

Bon govern, Responsabilitat Social i Igualtat



Document de suport.



**© Ferrocarrils
de la Generalitat de Catalunya**

Carrer dels Vergós, 44
08017 Barcelona

Generalitat de Catalunya
Departament de Territori
i Sostenibilitat

Edició electrònica, novembre 2020



Aquesta obra està subjecta a llicència
Creative Commons Reconeixement-
NoComercial-SenseObraDerivada 3.0
Espanya
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>). Està permès de
reproduir-la, distribuir-la i fer-ne comunicació
pública, sempre que es faci sense afany de
lucre i que es reconegui explícitament l'autoria
de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya.

Bon govern, Responsabilitat Social i Igualtat

Document de suport



Índex

Capítol 1. Protecció de dades personals	7
Introducció a la protecció de les dades personals i al Reglament general de protecció de dades	7
Conceptes bàsics	8
Figures principals en el RGPD	9
Principis de la protecció de dades personals	11
El deure d'informació del tractament	13
Legitimació i finalitat del tractament	15
Dades especials	16
Drets dels titulars de les dades i el seu exercici	16
El delegat de protecció de dades	18
Les violacions de seguretat	19
Novetats de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals	20
Deure de confidencialitat	20
Regulació específica	21
Garantia dels drets digitals	22
Capítol 2. Transparència	25
Breu introducció a la normativa reguladora de la transparència	25
Els principis de bon govern	28
Transparència en l'activitat pública: el Portal de Transparència	28
Dret d'accés a la informació pública	31
La Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública (GAIP)	34
Registre dels Grups d'interés	35
Capítol 3. Responsabilitat social i ètica	37
Introducció a la responsabilitat social i el desenvolupament sostenible	37
El compromís d'FGC amb la responsabilitat social	37
L'RS en el marc estratègic d'FGC	37
La integració de l'RS en la missió, visió i valors d'FGC	38
La política d'RS	38
Òrgans en matèria de responsabilitat social d'FGC	39
Els principis del Pacte Mundial	40
Els objectius de desenvolupament sostenible (ODS)	44
El Pla nacional per a la implementació de l'Agenda 2030 del Govern	46
La contribució de les empreses als ODS en la Dècada d'Acció	47
Contribució d'FGC a la consecució del ODS i l'Agenda 2030	49

Principals impactes d'FGC relacionats amb els principis del Pacte Mundial i els ODS.....	50
El Codi Ètic d'FGC.....	54
Capítol 4. Igualtat.....	57
Introducció	57
Conceptes generals, estereotips, rols de gènere i biaixos inconscients	58
La igualtat d'oportunitats en el mercat laboral. L'estat de la qüestió	59
Sobre la comunicació inclusiva i no sexista	68
La prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de gènere	68
El Pla d'Igualtat d'FGC	71



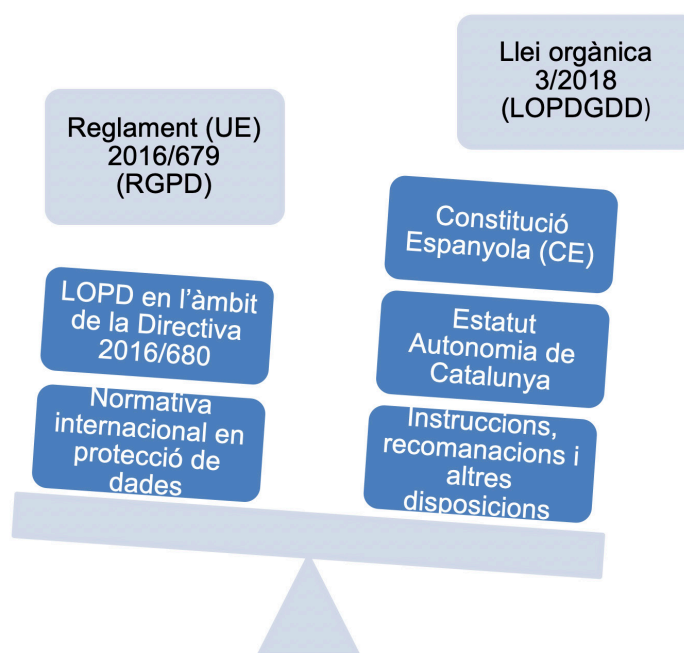
Capítol 1. Protecció de dades personals

Introducció a la protecció de les dades personals i al Reglament general de protecció de dades

Totes les persones tenim el dret fonamental a la protecció de les nostres dades personals. Per tant, en cada moment hem de poder estar informades de qui les tracta i què se'n fa.

El dret a la protecció de les dades personals deriva de l'article 18 de la Constitució Espanyola i està reconegut a l'article 31 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

El principal context normatiu de la protecció de dades personals és el següent:



El Reglament (UE) 2016/679 general de protecció de dades (d'ara endavant, **RGPD**), d'aplicació obligatòria des del passat 25 de maig de 2018, unifica normes comunes per als tractaments de dades personals que es realitzin en l'àmbit de la Unió Europea.

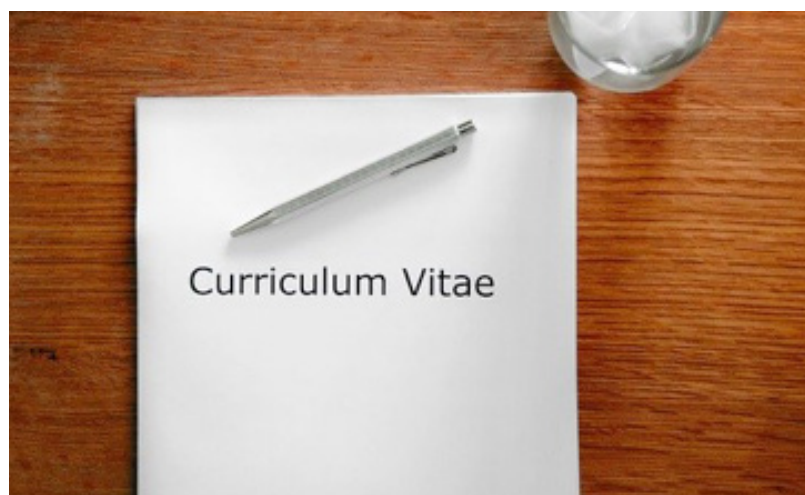
La Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (d'ara endavant, LOPDGDD) aprovada a escala estatal s'ajusta i complementa el previst en el RGPD per als tractaments en l'Estat espanyol i suposa la derogació de l'anterior Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya i les seves entitats participades (d'ara endavant, denominades indistintament **FGC**) vetllen per garantir que el tractament de les dades personals de terceres persones per dur a terme la seva activitat compleix amb la normativa i que s'adopten les mesures necessàries de protecció d'aquestes dades.

