'antiguitat, observam que a mesura que disminueixen els anys d'antiguitat augmenta el percentatge de dones front al percentatge d'homes a cada rang.



Gràfic 13.2. Distribució de la plantilla per antiguitat i sexe

Retribució i política salarial

Les taules salarials estableixen el salari de cada categoria professional adaptat a l'homologació salarial que recull la disposició addicional 15 de la Llei de pressuposts de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013. Les percepcions salarials s'estructuren en retribucions bàsiques i en retribucions complementàries, també definides al conveni. Les retribucions bàsiques es componen per el salari base, l'antiguitat i les pagues extraordinàries, les quals són dues a l'any d'una mensualitat del sou base més el complement d'antiguitat. Les retribucions complementàries estan formades per els complements de dedicació especial, horari especial, responsabilitat, dificultat tècnica, insularitat i penositat.

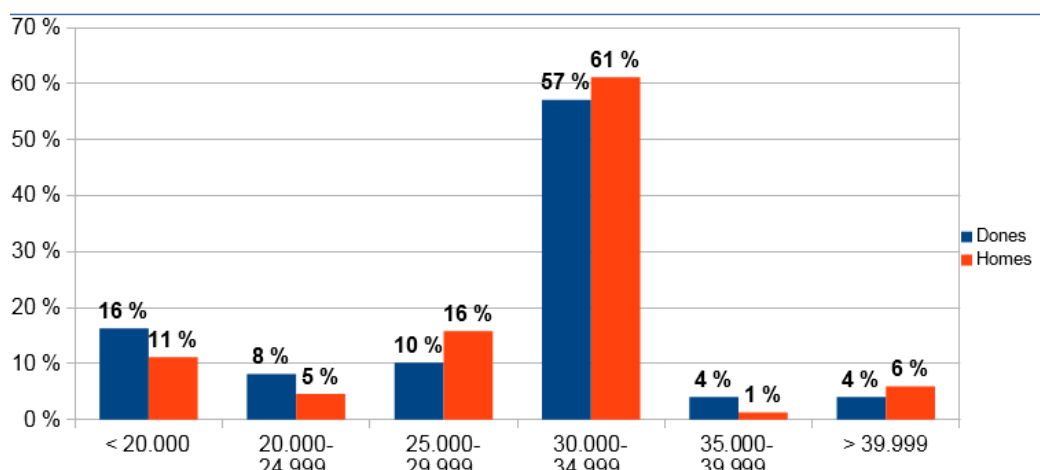
	Dones	Homes
Mitjana salarial	28.764€	29.605€

Taula 14. Mitjana del salari brut anual per sexe

El sou mitjà total del personal d'SFM, segons l'adaptació a la disposició addicional 15 de la llei anteriorment esmentada, és de 29.400 €, la mitjana del salari brut anual dels homes de l'empresa és superior a la mitjana de les dones. Aquest resultat és causa de la segregació vertical comentada anteriorment i del complement d'antiguitat. A més, cal tenir en compte que l'existència de personal a temps parcial degut a jubilacions parcials i contractes de rellevistes, afecte a les mitjanes, ja que perceben el 50% del salari total.

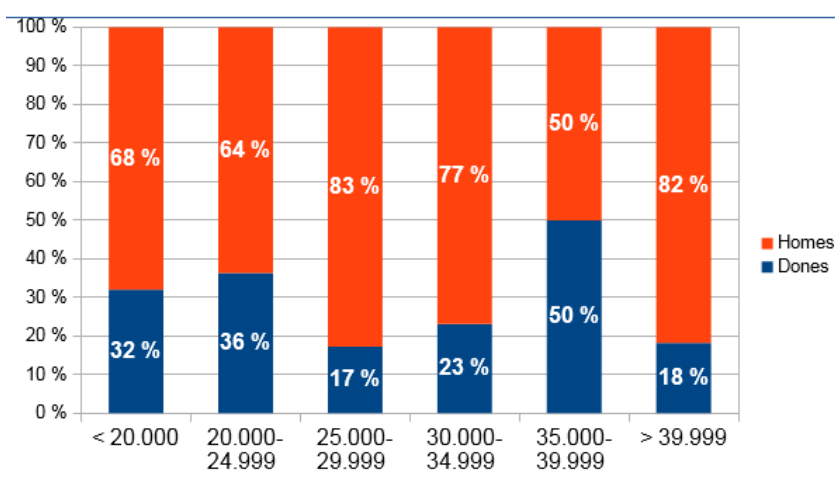
La distribució de la plantilla per rangs salarials és similar per cada sexe. Un major percentatge de dones que d'homes perceben salaris bruts anuals inferiors als 25.000€ (16% de les dones – 11% dels homes). En canvi als rangs salarials més alts, el

percentatge d'homes és més elevat a partir dels 40.000€ (6% dels homes – 4% de les dones) però inferior entre els 35.000 i els 39.999€ (1% dels homes – 4% de les dones).



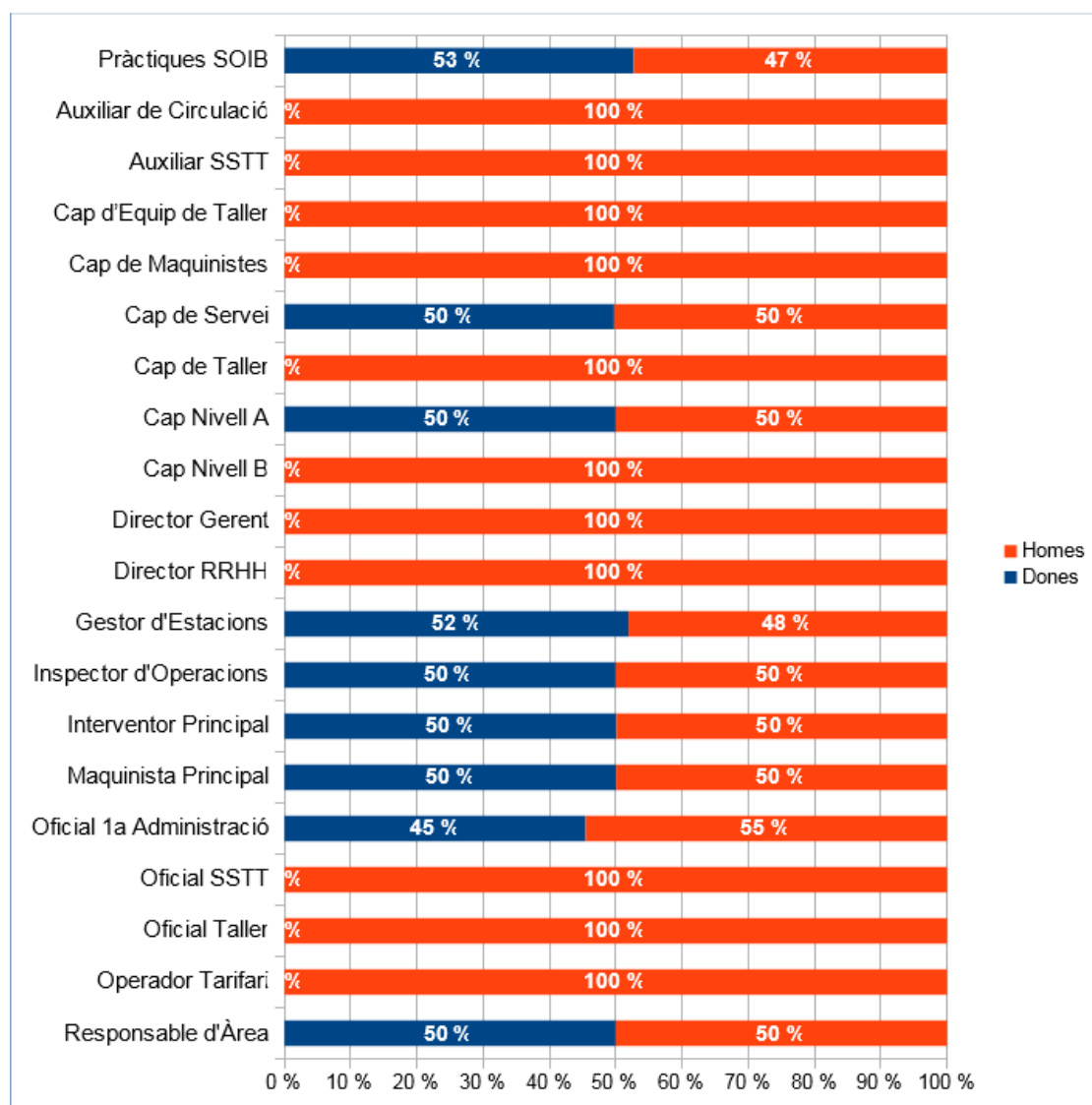
Gràfic 15.1. Percentatge sobre el total de cada sexe per rangs salarials (salari brut anual)

Les majors diferències percentuals entre homes i dones d'un mateix rang salarial es troben entre els 25.000 – 29.999€ (17% dones – 83% homes) i als salaris superiors de 39.999€ (18% dones – 82% homes). Destaca el rang entre 35.000 i 39.999€ al estar compost per un 50% de cada sexe.