Conceptes bàsics

Què es considera dada personal?

Es considera dada personal qualsevol informació sobre una persona física identificada o identificable. És persona física identificable qualsevol persona la identitat de la qual es pot determinar, directament o indirectament, en particular mitjançant un identificador (per exemple, un nom, un número d'identificació, dades de localització, un identificador en línia) o un o diversos elements propis de la identitat física (imatge fisiològica, genètica, psíquica, econòmica, cultural o social d'aquesta persona).



Per a la seva activitat, FGC tracta un ventall ampli de dades personals:

- Dades d'identificació.
- Dades de característiques personals, professionals i de formació contingudes en un *curriculum vitae*.
- Dades de control presencial.
- Dades econòmiques d'una persona.
- Categoria especial de dades (l'empremta o dades de representació sindical).

D'on provenen les dades?

- L'origen de les dades no sempre serà el mateix. Poden ser dades que el mateix titular o el seu representant faciliten a FGC, com ara per a la gestió de diferents títols d'accés a les instal·lacions (T-Andana, T-Acompanyament); dades del personal d'FGC necessàries per a la seva relació laboral; i també dades que FGC genera per a la prestació del seu servei, com ara l'obtenció de la imatge pels sistemes de videovigilància.

Quines són les operacions de tractament habituals en l'àmbit d'FGC?

Podem trobar diverses operacions de tractament de les dades personals en l'àmbit d'FGC d'acord amb la seva activitat.

A títol d'exemple:

- Gestió del personal propi d'FGC.
- Gestió de currículums.
- Gestió de proveïdors i del seu personal.
- Gestió dels diferents títols d'accés a les instal·lacions de les persones usuàries del servei.
- Resposta a les consultes, queixes i reclamacions o suggeriments.
- Enviament de la newsletter.
- Preservació de la seguretat de les persones usuàries i del personal d'FGC.

Figures principals en el RGPD

Qui és titular de les dades?

S'haurà de tenir en compte que en l'àmbit d'FGC hi pot haver una tipologia diversa de persones físiques titulars de les dades, com poden ser els usuaris del servei, les persones que es registren al web d'FGC per rebre comunicacions comercials, el personal d'FGC i la resta de persones col·laboradores d'FGC.

En qualsevol cas, cada persona és titular de les seves dades personals, encara que hi puguin actuar representants del titular de les dades, com podrien ser la mare o el pare en el cas de menors o un/a tutor/a en el cas d'una persona incapacitada.

Qui pot tractar les dades personals?

Les pot tractar el responsable del tractament. De conformitat amb el previst a l'article 4.7 del RGPD, el responsable del tractament és la persona física o jurídica, autoritat pública, servei o un altre organisme que, sol o amb d'altres, determini les finalitats i els mitjans del tractament de les dades personals de les quals és responsable.

En el present cas, FGC actua com a responsable del tractament de les dades personals que tracta. Són, essencialment, les dades del seu personal, de les persones usuàries del servei i dels seus proveïdors, entre d'altres.

D'acord amb el previst a l'article 4.8 del RGPD, l'encarregat del tractament és aquella persona física o jurídica, autoritat pública, servei o un altre organisme que tracta dades personals per compte del responsable del tractament.

FGC pot encarregar a terceres entitats una activitat que comporti el tractament de dades en nom d'FGC. Seria el cas de l'externalització de determinats serveis per part d'FGC (videovigilància, assessoria comptable, destrucció de paper, entre d'altres).

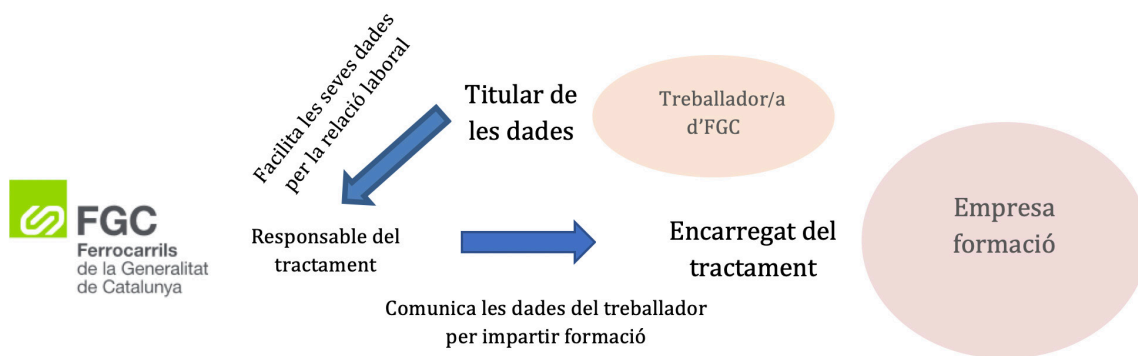
Qui és l'autoritat de control prevista al RGPD?

Cada Estat membre de la Unió Europea haurà d'establir l'autoritat o autoritats públiques responsables de supervisar l'aplicació del RGPD a fi de protegir els drets i llibertats dels interessats dels titulars de les dades.

En el cas d'FGC, l'autoritat de control que la supervisa és l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (d'ara endavant, APDCAT).

L'APDCAT realitza diverses funcions relacionades amb la protecció de dades. Entre aquestes funcions hi ha la d'iniciar un procediment sancionador a un responsable o encarregat del tractament o la de facilitar informació al titular de les dades sobre els seus drets.

Exemple de tractament de dades personals



Finalitat del tractament: prestació del servei de formació al personal d'FGC

De conformitat amb l'article 28 del RGPD, la regulació de la relació entre el responsable i l'encarregat del tractament s'ha d'establir a través d'un contracte, conveni o acord, o d'un acte jurídic que la reguli.

Aquest contracte ha de regular com a mínim els aspectes següents:

- L'objecte del tractament.
- La durada.
- La naturalesa i la finalitat del tractament.
- El tipus de dades personals i les categories d'interessats.
- Les obligacions i els drets del responsable.
- Finalitzat el tractament: destrucció o retorn de les dades.

Què passa amb els contractes signats amb anterioritat al RGPD?

Els contractes formalitzats abans del 25 de maig de 2018, s'han d'adequar al contingut del RGPD.

Principis de la protecció de dades personals

Per tal de complir amb la normativa de protecció de dades personals, quan el personal d'FGC tracta dades personals de tercers, ha de complir amb els principis següents:

- Principi de licitud, lleialtat i transparència. Sempre s'informarà l'interessat amb transparència absoluta del tractament de les seves dades personals i de les finalitats específiques per a les quals seran tractades.

Així, per exemple, FGC facilita a les persones usuàries la informació sobre el tractament de les seves dades amb antelació suficient d'acord amb els terminis màxims establerts. Quan s'introdueixin canvis en el tractament de les dades, ha de comunicar-ho a les persones interessades.

- Principi de limitació de la finalitat. Les finalitats del tractament de les dades han de ser determinades, explícites i legítimes. No poden tractar-se dades per a finalitats no autoritzades.

D'acord amb l'anterior, les persones usuàries del servei d'FGC saben per a quin motiu es tractaran les seves dades en cada moment i quina base legitimadora permet tractar-les (una llei que ho autoritza, el consentiment, un contracte, entre d'altres).

- Principi de minimització. Només se sol·licitaran les dades estrictament necessàries en relació amb les finalitats que es persegueixen.

FGC revisa amb cura les dades que ha de tractar perquè només es recullin aquelles que siguin necessàries per tal d'assolir la finalitat perseguida.

- Principi d'exactitud. S'han d'adoptar les mesures adequades perquè se suprimeixin o rectifiquin les dades personals que no són exactes o correctes.

FGC estableix el procediment que cal seguir per tal de mantenir actualitzades les dades de les persones usuàries i suprimir o rectificar les dades inexactes.

- Principi de limitació del termini de conservació. Les dades no seran conservades més enllà del temps necessari per a les finalitats del tractament, en funció de la finalitat.

FGC conserva les dades durant el període no superior al necessari per a la finalitat concreta per a la qual es tracten.



- Principi d'integritat i confidencialitat. Les dades seran tractades de tal manera que se'n garanteixi una seguretat adequada i també la confidencialitat.

FGC aplica les mesures tècniques i organitzatives adequades per garantir el manteniment de les dades de manera confidencial.



Així mateix, el RGPD ha introduït dos conceptes nous per tal que les entitats (com FGC i el seu personal) que tractin dades ho facin d'acord amb els principis indicats:

- La responsabilitat proactiva. Implica la necessitat que el responsable del tractament apliqui mesures tècniques i organitzatives apropiades, per tal de demostrar que el tractament és conforme al RGPD.

Com es fa a la pràctica?

FGC ha d'analitzar quines dades tracta, amb quines finalitats ho fa i quin tipus d'operacions de tractament du a terme. A partir d'aquí determina quines mesures aplicarà per protegir les dades que tracta i com ho farà.

- La gestió del risc. Les mesures adreçades a garantir el compliment del RGPD han de tenir en compte la naturalesa, l'àmbit, el context i les finalitats del tractament, i també el risc per als drets i les llibertats de les persones.

L'aplicació de les mesures indicades s'ha d'adaptar a les característiques de les organitzacions. En aquest sentit, les mesures aplicables per FGC, que tracta un volum elevat de dades de persones interessades, no seran les mateixes que podria aplicar una petita entitat amb un volum limitat de tractaments de dades personals.

Aplicació del principi de transparència

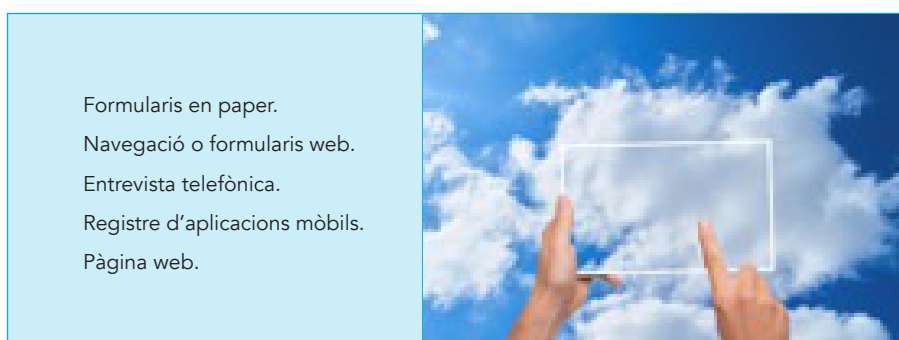
FGC és transparent respecte dels tractaments de dades personals que realitza. Per tant, quan FGC tracta dades personals informa en tot moment el titular de les dades del que s'està fent amb les seves dades.

Per això, FGC aplica la màxima transparència en tots aquells tractaments que realitza, de manera que les persones coneguin en tot moment l'ús que s'està fent de les seves dades personals.

El deure d'informació del tractament

On informar?

Es pot informar del tractament de les dades a través de diversos canals:



Com informar?

Amb independència del procediment que s'utilitzi, la informació ha de proporcionar-se:

- Prèviament al tractament de les dades.
- Amb llenguatge clar i senzill.
- De manera transparent, intel·ligible i de fàcil accés.

La informació es pot facilitar adoptant un model d'informació per capes o nivells: en un primer nivell se'n dona la informació bàsica i es facilita una adreça electrònica o un altre mitjà que permeti accedir de manera senzilla i immediata a la resta de la informació.