Gràfic 15.2. Distribució de la plantilla per rangs salarials i sexe (salari brut anual)

A la següent gràfica es pot observar igualtat de salaris entre homes i dones d'una mateixa categoria. Les diferències que es donen entre homes i dones a les categories de Gestor d'Estacions i Oficial 1a Administració són degudes a la presència de personal en situació de jubilació parcial i contracte de relleu. En el cas de la categoria de Pràctiques SOIB, la major mitjana en el sou de les dones és deguda a que, al contrari dels homes, totes les dones es troben dins la categoria de nivell A.



Gràfic 16. Distribució de la plantilla per categories professionals, mitjana del salari brut anual i sexe

Conclusions

Tant les condicions laborals com la política salarial de l'empresa estan recollides al conveni col·lectiu i a les taules salarials, atenent a la Disposició addicional 15 de la Llei general de pressuposts de la CAIB per a l'any 2013.

En relació a les **modalitats de contractació**, la majoria de la plantilla és fixe, per tant, gran part del personal de l'empresa disposa d'estabilitat al seu lloc de feina.

A partir de l'anàlisi dels resultats realitzat, i amb l'objectiu de visibilitzar possibles diferències difícils de percebre a simple vista entre les **condicions laborals** dels homes i les dones de la plantilla, es pot concloure que no existeixen evidències que provin que les dones de l'empresa gaudeixen de pitjors condicions laborals que els

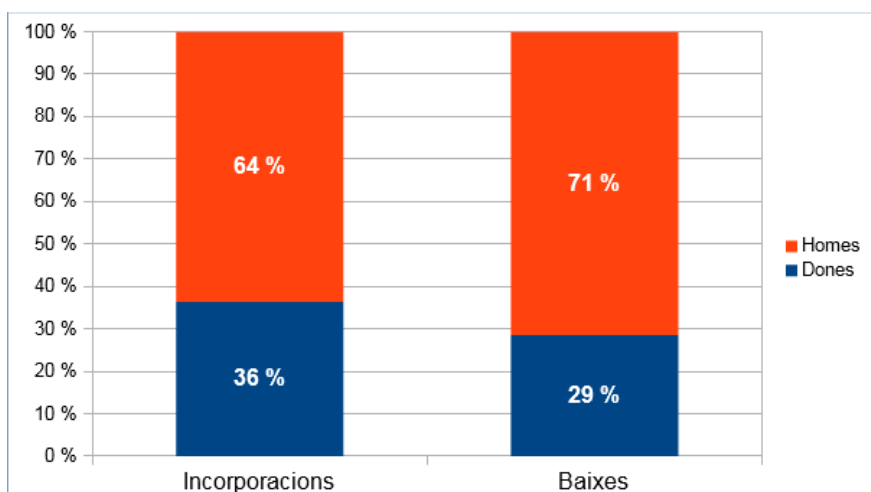
homes, tot el contrari, la majoria de dones, de la mateixa manera que els homes, disposen d'un contracte fixe amb jornada completa.

Quant a l'**antiguitat** de la plantilla, a més anys d'antiguitat més desequilibrada es la composició d'homes i dones per cada rang. L'antiguitat influeix a la retribució anual, ja que el conveni estableix que els treballadors i treballadores han de percebre, en concepte de complement d'antiguitat per cada tres anys de servei en l'empresa, les quantitats que s'estableixen a la Disposició adicional 15 de la Llei general de pressuposts de la CAIB per a l'any 2013, en funció del nombre de triennis que compleixen en cadascun dels grups (A, B, C o D).

Pel que fa a la **política salarial**, el conveni col·lectiu defineix tots els conceptes retributius i els criteris que s'utilitzen per assignar-los en termes precisos i objectius. El sou mitjà anual brut del personal és de 29.400 €, la mitjana dels homes és de 29.605 € i la de les dones és de 28.764 €. Probablement, part de la diferència és causa de la segregació vertical anteriorment comentada, ja que no s'han trobat diferències injustificades entre el sou de dones i homes d'una mateixa categoria professional. D'altre banda, cal tenir en compte, que amb els anys de servei a l'empresa, les persones treballadores van adquirint el dret de rebre complements salarials per antiguitat, a més de permetre possibles promocions. La percepció general de la plantilla és que els conceptes salarials beneficien de la mateixa manera a homes i dones, ja que venen regulats per conveni segons la categoria professional i l'antiguitat.

POLÍTICA DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

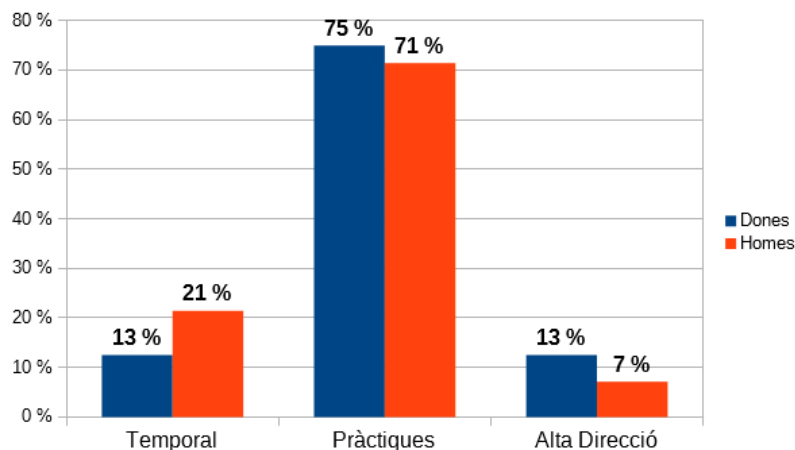
Al 2017, el 36% de les persones incorporades i el 29% de les baixes varen ser dones.



Gràfic 17. Incorporacions i baixes 2017 per sexe

Incorporacions

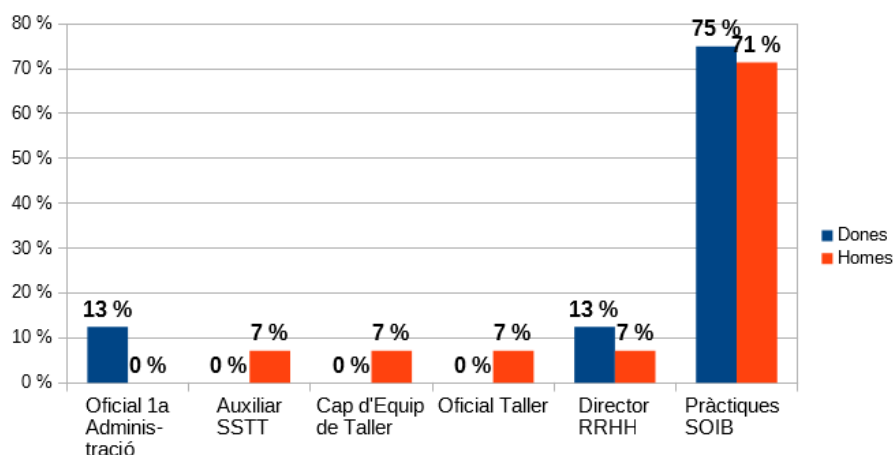
La majoria d'incorporacions del 2017 han estat contractes de pràctiques mitjançant el *Programa SOIB Jove-Qualificats Sector Públic*. La resta d'incorporacions han estat, per una banda, contractes d'alta direcció, i per una altra, contractes de relleu amb motiu de les jubilacions parcials de treballadors i treballadores. Els percentatges entre sexes per tipus de contracte han estat similars.



Gràfic 18. Percentatge sobre el total de cada sexe de les incorporacions 2017 per tipus de contracte

La plaça de Director de RRHH correspon a una plaça de personal directiu professional no adscrit al conveni col·lectiu, anomenat a la gràfica anterior com «Alta Direcció».

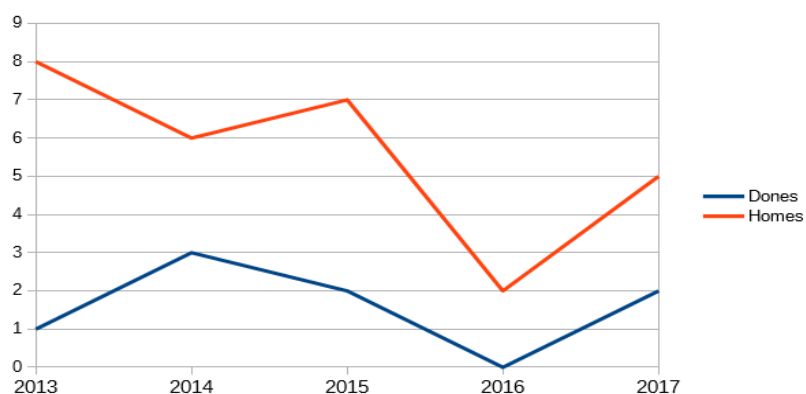
Director de RRHH i Pràctiques SOIB són les úniques categories professionals on, al 2017, s'han incorporat tant homes com dones.



Gràfic 19. Percentatge sobre el total de cada sexe de les incorporacions 2017 per categoria professional

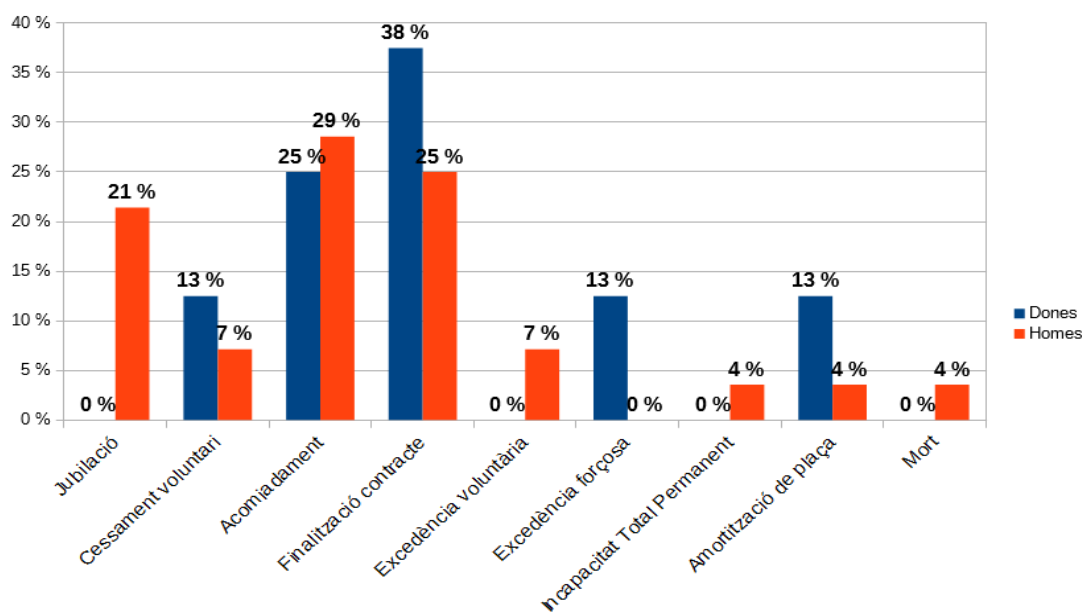
Baixes definitives

Des del 2013 al 2017 s'han donat de baixa definitiva 8 dones i 28 homes. Tots els anys han finalitzat la relació laboral amb l'empresa més homes que dones, essent el 2013 l'any amb major diferència, 8 homes i 1 dona, i el 2016, l'any amb menys baixes i menor diferència (2 homes i cap dona).



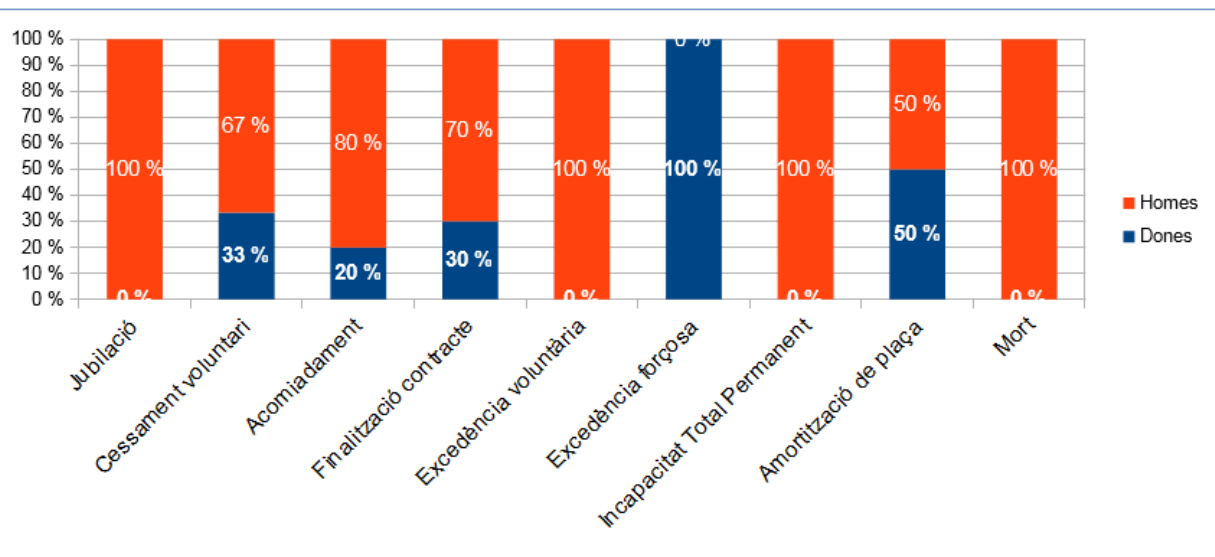
Gràfic 20. Nombre de baixes definitives dels darrers 5 anys (2013-2017) per sexe

Com es pot observar a la següent gràfica, els motius més comuns per als quals les dones han finalitzat la relació laboral, durant el període 2013-2017, han estat la finalització del contracte (38%) i l'acomiadament (25%). Destaca que, als 5 darrers anys, no hi ha hagut cap dona que s'hagi jubilat, mentre que, el 21% de les baixes definitives dels homes, han estat per jubilació.



Gràfic 21.1. Percentatge sobre el total de cada sexe del motiu baixes definitives darrers 5 anys (2013-2017)

L'únic motiu de baixa amb un major percentatge de dones que d'homes és l'excedència forçosa i, en aquest cas, la persona va ser reincorporada a l'empresa.



Gràfic 21.2. Motiu baixes definitives darrers 5 anys (2013-2017) per sexe

Conclusions

Des de l'any 2007, quan es va dur a terme la darrera convocatòria externa, les úniques contractacions realitzades han estat de caràcter temporal, per una banda, mitjançant el *Programa SOIB Jove-Qualificats Sector Públic* (2017-2018), i per altra banda, a través de contractacions de rellevistes seguint la Instrucció conjunta del director general de Funció Pública i Administracions Públiques i del director general de Pressuposts i Finançaments de 29 de febrer de 2016, per la qual es determina el requeriment d'autorització i d'informes previs per a la contractació de personal laboral fix i temporal dels ens que integren el sector públic autonòmic.

La majoria de persones que s'han **incorporat** el **2017** han estat homes. Les contractacions de rellevistes han mantingut la masculinització de certes categories, com les de taller i Serveis Tècnics, i la feminització de la categoria d'Oficial 1a Administració. Pel que fa als alts càrrecs i als contractes de pràctiques del *Programa SOIB Jove-Qualificats Sector Públic*, les incorporacions de dones i homes han estat equilibrades.

Els principals motius de **baixa definitiva** del període **2013-2017**, tant per homes com per dones, han estat la finalització del contracte i l'acomiadament.