Quan la informació no es recull de l'interessat, a part de la informació per capes, caldrà indicar: (i) les categories de dades tractades, (ii) la font d'on procedeixen les dades.



A continuació podem trobar un exemple de primera capa informativa:

Dades	Informació bàsica (primera capa)
Responsable del tractament	Denominació social de l'entitat i dades de contacte bàsiques.
Finalitats del tractament	Gestionar l'enviament d'informació i prospecció comercial.
Legitimació	Consentiment de la persona interessada.
Destinatari	Altres entitats del grup (cal detallar el nom de les entitats).
Drets	Dret d'accés, rectificació, supressió, portabilitat, limitació o oposició del tractament.
Informació addicional	Podeu consultar la informació addicional i detallada sobre protecció de dades a la nostra pàgina web.

A continuació podem trobar un exemple de segona capa informativa:

Dades	Informació bàsica (segona capa)
Responsable del tractament	Denominació social de l'entitat, dades de contacte (adreça postal, telèfon, correu electrònic i, si escau, DPD).
Finalitats del tractament	Afegir, si escau, informació sobre l'elaboració de perfils i les decisions.
Legitimació	La base legal per al tractament de les dades és el consentiment.
Conservació de les dades	Les dades personals es conservaran durant el període de temps en què es mantingui la relació contractual, sempre i quan la persona interessada no en sol·liciti la supressió.
Categoria de dades	Les categories de dades tractades són: dades identificatives, dades de contacte i dades econòmiques.
Drets	Les persones interessades tenen dret a accedir a les seves dades personals, sol·licitar-ne la rectificació o la supressió si consideren que ja no són necessàries per a les finalitats per a les quals van ser recollides. En determinades circumstàncies, podran sol·licitar la limitació del tractament de les seves dades i únicament es conservaran per a l'exercici o la defensa de reclamacions.

Legitimació i finalitat del tractament

FGC pot tractar les dades personals per a diferents finalitats sempre relacionades amb la seva activitat. En relació amb la finalitat, les bases legitimadores del tractament determinen en quins supòsits FGC i el seu personal poden tractar dades personals dels interessats.

El RGPD regula els supòsits següents:

Quan l'interessat n'ha donat el consentiment.

Per exemple, quan un/a usuari/ària del servei contacta amb FGC a través del formulari habilitat a través del seu lloc web i atorga el seu consentiment perquè es tractin les seves dades als efectes de donar resposta a la consulta.

Quan són necessàries per executar un contracte amb un interessat.

Per exemple, quan un/a usuari/ària contracta un servei ofert per FGC, com seria l'expedició de forfaits i abonaments de temporada.

Per complir una obligació legal.

Per exemple, el control horari del personal d'FGC de conformitat amb el previst al Reial decret llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral a la jornada de treball.

Per protegir interessos vitals de l'interessat o d'una altra persona.

Per exemple, la protecció de la salut del públic usuari del servei d'FGC davant pandèmies com la COVID-19.

Per complir una missió realitzada en interès públic o en l'exercici de poders públics atorgats al responsable del tractament.

Per exemple, la seguretat de les persones que circulin per les instal·lacions d'FGC a través d'un sistema de videovigilància.

Per satisfer interessos legítims perseguits pel responsable del tractament o per un tercer.

Per exemple, quan es realitzen actes de publicitat o promocions dels serveis d'FGC.

Dades especials

El RGPD estableix, en el seu article 9, les categories especials de dades personals fent al·lusió a un tipus de dades personals que necessiten una protecció especial. En la normativa anterior, aquestes dades es denominaven dades sensibles:

Algunes dades de categoria especial són les següents:

- Dades d'origen ètnic o racial.
- Dades d'afiliació sindical.
- Dades relatives a la salut que inclouen qualsevol informació sobre l'estat de salut física o mental.
- Dades genètiques.
- Dades biomètriques que permetin diferenciar unívocament una persona d'una altra, com per exemple l'empremta utilitzada per al control d'accés.



FGC, per la seva pròpia activitat, tracta dades de categoria especial. A aquests efectes, aplica mesures de seguretat i de protecció reforçades per protegir la integritat i confidencialitat d'aquestes dades.

Algunes de les mesures que aplica per protegir aquesta tipologia de dades són les següents:

- Xifrat de les dades en la comunicació i emmagatzematge.
- Registre d'accessos, amb data i personal que hi accedeix.
- Elaboració d'una llista de persones autoritzades.
- Establiment d'un procediment segur per al tractament de les dades.

Drets dels titulars de les dades i el seu exercici

El RGPD preveu en el seu article 12.2 que el responsable del tractament facilitarà a la persona interessada l'exercici dels seus drets en virtut dels articles 15 a 22 del RGPD.

Aquest exercici de drets queda també recollit en els articles 12 i següents de la LOPDGDD.

Quins drets pot exercir la persona interessada?

Els drets que pot exercir davant FGC són els següents:

Dret de l'interessat	Descripció
Dret d'accés	Permet obtenir la confirmació de si FGC realitza un tractament de les seves dades. En cas afirmatiu, la persona interessada té dret a accedir a la relació de dades que es tracten, a la seva tipologia, finalitat, procedència, cessions realitzades i previstes (si escau) i caducitat.
Dret de rectificació	Permet que FGC pugui corregir dades inexactes o completar dades incompletes.
Dret de supressió o dret a l'oblit	Permet que l'interessat pugui demanar a FGC la supressió de les seves dades personals.
Dret de limitació	És el dret a sol·licitar a FGC la limitació del tractament de les seves dades mentre es verifica l'exactitud de la informació, si se n'impugna la veracitat o en cas que l'interessat s'hagi oposat al tractament de les dades.
Dret de portabilitat	És el dret a rebre les dades personals que tingui FGC com a responsable del tractament, en un format estructurat, d'ús comú i lectura mecànica, per transmetre-les a un altre responsable del tractament.
Dret d'oposició	Permet que l'interessat demani a FGC que deixi d'utilitzar les seves dades per a un tractament concret.