En relació a la **política de selecció i contractació**, el conveni col·lectiu explicita a l'article 31 que, en qualsevol cas, s'han de garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

A les bases de les convocatòries de selecció analitzades apareixen sempre explicades les tasques i funcions del lloc de feina i les sol·licituds i documentació a presentar. A més, es defineixen les fases de selecció, els requisits necessaris per superar-les o ser eliminat i, en els casos on es requereix una entrevista personal, es detallen les capacitats que es valoraran. També es menciona les persones que formaran la comissió tècnica de valoració, les seves funcions i els criteris de valoració que seguiran. Aquests criteris de valoració són mèrits d'experiència professional, formació i habilitats lingüístiques.

En consistència amb les dades quantitatives i qualitatives comentades dins aquest apartat, la percepció de la plantilla sobre la política de selecció i contractació de l'empresa, recollida mitjançant les entrevistes i els qüestionaris, és que es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes per accedir a qualsevol lloc de feina a l'empresa i que els mecanismes de selecció i valoració es basen en criteris objectius.

DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

Promoció professional

La normativa aplicable a les convocatòries de trasllats, ascensos i canvis de categoria és la que estableix la **Circular 908**. A aquest document es defineix **trasllat** com el canvi amb caràcter permanent del lloc de treball de la mateixa categoria sempre que no es necessiti realitzar una prova d'aptitud. Els trasllats poden ser voluntaris o forçosos, tenint preferència l'acoblament de personal sobrant. Les peticions es resolen, en general, atenent, en primer terme, a l'experiència professional en la categoria, en segon terme, a la major antiguitat a l'empresa, i en cas d'empat, decidirà la major edat del peticionari. El darrer concurs de trasllats realitzat a l'empresa va ser l'any 2009.

En relació als **ascensos**, l'últim procés de promoció interna duit a terme es va fer al 2010 mitjançant concurs-oposició.

Durant l'any 2017, es va atorgar a tres treballadors la *diferències de càrrec* per necessitats del servei i, al mes de maig, es va convocar un procés de reclassificació professional amb caràcter definitiu a la categoria de maquinista, dirigit a tota la plantilla d'SFM, que va permetre obtenir l'habilitació de maquinista a 9 treballadors que superaren les corresponents proves.

Formació professional

Formació 2017						
Denominació dels cursos	Personal	Dones	%D	Homes	%H	Total
Operador de carretons elevadors	Taller	0	0	4	100%	4
Gestió de residus	SSTT i Taller	0	0	10	100%	10
Capacitació tècnica PHP	Tècnic de material mòbil i Tècnic de telecomunicacions i sistemes	0	0	2	100%	2
TOTAL		0	0%	16	100%	16

Taula 22. Formació 2017

A més d'aquests cursos, s'han realitzat d'altres obligatoris per tota la plantilla:

A. Pla d'Autoprotecció, inclou diversos cursos de diferents nivells:

- Bàsic: és obligatori per tot el personal de l'empresa.
- Avançat: els mòduls 1, 2 i 3 estan dirigits a DPA, Inspector d'Operacions, CTC, COR, PCS, Maquinistes, Factors (Gestors) d'Estacions, Interventors i Auxiliars d'Operacions. El mòdul 4 està dirigit a Factors (Gestors) d'Estacions, Interventors i el resta de personal designat com Equip Primers Auxilis per SFM.

B. Curs de prevenció de riscos laborals: obligatori per tota la plantilla.

El Conveni Col·lectiu estableix que les accions formatives relacionades amb el lloc de treball o el reciclatge tenen caràcter prioritari i s'han de dirigir a fer operatiu el mapa de categories i funcions que recull el conveni. A més, el temps necessari per participar en les accions formatives obligatòries relacionades amb el lloc de treball és a càrrec de l'empresa i té la consideració de temps efectiu de feina. Finalment, d'acord amb la normativa laboral, el personal té un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball.

La plantilla, d'acord amb el que estableix l'article 24 del conveni col·lectiu pel qual es regula l'acció social, disposa d'una ajuda per sufragar, en part, les despeses que realitzi en matèria d'estudis oficials (matrícula i llibres), per a si mateix o per als seus fills majors de 18 anys i menors de 25 anys.

Conclusions

Quant a la carrera vertical, durant el 2017, s'han atorgat, per necessitats del servei, diferències de càrrec a tres treballadors i reclassificacions a maquinista a 9 treballadors.

L'opinió generalitzada és que hi ha igualtat d'oportunitats a l'hora d'accedir a llocs de categories superiors i que homes i dones tenen les mateixes oportunitats per promocionar i per accedir a les formacions.

En relació a les formacions, hi ha consens entre el personal entrevistat sobre la falta de formacions oferides per l'empresa. Atès que les formacions s'han de fer en temps de treball, les mancances de personal i la problemàtica de torns dificulta la realització de formacions més enllà de les estipulades per la normativa.

El 17% de les 47 persones que emplenaren el qüestionari per la plantilla han rebut formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, dins o fora de l'empresa.

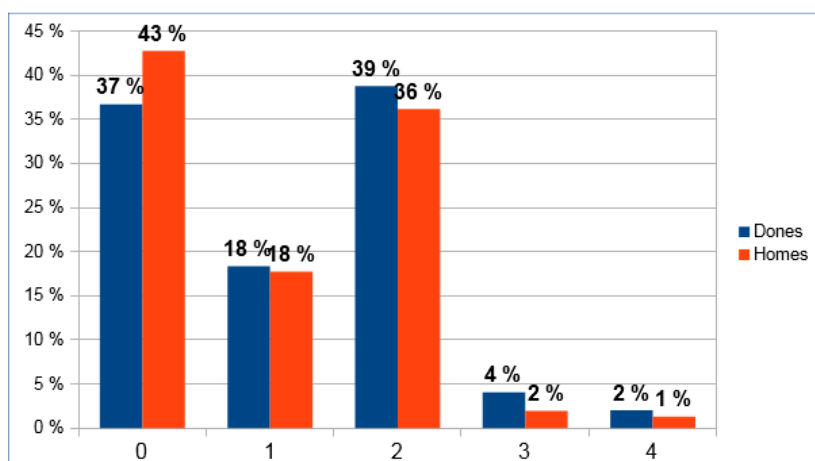
POLÍTIQUES DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Responsabilitats familiars

Càrregues familiars							
Nº persones depenents	Dones	%D	%D/TD	Homes	%H	%H/TH	Total
Fills/es	31	26,27%	63,27%	87	73,73%	57,24%	118
Fills/es menors d'edat	27	29,03%	55,1%	66	70,97%	43,42%	93

Taula 23. Càrregues familiars

El 55% de les dones de la plantilla i el 43% dels homes tenen fills/es menors d'edat a càrrec.



Gràfic 24. Percentatge sobre el total de cada sexe del nombre de fills/es

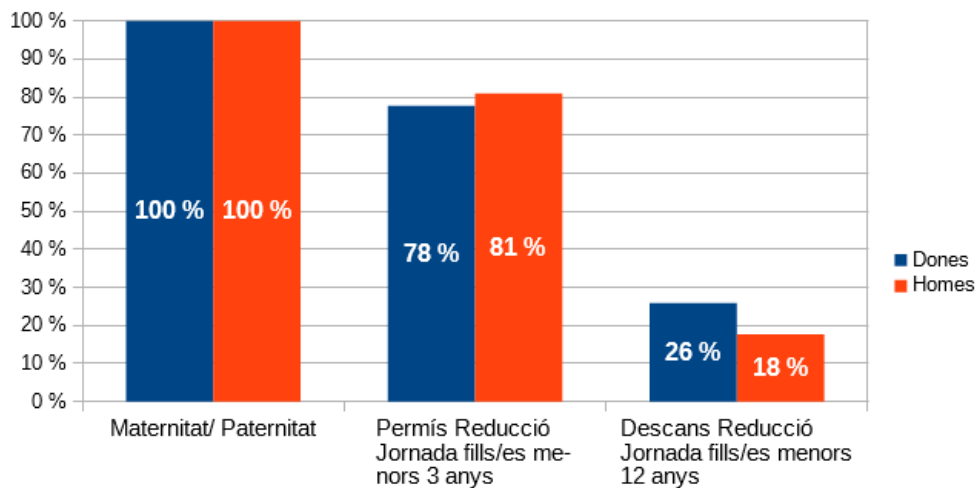
El nombre de fills/es es distribueix de forma similar per cada sexe, encara que hi ha un major percentatge d'homes sense fills/es.

Conciliació personal, familiar i laboral

SFM compta amb diversos mecanismes per contribuir a l'ordenació del temps de treball i afavorir la conciliació. En primer lloc, respecta els drets regulats per l'Estatut dels Treballadors, modificats per la Llei Orgànica 3/2007, en relació a permisos, excedències, reduccions de jornada, etc.:

- Baixa per maternitat: 16 setmanes.
- Baixa per paternitat: 4 setmanes.
- Llicència per lactància acumulada: les hores que resultin dels torns a treballar des de la seva incorporació després de la baixa de maternitat o paternitat fins que el fill/a faci els 12 mesos (es sumen totes les hores).
- Ampliació de la baixa de maternitat: 2 setmanes per fill/a menor de 2 anys o 1 setmana per fill/a major de 2 anys i menors de 4 anys.
- Permís de reducció de jornada per fills/es menors de 3 anys: 1 dia mesos imparells i 2 dies mesos parells, no afecta a la retribució.
- Descans per reducció de jornada per fills/es menors de 12 anys: fins un 50% de la jornada, afecta a la retribució.

Al 2017, totes les persones en situació d'acollir-se a la baixa per maternitat/paternitat la varen sol·licitar. Com s'observa a la gràfica, el percentatge de persones que s'acullen al permís de reducció de jornada per fills/es menors de 3 anys, en relació a les persones en situació d'acollir-se, és similar entre sexes. En canvi, hi ha un major percentatge de dones que s'acullen al descans de reducció de jornada per fills/es menors de 12 anys. Cal tenir en compte que aquest darrer, a diferència del permís per reducció de jornada per fills/es menors de 3 anys, afecta a la retribució.



Gràfic 25. Percentatges sobre el total de cada sexe de baixes i permisos per cura de fills/es 2017 (persones que s'acullen/persones en situació d'acollir-se).

En cas d'emergències personals o familiars es facilita la sortida del lloc de feina sempre i quan es justifiqui el motiu de la sortida. S'entén per sortida justificada anar al metge, tenir exàmens oficials, i qualsevol deure inexcusable de conciliació de la vida familiar i laboral, exàmens prenats i tècniques de preparació al part del personal laboral i el seu cònjuge. La llicència per malaltia d'un familiar és de 3 dies per els familiars de 1r grau i 2 dies per els de 2n grau, ampliable a 3 dies més si és fora de la residència. També hi ha la possibilitat d'utilitzar dies addicionals no retribuïts i llicències d'assumptes propis.

L'excés de jornada es compensa, normalment, amb dies de descans o, excepcionalment i de forma justificada, com a hores extraordinàries.

Es disposa de sales de descans i pàrquing.

A més, SFM disposa d'ajuts socials estipulats al conveni col·lectiu a l'article 24, els quals són els que dicta la Llei de pressuposts generals de la CAIB. Actualment, els ajuts disponibles són:

- Ajuts per l'atenció a familiars amb discapacitat.
- Ajuts per fills/es menors de 18 anys.
- Ajuts per a estudis oficials del personal i fills/es de 18 a 25 anys a càrrec.
- Ajuts en compensació de despeses derivades d'assistència sanitària.
- Bestretes ordinàries i extraordinàries de retribucions.

Conclusions

A data de 22 de novembre de 2017, el 55% de les dones i el 43% dels homes d'SFM tenen fills a càrrec menors d'edat. Entre l'1 de gener i el 22 de novembre de 2017, el 78% de les dones i el 80% dels homes en situació d'acollir-se al **permís de reducció de jornada** per fills menors de 3 anys ho varen fer. En canvi, quant al **descans de reducció de jornada** per fills menors de 12 anys, s'hi varen acollir el 26% de dones i el 18% d'homes en situació de poder fer-ho. Cal tenir en compte que aquesta darrera afecta a la retribució.

El 56% de les dones i el 39% dels homes de les 47 persones que contestaren el qüestionari, consideren que es podrien millorar les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral. Aquestes dades coincideixen amb l'opinió recollida mitjançant les 22 entrevistes, on es perceben dificultats per conciliar la vida familiar i personal amb la laboral.

El departament de RRHH utilitza el Portal web com a canal de comunicació per difondre la informació sobre els ajuts socials i les mesures de conciliació, i per gestionar les seves sol·licituds. En canvi, segons els resultats del qüestionari per la plantilla, el 50% de les dones i el 52% dels homes de les 47 persones que contestaren, neguen conèixer quines són les mesures de conciliació o on podrien sol·licitar-les. Per tant, es detecta la necessitat de trobar noves vies per comunicar aquesta informació, promocionar la utilització del Portal web entre el personal i incrementar el nombre de comunicacions que contenguin informació sobre aquesta temàtica.

CULTURA ORGANITZATIVA

SFM vol oferir una xarxa de Transport Públic que afavoreixi el desenvolupament de l'Illa de Mallorca, que redueixi l'impacte ambiental i, alhora, satisfaci les necessitats de mobilitat dels ciutadans amb un nivell de qualitat i preus òptims. És per això que SFM ha dissenyat un pla d'actuació amb l'objectiu de potenciar la locomoció a l'Illa de Mallorca i intentar oferir un transport ràpid, eficaç, barat, còmode, segur i ecològic. Tot això tenint present la necessitat de potenciar i millorar els serveis, sobretot a nivell de seguretat i prestacions, la necessitat de construir i posar en funcionament noves infraestructures i la recuperació i funcionament de vies fèrries i estacions en estat de deteriorament. Aquests tres eixos es completen amb un projecte d'adaptació de la línia a les demandes dels viatgers i l'adaptació als temps actuals, a través de l'oferta de bitllets i bons del dia, creació de serveis, etc.

SFM avalua la qualitat del seu servei mitjançant els següents indicadors:

1. Desplaçaments amb menys de tres minuts de retard.

2. Reclamacions sobre l'atenció als viatgers i viatgeres.
3. Reclamacions sobre la falta de comoditat i confort.
4. Reclamacions sobre la informació personalitzada a Palma, Inca o Manacor.
5. Reclamacions sobre la gestió dels bitllets.
6. Reclamacions sobre les infraestructures operatives.
7. Respostes als viatgers trameses dins un termini màxim de quinze dies.
8. Viatgers d'excursions.

Conclusions

De forma generalitzada, i malgrat els esforços realitzats per l'empresa, el personal entrevistat percep la necessitat d'implantar nous mecanismes per transmetre els valors empresarials als treballadors i treballadores d'SFM.

Els resultats del qüestionari indiquen que de les 47 persones que contestaren, el 69% de les dones i el 19% dels homes consideren que són habituals a l'empresa els acudits i comentaris sexistes. A més, el 44% de les dones i el 19% dels homes afirmen haver-se sentit discriminades o discriminats en aquesta empresa per ser dona o per ser home. Mitjançant les entrevistes es conclou que és a les oficines on és evident aquest tracte més diferenciat entre sexes. Davant d'aquestes dades, l'empresa afirma que mai s'ha posat en el seu coneixement cap situació d'aquest tipus ni s'han rebut queixes al respecte, el que indica la necessitat d'obrir canals de comunicació entre l'empresa i els/les treballadors/es per tal de posar solució en el cas que es doni una situació similar en el futur.

Tornant al qüestionari, són les treballadores les que consideren més necessari implantar un Pla d'Igualtat entre Dones i Homes a SFM, el 88% de les dones front al 55% dels homes que emplenaren el qüestionari.

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

Al analitzar el **llenguatge dels documents** implicats dins els processos de selecció, l'única referència al sexe que contenen les bases de les convocatòries i les descripcions de les categories professionals al conveni col·lectiu és l'ús genèric del masculí en lloc d'un genèric neutre i més inclusiu.

Conclusions

Una de les principals conclusions extretes de les entrevistes és la necessitat de millorar la comunicació interna a SFM, sobretot l'agilitat i la claredat de la informació que es transmet. Les mancances s'han detectat tant a la comunicació ascendent i descendent com a la interdepartamental. Malgrat això, la plantilla es mostra satisfeta

amb el Portal web instaurat, des de juliol del 2017, com a eina per facilitar la gestió del personal i la comunicació amb els caps i RRHH.