Qui pot exercir els drets?

Els pot exercir la persona interessada directament o bé el seu representant, especialment en cas de ser menor o incapacitat.

Quant a les dades de les persones difuntes, la LOPGDD preveu, com a novetat, que les persones vinculades per raons familiars o els seus hereus puguin sol·licitar l'accés a les seves dades com també demanar-ne la rectificació o supressió, subjectes en el seu cas a les instruccions de la persona difunta.

Els responsables han de prendre totes les mesures raonables per verificar la identitat de les persones interessades que sol·liciten accés a les dades i, en general, de les persones afectades que exerceixen la resta de drets previstos als articles 15 a 22 de l'RGPD.

Com es poden exercir els drets?

El RGPD no estableix una manera concreta per exercir els drets davant el responsable del tractament. No obstant això, sí que preveu que el procediment ha de ser visible, gratuït, accessible i senzill.



Així mateix, els responsables han de fer possible que les sol·licituds es presentin per mitjans electrònics.

On s'ha de presentar la sol·licitud en el cas d'FGC?

En el cas d'FGC, les persones interessades poden exercir els seus drets a través dels mitjans següents:

- Correu electrònic adreçat al Delegat de Protecció de Dades d'FGC (dpd@fgc.cat).
- Comunicació enviada al domicili d'FGC.
- En el cas del dret de rectificació, directament accedint al perfil d'usuari en la web d'FGC.

Quins són els terminis de resposta i ampliació?

El responsable ha d'informar la persona interessada sobre les actuacions derivades de la seva petició en el termini d'un mes, que es pot ampliar dos mesos més quan es tracta de sol·licituds especialment complexes.

**Aquesta ampliació del termini s'ha de notificar dins del primer mes.
Si qui en sigui responsable decideix no atendre la sol·licitud,
n'ha d'informar la persona interessada i motivar la negativa**

El titular de les dades pot reclamar davant l'APDCAT si FGC li denega l'exercici de drets.

El delegat de protecció de dades

El RGPD introdueix com a novetat la figura del delegat de protecció de dades (DPD), que pot formar part de la plantilla del responsable o de l'encarregat del tractament o bé actuar en el marc d'un contracte de serveis.

Atès que FGC és una entitat del sector públic, ha designat com a responsable del tractament un DPD per atendre l'obligació prevista en l'article 37 del RGPD. En aquest cas, es pot designar un únic DPD per a totes les entitats que formen part del grup empresarial FGC.

La designació del DPD i les seves dades de contacte s'han de comunicar a l'autoritat de control (en el cas d'FGC a l'APDCAT) en el termini d'un mes des de la seva designació.

La posició del DPD a les organitzacions ha de complir els requisits que estableix el RGPD:

- L'autonomia en l'exercici de les seves funcions.
- La necessitat que es relacioni amb el nivell superior de la direcció.
- L'obligació que el responsable o l'encarregat li facilitin tots els recursos necessaris per desenvolupar la seva activitat.

Les funcions del delegat de protecció de dades a les organitzacions són:

Informar i assessorar FGC i al seu personal sobre les obligacions que imposa la normativa de protecció de dades.

Supervisar que FGC compleix amb la normativa en protecció de dades.

Assessorar FGC respecte de l'avaluació d'impacte relativa a la protecció de dades.

Cooperar en nom d'FGC amb l'APDCAT com a autoritat de control.

Actuar com a punt de contacte d'FGC per a qüestions relatives al tractament.

Quins requisits o qualificacions ha de tenir el delegat de protecció de dades?

El DPD s'ha de nomenar tenint en compte les seves qualificacions professionals i particularment el seu coneixement de la legislació i la pràctica de la protecció de dades.

La LOPDGDD ha previst la possibilitat d'acreditar el compliment dels requisits de qualificació previstos al RGPD a través de mecanismes voluntaris de certificació

Les violacions de seguretat

Què és una violació de seguretat?

Un violació o fuga de seguretat és un incident de seguretat que afecta dades de caràcter personal i pot suposar-ne la destrucció, pèrdua o accés no autoritzat.

El personal d'FGC que tracti dades personals pot detectar una violació de seguretat.



Exemples:

Atac d'un virus que destrueix dades.

Robatori d'un portàtil sense el disc dur xifrat.

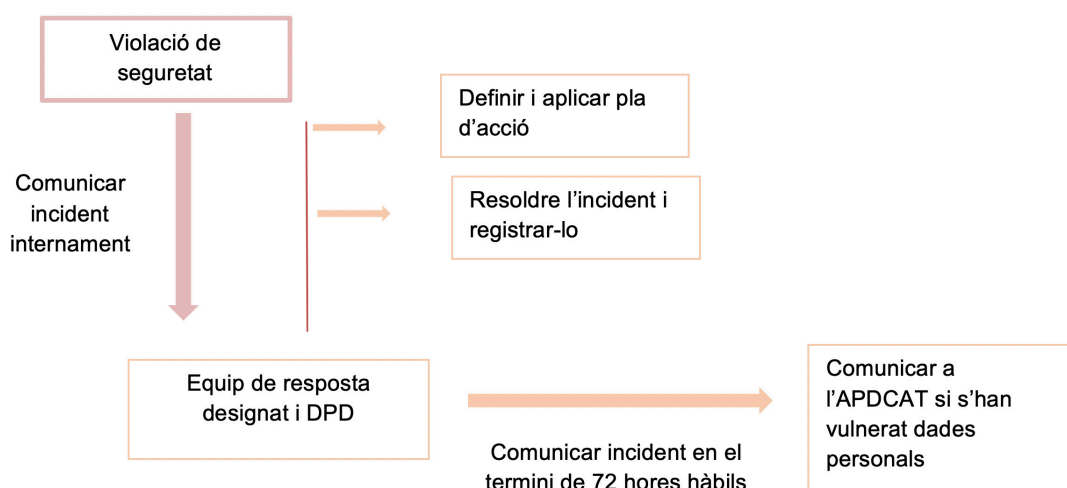
Ús de les dades per enviar promocions sense autorització.



Les fases que cobreix el procediment d'incidents de seguretat són les següents:

- **Detecció.** El membre del personal d'FGC que detecti la violació de seguretat n'ha d'informar l'equip de resposta d'incidents d'FGC per qualsevol mitjà al seu abast (correu electrònic, telèfon, intranet...) i també el DPD.
- **Pla d'actuació i classificació de la bretxa.** L'equip de respostes recull totes les dades necessàries i les anota en un registre de violacions de seguretat, especificant la informació de l'incident i també en quin moment s'ha produït i quines dades s'han vist afectades.
- **Procés de resposta.** La persona responsable d'aplicar les accions per corregir l'incident verificarà que s'han realitzat i que s'ha solucionat.
- **Recuperació de dades.** Quan calgui recuperar dades personals que s'han perdut amb l'incident, hi haurà una persona d'FGC responsable d'aquesta tasca.
- **Procés de notificació.** El RGPD estableix que, en cas d'una violació de seguretat de les dades personals, el/la responsable de les dades ho notificarà a l'Autoritat de Control en les 72 hores següents des que se n'hagi tingut constància, llevat que sigui improbable que aquesta bretxa constitueixi cap risc per als drets i les llibertats de les persones físiques.

L'esquema d'actuació seria el següent:

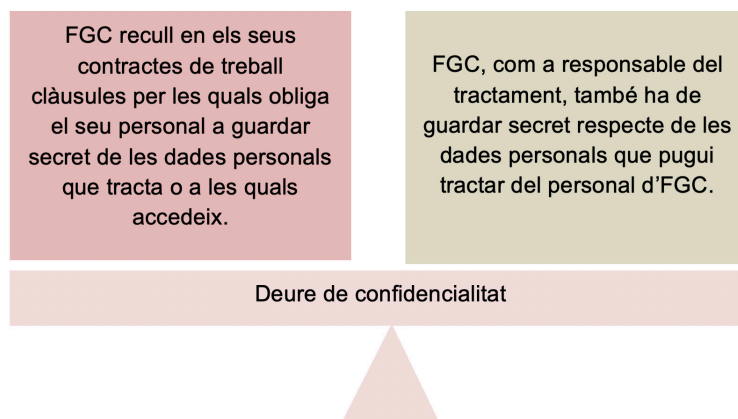


Novetats de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals

Deure de confidencialitat

La LOPDGDD recull expressament el deure de confidencialitat que han d'aplicar els responsables i els encarregats del tractament i també el personal d'aquestes entitats respecte de les dades personals tractades de les persones titulars de les dades.

Així doncs, tant FGC com el seu personal han de tractar les dades personals de tercers a les quals tinguin accés aplicant els principis de protecció, evitant que tercers hi puguin accedir, que les dades siguin tractades per a unes altres finalitats o que es puguin extraviar.



Regulació específica: videovigilància, sistemes d'informació de denúncies internes

Videovigilància a FGC

A través de un sistema de videovigilància també es poden tractar dades personals com són la imatge o la veu d'una persona.

FGC vetlla per preservar la seguretat de les persones usuàries i del personal d'FGC, com també dels seus béns i instal·lacions. Per aquest motiu té càmeres de videovigilància que enregistren la imatge de les persones i també la veu en alguns casos justificats en totes les seves instal·lacions, incloent-hi edificis corporatius, estacions i vagons de tren, ascensors, entre d'altres.

Si bé no és necessari demanar el consentiment de la persona titular de les dades, s'ha de complir amb el principi de transparència i, per tant, informar del tractament de les dades a través d'un sistema de videovigilància:



Cal col·locar un dispositiu informant que hi ha una zona de videovigilància que indiqui clarament aquest fet, la identitat d'FGC com a responsable del tractament i la possibilitat d'exercir els drets.

Com a novetat de la LOPDGDD, es podrà afegir al dispositiu informatiu un codi de connexió o una adreça d'Internet per accedir a aquesta informació.



Les dades s'han de suprimir en el termini d'un mes des de la gravació, excepte en casos de violència contra persones, béns o instal·lacions. En el cas dels enregistraments, han de ser posats a disposició de l'autoritat competent en un termini màxim de 72 hores.

Sistemes d'informació de denúncies internes

La LOPGDD regula el tractament de dades personals en els sistemes de denúncies internes o canal de denúncies implantats per les entitats.

Aquest sistema permet posar en coneixement d'una entitat, fins i tot de manera anònima, la comissió d'actes o conductes que puguin ser contraris a la normativa o als codis ètics de les entitats. Aquests sistemes són imprescindibles perquè les entitats puguin acreditar que compleixen amb la normativa i no tenen responsabilitat penal.

FGC ha desenvolupat un canal de compliment corporatiu a través del qual es garanteix plenament la confidencialitat de la identitat de qui utilitzi el canal de compliment (tant si es tracta d'una denúncia feta anònimament com si no), de les persones involucrades en els fets comunicats, així com de tota aquella informació que es posi en coneixement d'FGC. A través del web www.canalcompliment.fgc.cat es pot accedir a la informació del canal de compliment implantat per FGC i a les seves normes reguladores.

Garantia dels drets digitals: ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral, ús de dispositius de videovigilància i gravació de so en el lloc de treball, ús de sistemes de geolocalització en l'àmbit laboral

La LOPDGDD preveu que les entitats, com a responsables del tractament, podran accedir als continguts derivats de l'ús de mitjans digitals facilitats al seu personal només als efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals i de garantir la integritat d'aquests dispositius digitals.

FGC ha establert criteris per a la utilització correcta dels dispositius digitals que posa a disposició del seu personal, respectant unes condicions mínimes de la seva intimitat d'acord amb els usos socials però garantint un bon ús d'aquests dispositius.

El dret a la intimitat davant la utilització de sistemes de videovigilància i gravació de sons

La LOPDGDD preveu que les entitats podran tractar les imatges obtingudes a través de sistemes de càmeres o videocàmeres per a l'exercici de les funcions de control del personal en plantilla o els empleats públics.