Analitzat el llenguatge d'alguns dels documents principals de l'empresa, com el conveni col·lectiu i diferents documents implicats en els processos de selecció, s'observa l'ús genèric del masculí, en lloc d'un genèric inclusiu i no sexista.

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

Segons la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses han de promoure condicions que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe i arbitrar procediments específics per la seva prevenció i per donar sortida a les denúncies o reclamacions que puguin formular qui hagi estat objecte del mateix (article 48.1.).

Partint dels resultats de les entrevistes, el Protocol de prevenció en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe d'SFM pareix ser força desconegut entre el personal, encara que, el 50% de les dones i el 77% dels homes que van respondre el qüestionari, afirmen que sabrien què fer o a qui dirigir-se en cas de sofrir o presenciar qualche tipus d'assetjament al seu lloc de feina. L'empresa va posar a disposició del personal el protocol quan es va finalitzar, enviant una còpia a tots els centres de treball, al Comitè de Seguretat i Salut i al departament de RRHH.

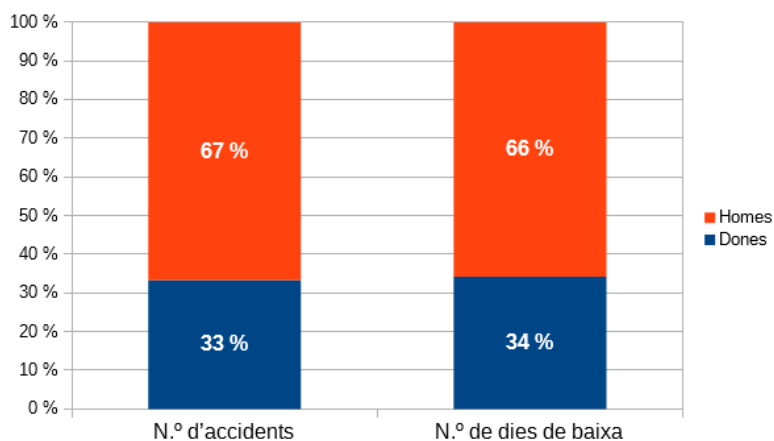
Les persones entrevistades que coneixen el procés de denuncia del protocol consideren que, per les característiques de l'empresa, seria recomanable externalitzar l'equip mediador per tal de transmetre seguretat i confiança a la persona denunciant, promovent així l'ús d'aquesta via amb l'objectiu d'eliminar i prevenir qualsevol tipus d'assetjament.

Les dades recollides mitjançant el qüestionari, complementades amb la informació qualitativa aportada per les entrevistes, mostren la necessitat d'aplicar accions per eliminar les situacions puntuals que es puguin donar d'assetjament sexual o per raó de sexe, de forma paral·lela amb la promoció del Protocol per els casos més sistemàtics o greus. El 38% de les 16 dones que varen respondre al qüestionari, afirmen haver sofert alguna vegada dins l'empresa, qualche tipus d'assetjament sexual, i el 44% afirmen haver sofert qualche tipus d'assetjament per raó de sexe. A més, el 56% de les dones i el 36% dels homes coneixen qualche cas d'alguna persona de l'empresa que hagi sofert assetjament sexual fent feina a aquesta empresa, i el 44% de les dones i el 13% dels homes coneix qualche cas d'alguna persona de l'empresa que hagi sofert assetjament per raó de sexe fent feina a aquesta empresa. L'empresa afirma no haver rebut cap queixa al respecte, per tant, es detecta la

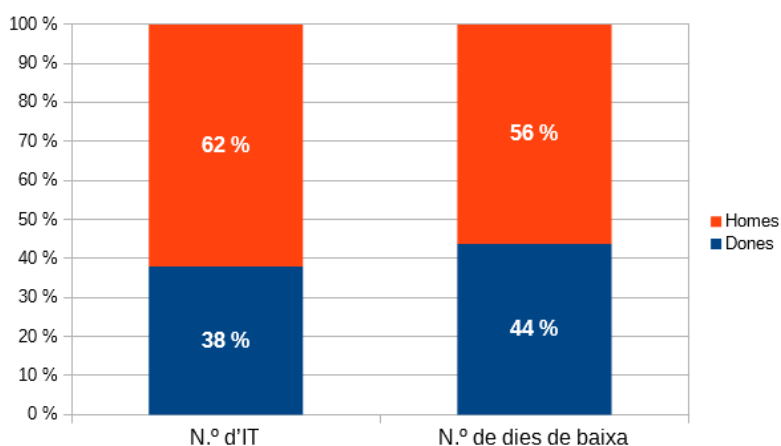
necessitat d'establir nous canals de comunicació i denúncia per abordar aquestes situacions en cas que es donin en el futur.

RISCS I SALUT LABORAL

La majoria dels accidents laborals del 2017 han estat soferts per els homes de la plantilla (67%), així com també han suposat el 66% dels dies de baixa generats per accidents laborals. Succeeix el mateix en el cas de les incapacitats temporals amb un 62% del nombre d'ITs i un 56% dels dies de baixa.

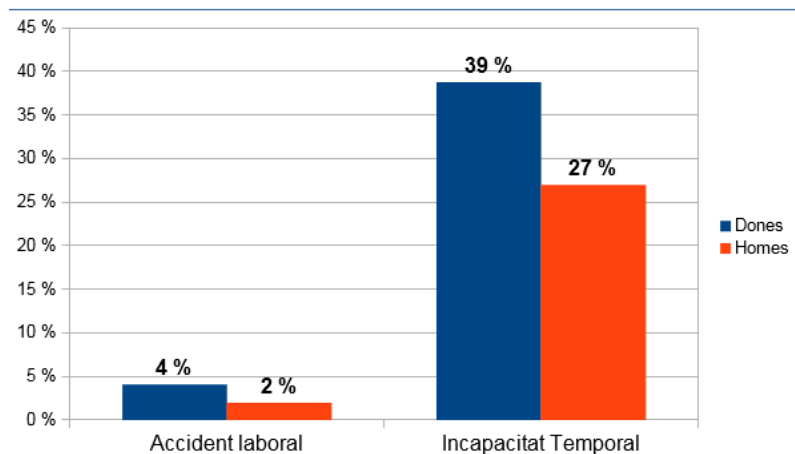


Gràfic 26.1. Accidents laborals 2017 per sexe



Gràfic 26.2. Incapacitats temporals 2017 per sexe

En canvi, quan s'obté el percentatge sobre el total de cada sexe del nombre de persones que han sofert algun accident laboral o incapacitat temporal al llarg del 2017 es pot observar com el percentatge de les treballadores és més elevat que el dels treballadors a ambdós casos. El 4% de les dones de la plantilla, respecte el 2% dels homes, varen sofrir algun accident laboral el 2017 i el 39% de les treballadores generaren una baixa per incapacitat temporal, respecte el 27% dels treballadors.



Gràfic 26.3. Percentatge sobre el total de cada sexe de persones amb IT el 2017

Conclusions

SFM disposa d'un Protocol de protecció a la maternitat que es posa en marxa quan la treballadora informa a l'empresa de la seva situació d'embaràs o en període de lactància natural.

Quant a satisfacció amb la uniformitat femenina, les dones que treballen a moviment manifesten la necessitat de millorar certs aspectes que afecten a la comoditat i confort de les treballadores alhora de desenvolupar la seva feina. Caldria estudiar i traslladar a l'empresa distribuïdora aquestes necessitats.