Per a l'enregistrament de sons en el lloc de treball, s'admetrà únicament quan siguin rellevants els riscos per a la seguretat de les instal·lacions, béns i persones derivats de l'activitat que es desenvolupi en el centre de treball i sempre respectant el principi de proporcionalitat.



FGC té implantat un sistema de geolocalització als trens que permet conèixer-ne la ubicació en temps real. Qualsevol tractament de dades del personal d'FGC derivat d'aquest sistema està sotmès als principis recollits al RGPD.



Capítol 2. Transparència

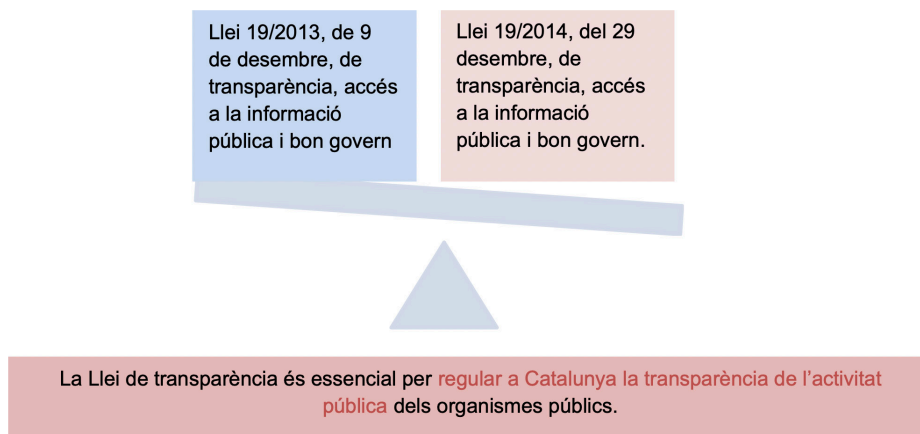
Breu introducció a la normativa reguladora de la transparència

Què és la transparència?

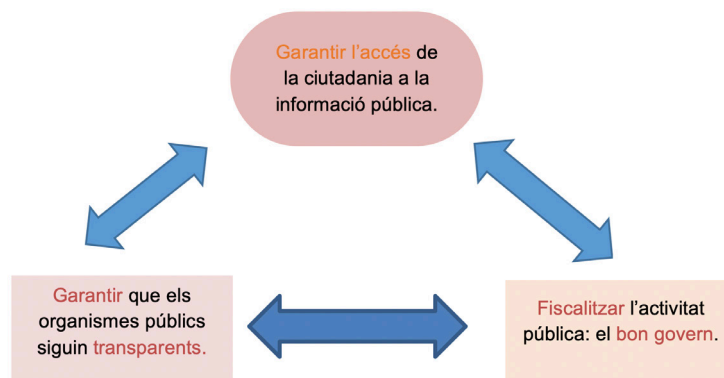


És un principi d'actuació de l'Administració pública i entitats del sector públic que implica que han de fer pública la informació necessària perquè la ciutadania pugui valorar la seva gestió. Inclou tant l'obligació de fer públiques determinades informacions de manera proactiva (publicitat activa), com l'obligació d'atendre les sol·licituds d'informació que facin els/les ciutadans/es (dret d'accés a la informació pública).

El principi de transparència es regula a Catalunya per les normes següents (d'ara endavant, en conjunt, la Llei de transparència):



La Llei de transparència té un triple objectiu:



Quines són les finalitats de la Llei de transparència i a qui s'aplica?

Finalitats	<ul style="list-style-type: none"> • Establir un sistema de relació entre la ciutadania i l'Administració pública i els altres subjectes obligats basat en el coneixement de l'activitat pública, la incentivació de la participació ciutadana, la millora de la qualitat de la informació pública i de la gestió administrativa, i la garantia en la gestió pública dels pressupostos.
Subjectes obligats	<ul style="list-style-type: none"> • Generalitat i administració local de Catalunya. • Organismes i ens públics, com també les societats vinculades, fundacions públiques, col·legis professionals, consorcis, societats mercantils en què participa de manera majoritària alguna d'aquestes administracions. • Universitats públiques de Catalunya, i ens o fundacions que hi estan vinculats. • Persones físiques o jurídiques que exerceixen funcions públiques, presten serveis o perceben fons públics. • Partits polítics, les seves fundacions i associacions. • Organitzacions sindicals i empresarials, i també entitats privades.

A efectes de comprensió del document, el tipus d'entitats obligades a complir amb la Llei de transparència seran denominades indistintament "**subjectes obligats**".

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya i les seves entitats participades (d'ara endavant, denominades indistintament FGC) es consideren, com a entitats del sector públic, subjecte obligat d'acord amb la Llei de transparència.

Per tant:



FGC està compromesa en l'exercici de les seves activitats amb la màxima integritat i transparència, i és respectuosa amb les lleis i la normativa.

Quins són els conceptes essencials en transparència?

Transparència
Els subjectes obligats han de facilitar informació relativa als seus àmbits d'actuació.
Informació pública
La informació elaborada pels subjectes obligats i la que tenen en el seu poder com a conseqüència de la seva activitat, incloent-hi la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix la Llei de transparència.
Dret d'accés a la informació pública
El dret que es reconeix a la ciutadania per sol·licitar i obtenir la informació pública d'acord amb la Llei de transparència.
Bon govern
Els principis sobre la qualitat dels serveis prestats i els principis ètics i bones pràctiques d'acord amb els quals han d'actuar els alts càrrecs i directius/ives dels subjectes obligats amb l'objectiu de la màxima transparència.
Govern obert
Són mesures per establir una relació i un diàleg permanents i bidireccionals entre els subjectes obligats i les persones per definir i aplicar polítiques públiques, i per introduir i desenvolupar instruments de participació i col·laboració ciutadana en els assumptes públics.
Grup d'interès
Persones físiques o jurídiques de caràcter privat que realitzen actuacions de participació activa en polítiques públiques o en processos de presa de decisions a Catalunya amb la finalitat d'influir en l'orientació d'aquestes polítiques en defensa d'un interès propi o de tercers o d'un interès general.
Subjectes obligats
Totes les persones físiques o jurídiques respecte de les quals la Llei de transparència imposa deures i obligacions.
Publicitat activa
El deure dels subjectes obligats de fer públics els continguts d'informació pública que determina la Llei de transparència.