ANNEX 1. TAULES DE DADES

	Dones	%D	Homes	%H	Total
Plantilla desagregada per sexe	49	24,38%	152	75,62%	201

Taula 1. Distribució de la plantilla per sexe

Distribució de la plantilla per rangs d'edat							
Rang d'edat	Dones	%D	%D/TD*	Homes	%H	%H/TH*	Total
Menys de 30 anys	6	37,50%	12,24%	10	62,50%	6,58%	16
30 – 39 anys	14	28,57%	28,57%	35	71,43%	23,03%	49
40 – 49 anys	22	27,16%	44,9%	59	72,84%	38,82%	81
50 – 59 anys	5	12,20%	10,2%	36	87,80%	23,68%	41
Més de 59 anys	2	14,29%	4,08%	12	85,71%	7,89%	14
TOTAL	49	24,38%		152	75,62%		201

Taula 2. Distribució de la plantilla per rangs d'edat

*Percentatge sobre el total de cada sexe

Distribució de la plantilla per centre de treball							
Centre de treball	Dones	%D	%D/TD	Homes	%H	%H/TH	Total
Palma	43	25,29%	87,76%	127	74,71%	83,55%	170
Manacor	3	25%	6,12%	9	75%	5,92%	12
Inca	2	15,38%	4,08%	11	84,62%	7,24%	13
Son Rullan	0	0%	0%	4	100%	2,63%	4
Marratxí	1	50%	2,04%	1	50%	0,66%	2
TOTAL	49	24,38%		152	75,62%		201

Taula 3. Distribució de la plantilla per centre de treball

Distribució de la plantilla a oficina, taller i moviment							
Lloc de treball	Dones	%D	%D/TD	Homes	%H	%H/TH	Total
Oficina	17	41,46%	34,69%	24	58,54%	15,79%	41
Taller	0	0%	0%	9	100%	5,92%	9

Moviment	32	21,19%	65,31%	119	78,81%	78,29%	151
TOTAL	49	24,38%		152	75,62%		201

Taula 4. Distribució de la plantilla a oficina, taller i moviment

Distribució de la plantilla per departament							
Departament	D	%D	%D/TD	H	%H	%H/TH	Total
Direcció General	0	0%	0%	1	100%	0,66%	1
Serveis Generals i Econòmics	1	14,29%	2,04%	6	85,71%	3,95%	7
Serveis Jurídics i Contractació	1	20%	2,04%	4	80%	2,63%	5
RRHH	6	75%	12,24%	2	25%	1,32%	8
Explotació	4	40%	8,16%	6	60%	3,95%	10
Material Mòbil	0	0%	0%	10	100%	6,58%	10
Infraestructures i Instal·lacions	5	38,46%	10,2%	8	61,54%	5,26%	13
Tracció	13	17,33%	26,53%	62	82,67%	40,79%	75
Estacions	11	24,44%	22,45%	34	75,56%	22,37%	45
Trens	8	29,63%	16,33%	19	70,37%	12,5%	27
TOTAL	49	24,38%		152	75,62%		201

Taula 5. Distribució de la plantilla per departament

Distribució de la plantilla per categories professionals							
Denominació categoria	Dones	%D	%D/TD	Homes	%H	%H/TH	Total
Pràctiques SOIB	6	40%	12,24%	9	60%	5,92%	15
Auxiliar de Circulació	0	0%	0%	5	100%	3,29%	5
Auxiliar SSTT	0	0%	0%	3	100%	1,97%	3
Cap d'Equip de Taller	0	0%	0%	2	100%	1,32%	2
Cap de Maquinistes	0	0%	0%	4	100%	2,63%	4
Cap de Servei	3	42,86%	6,12%	4	57,14%	2,63%	7
Cap de Taller	0	0%	0%	1	100%	0,66%	1
Cap de Nivell A	1	33,33%	2,04%	2	66,67%	1,32%	3

Cap de Nivell B	0	0%	0%	3	100%	1,97%	3
Director Gerent	0	0%	0%	1	100%	0,66%	1
Director RRHH	0	0%	0%	1	100%	0,66%	1
Gestor d'Estacions	10	33,33%	20,41%	20	66,67%	13,16%	30
Inspector d'Operacions	1	10%	2,04%	9	90%	5,92%	10
Interventor Principal	8	30,77%	16,33%	18	69,23%	11,84%	26
Maquinista Principal	13	18,31%	26,53%	58	81,69%	38,16%	71
Oficial 1 ^a Administració	6	66,67%	12,24%	3	33,33%	1,97%	9
Oficial SSTT	0	0%	0%	1	100%	0,66%	1
Oficial Taller	0	0%	0%	5	100%	3,29%	5
Operador Tarifari	0	0%	0%	1	100%	0,66%	1
Responsable d'Àrea	1	33,33%	2,04%	2	66,67%	1,32%	3
TOTAL	49	24,38%		152	72,62%		201

Taula 6. Distribució de la plantilla per categories professionals

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis (respostes del qüestionari)							
Nivell d'estudis	Dones	%D	%D/TD	Homes	%H	%H/TH	Total
Primaris	0	0%	0%	1	100%	3,23%	1
ESO, FP primer grau o equivalent	4	26,67%	25%	11	73,33%	35,48%	15
Batxiller, FP segon grau o equivalent	5	26,32%	31,25%	14	73,68%	45,16%	19
Títol universitari	7	58,33%	43,75%	5	41,67%	16,13%	12
TOTAL	16	34,04%		31	65,96%		47

Taula 7. Distribució de la plantilla per nivell d'estudis

Sindicats amb representació			
Sindicat	Dones	Homes	% de representació

UGT	0	3	33,33%
CCOO	0	2	22,22%
USO	1	1	22,22%
CSIF	0	1	11,11%
INDEPENDENT	0	1	11,11%

Taula 8. Sindicats amb representació

Distribució de la part social del Comitè d'Empresa per categories professionals						
Denominació categoria	Dones	%D	Homes	%D	Total	%T
Maquinista Principal	0	0%	4	44,44%	4	44,44%
Inspector d'Operacions	0	0%	2	22,22%	2	22,22%
Interventor Principal	1	11,11%	1	11,11%	2	22,22%
Auxiliar de Circulació	0	0%	1	11,11%	1	11,11%
TOTAL	1	11,11%	8	88,89%	9	100%

Taula 9. Distribució de la part social del Comitè d'Empresa per categories professionals

Distribució de la plantilla per tipus de contracte								
Tipus de contracte	Tipus de jornada	Dones	%D	%D/TD	Homes	%H	%H/TH	Total
Fixe	Completa	34	22,37%	69,39%	118	77,63%	77,63%	152
Indefinit	Completa	0	0%	0%	2	100%	1,32%	2
Interí	Completa	7	35%	14,29%	13	65%	8,55%	20
Temporal	Parcial	2	20%	4,08%	8	80%	5,26%	10
Alta direcció	Completa	0	0%	0%	2	100%	1,32%	2
Pràctiques	Completa	6	40%	12,24%	9	60%	5,92%	15
TOTAL		49	24,38%		152	75,62%		201

Taula 10. Distribució de la plantilla per tipus de contracte

Distribució de la plantilla per tipus de contracte i categoria professional							
Categoria professional	Tipus de contracte	Dones	%D	%D/TD	Homes	%H	%H/TH

Pràctiques SOIB	Pràctiques	6	40%	12,24%	9	60%	5,92%
Auxiliar de Circulació	Fixe	0	0%	0%	5	100%	3,29%
Auxiliar SSTT	Fixe	0	0%	0%	1	100%	0,66%
	Temporal	0	0%	0%	2	100%	1,32%
Cap d'Equip de Taller	Temporal	0	0%	0%	2	100%	1,32%
Cap de Maquinistes	Fixe	0	0%	0%	4	100%	2,63%
Cap de Servei	Interí	3	42,86%	6,12%	4	57,14%	2,63%
Cap de Taller	Fixe	0	0%	0%	1	100%	0,66%
Cap de Nivell A	Fixe	1	33,33%	2,04%	2	66,67%	1,32%
Cap de Nivell B	Indefinit	0	0%	0%	2	100%	1,32%
	Interí	0	0%	0%	1	100%	0,66%
Director Gerent	Alta Direcció	0	0%	0%	1	100%	0,66%
Director RRHH	Alta Direcció	0	0%	0%	1	100%	0,66%
Gestor d'Estacions	Fixe	9	34,62%	18,37%	17	65,38%	11,18%
	Interí	1	50%	2,04%	1	50%	0,66%
	Temporal	0	0%	0%	2	100%	1,32%
Inspector d'Operacions	Fixe	1	10%	2,04%	9	90%	5,92%
Interventor Principal	Fixe	7	31,82%	14,29%	15	68,18%	9,87%
	Interí	1	25%	2,04%	3	75%	1,97%
Maquinista Principal	Fixe	11	16,92%	22,45%	54	83,08%	35,53%
	Interí	2	33,33%	4,08%	4	66,67%	2,63%
Oficial 1 ^a Administració	Fixe	4	57,14%	8,16%	3	42,86%	1,97%
	Temporal	2	100%	4,08%	0	0%	0%
Oficial SSTT	Fixe	0	0%	0%	1	100%	0,66%
Oficial Taller	Fixe	0	0%	0%	3	100%	1,97%
	Temporal	0	0%	0%	2	100%	1,32%
Operador Tarifari	Fixe	0	0%	0%	1	100%	0,66%
Responsable d'Àrea	Fixe	1	33,33%	2,04%	2	66,67%	1,32%
TOTAL		49	24,38%		152	75,62%	

Taula 11. Distribució de la plantilla per tipus de contracte i categoria professional

Distribució de la plantilla per torns de treball						
Torns	Dones	%D	%D/TD	Homes	%H	%H/TH
Jornada intensiva	17	31,48%	34,69%	37	68,52%	24,34%
Torns rotatoris	32	21,77%	65,31%	115	78,23%	75,66%
TOTAL	49	24,38%		152	75,62%	

Taula 12. Distribució de la plantilla per torns de treball

Distribució de la plantilla per antiguitat							
Antiguitat	Dones	%D	%D/TD	Homes	%H	%H/TH	Total
Menys de 5 anys	7	33,33%	14,29%	14	66,67%	9,21%	21
5 a 14 anys	31	28,7%	63,27%	77	71,3%	50,66%	108
15 a 24 anys	8	16,67%	16,33%	40	83,33%	26,32%	48
Més de 24 anys	3	12,5%	6,12%	21	87,5%	13,82%	24
TOTAL	49	24,38%		152	75,62%		201

Taula 13. Distribució de la plantilla per antiguitat

Distribució de la plantilla per rangs salarials							
Rangs salarials	Dones	%D	%D/TD	Homes	%H	%H/TH	Total
< 20.000 €	8	32%	16,33%	17	68%	11,18%	25
20.000 – 24.999 €	4	36,4%	8,16%	7	63,6%	4,61%	11
25.000 – 29.999 €	5	17,2%	10,20%	24	82,8%	15,79%	29
30.000 – 34.999 €	28	23,1%	57,14%	93	76,9%	61,18%	121
35.000 – 39.999 €	2	50%	4,08%	2	50%	1,32%	4
> 39.999 €	2	18,2%	4,08%	9	81,8%	5,92%	11
TOTAL	49	24,4%		152	75,6%		201

Taula 15. Distribució de la plantilla per rangs salarials (salari brut anual)

Distribució de la plantilla per categoria professional i mitjana del salari brut anual					
Denominació categoria	MS dones	%MSD	MS homes	%MSH	Total

Auxiliar de Circulació	0	0%	27.395	100%	27.395
Auxiliar SSTT	0	0%	15.705	100%	15.705
Cap d'Equip de Taller	0	0%	12.741	100%	12.741
Cap de Maquinistes	0	0%	31.777	100%	31.777
Cap de Servei	39.375	49,8%	39.740	50,2%	79.115
Cap de Taller	0	0%	29.544	100%	29.544
Cap de Nivell A	49.873	50%	49.873	50%	99.746
Cap de Nivell B	0	0%	48.552	100%	48.552
Director Gerent	0	0%	52.342	100%	52.342
Director RRHH	0	0%	44.997	100%	44.997
Gestor d'Estacions	30.260	51,9%	28.044	48,1%	58.304
Inspector d'Operacions	31.777	50%	31.777	50%	63.554
Interventor Principal	31.445	50,1%	31.313	49,9%	62.758
Maquinista Principal	31.222	50,1%	31.154	49,9%	62.376
Oficial 1 ^a Administració	19.631	45,5%	23.557	54,5%	43.187
Oficial SSTT	0	0%	23.558	0%	23.558
Oficial Taller	0	0%	20.385	0%	20.385
Operador Tarifari	0	0%	23.159	0%	23.159
Responsable d'Àrea	27.510	50%	27.510	50%	55.021
Pràctiques SOIB	17.386	52,7%	15.584	47,3%	32.970
TOTAL	278.478	31,4%	608.706	68,6%	887.184

Taula 16. Distribució de la plantilla per categories professionals i mitjana del salari brut anual

**Mitjana salarial*

Incorporacions i baixes 2017									
Incorporacions					Baixes				
Dones	%D	Homes	%H	Total	Dones	%D	Homes	%H	Total
8	36,36%	14	63,64%	22	2	28,57%	5	71,43%	7

Taula 17. Incorporacions i baixes 2017

Incorporacions 2017 i tipus de contracte						
Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total	%
Temporal	1	25%	3	75%	4	18,18%
Pràctiques	6	37,5%	10	62,5%	16	72,73%
Alta Direcció	1	50%	1	50%	2	9,09%
TOTAL	8	36,36%	14	63,64%	22	100%

Taula 18. Incorporacions 2017 per tipus de contracte

Incorporacions 2017 i tipus de categoria professional						
Denominació categoria	Dones	%	Homes	%	Total	%
Oficial 1a Administració	1	100%	0	0%	1	4,55%
Auxiliar SSTT	0	0%	1	100%	1	4,55%
Cap d'Equip de Taller	0	0%	1	100%	1	4,55%
Oficial Taller	0	0%	1	100%	1	4,55%
Director RRHH	1	50%	1	50%	2	9,09%
Pràctiques SOIB	6	37,5%	10	62,5%	16	72,73%
TOTAL	8	36,36%	14	63,64%	22	100%

Taula 19. Incorporacions 2017 per tipus de categoria professional

Baixes definitives darrers 5 anys (2013-2017)		
Any	Dones	Homes
2013	1	8
2014	3	6
2015	2	7
2016	0	2
2017	2	5
TOTAL	8	28

Taula 20. Nombre de baixes definitives dels darrers 5 anys (2013-2017)

Motiu baixes definitives darrers 5 anys (2013-2017)						
Descripció baixes definitives	Dones	%D	Homes	%H	Total	%T

Jubilació	0	0%	6	100%	6	16,67%
Cessament voluntari	1	33,33%	2	66,67%	3	8,33%
Acomiadament	2	20%	8	80%	10	27,78%
Finalització contracte	3	30%	7	70%	10	27,78%
Excedència voluntària	0	0%	2	100%	2	5,56%
Excedència forçosa	1	100%	0	0%	1	2,78%
Incapacitat Total Permanent	0	0%	1	100%	1	2,78%
Amortització de Plaça	1	50%	1	50%	2	5,56%
Mort	0	0%	1	100%	1	2,78%
TOTAL	8	22,22%	28	77,78%	36	100%

Taula 21. Motiu baixes definitives darrers 5 anys (2013-2017)

Nombre de fills/es							
Nº de fills/es	Dones	%D	%D/TD	Homes	%H	%H/TH	Total
0	18	21,69%	36,73%	65	78,31%	42,76%	83
1	9	25%	18,37%	27	75%	17,76%	36
2	19	25,68%	38,78%	54	74,32%	36,18%	74
3	2	40%	4,08%	3	60%	1,97%	5
4	1	33,33%	2,04%	2	66,67%	1,32%	3
TOTAL	49	24,38%		152	75,62%		201

Taula 24. Nombre de fills/es

Baixes i permisos per cura de fills/es 2017						
Tipus de permís	Dones que s'acullen al permís	Dones en situació d'acollir-se	%D*	Homes que s'acullen al permís	Homes en situació d'acollir-se	%H*
Maternitat/Paternitat	2	2	100%	7	7	100%
Permís Reducció Jornada fills/es menors de 3 anys	7	9	77,78 %	17	21	80,95 %
Descans Reducció Jornada	7	27	25,93	9	51	17,65

fills/es menors 12 anys			%			%
-------------------------	--	--	---	--	--	---

Taula 25. Baixes i permisos per cura de fills/es 2017

**Percentatge de persones que s'acullen al permís / persones en situació d'acollir-se al permís*

Baixes per accident laboral i incapacitat temporal 2017								
Tipus de baixa		D	%D	H	%H	Total	%D/T D	%H/T H
Accident Laboral	Nº de treballadors/es	2	40%	3	60%	5	4%	2%
	Nº d'accidents	3	33%	6	67%	9		
	Nº de dies de baixa	76	34%	146	66%	222		
Incapacitat Temporal	Nº de treballadors/es	19	32%	41	68%	60	39%	27%
	Nº d'IT	30	38%	49	62%	79		
	Nº de dies de baixa	1579	44%	2032	56%	3611		

Taula 26. Distribució segons tipus de suspensions temporals i permisos 2017