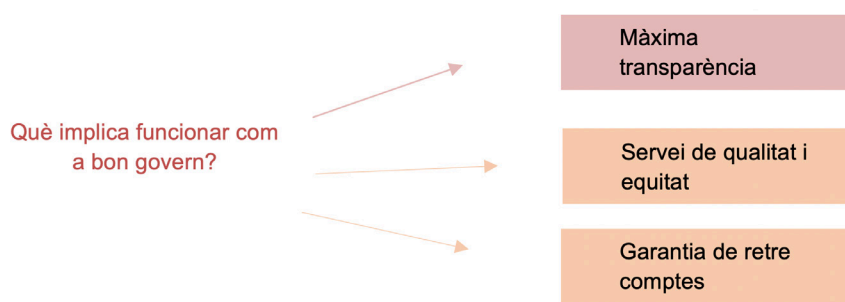


Els principis de bon govern

D'acord amb la Llei de transparència, els subjectes obligats, com és el cas d'FGC, s'han de regir pel principi de bon govern.

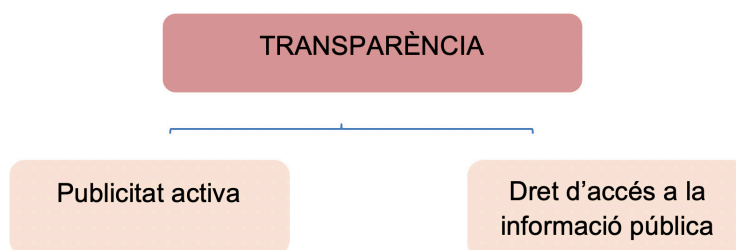
Això vol dir que s'han d'ajustar a les regles i obligacions sobre la qualitat dels serveis i el funcionament de l'Administració, i els principis ètics i les bones pràctiques davant la ciutadania.

Els principis de bon govern s'han de desenvolupar per mitjà de codis ètics i de bona conducta.



Transparència en l'activitat pública: el Portal de Transparència

Quan parlem de transparència, hauríem de distingir dos àmbits diferenciats: la publicitat activa i el dret a l'accés a la informació pública, que es tractarà en l'apartat següent:



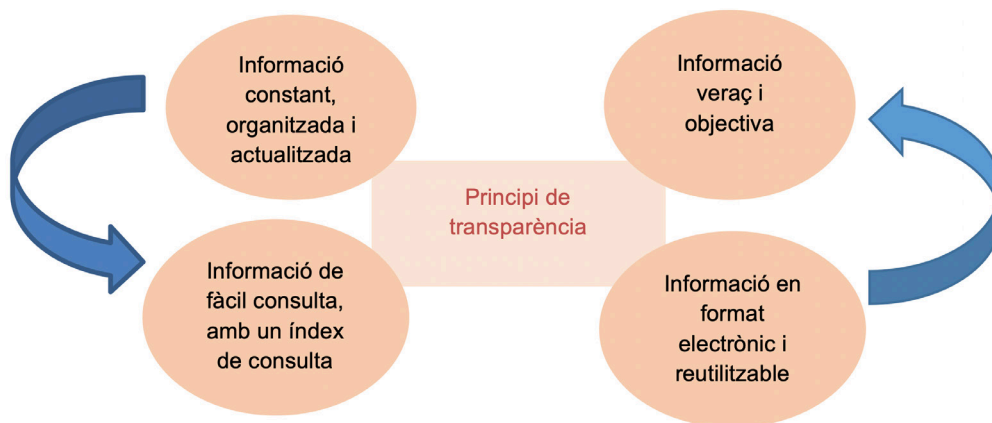
La publicitat activa suposa l'obligació d'FGC de publicar de manera permanent, proactiva i actualitzada determinada informació pública exigida per la Llei de transparència en el seu portal de transparència per tal de garantir la transparència de la seva activitat.

No s'ha de confondre la publicitat activa amb l'accés a la informació pública, que consisteix en el dret de qualsevol persona a demanar i obtenir la informació pública que consideri del seu interès sobre l'activitat d'FGC, amb els únics límits que preveu la Llei de transparència.

Per tant:

- Publicitat activa = actitud proactiva per part del subjecte obligat.
- Dret d'accés a la informació = mecanisme a favor de la ciutadania.

Com fa efectiu FGC el principi de transparència?



Què s'ha de publicar?

La Llei de transparència recull les matèries sobre les quals s'ha de publicar informació dels subjectes obligats. La informació que s'ha de publicar depèn del subjecte obligat; és a dir, segons si és una administració pública o un altre tipus d'entitat de les indicades en l'apartat "A qui s'aplica".



- Informació sobre l'organització institucional i estructura organitzativa del subjecte obligat.
- Informació sobre la gestió econòmica, comptable, pressupostària i patrimonial del subjecte obligat.
- Informació en matèria de planificació i programació.
- Informació en la gestió administrativa.
- Contractació, convenis i activitat en subvencions.

On s'ha de publicar?

La informació s'ha de fer pública a les seues electròniques i/o als webs dels subjectes obligats.

El **Portal de la Transparència** és l'instrument que facilita l'accés de la ciutadania a tota la informació que preveu la Llei de transparència. És una plataforma electrònica a Internet que permet accedir a tota la informació disponible.

FGC té el seu propi Portal de Transparència accessible a través de la seva pàgina web corporativa i mitjançant el que es publica, entre d'altres, les dades relatives a la seva activitat o a la gestió dels seus pressupostos, per exemple.

El **Portal de la Transparència** ha d'incloure:

- La informació sobre la qual la Llei de transparència estableix que s'ha de fer publicitat activa d'acord amb el tipus de subjecte obligat.
- L'accés al registre de grups d'interès.
- Els canals de participació i els procediments participatius en tràmit.
- Un cercador propi que permeti un accés ràpid, fàcil i comprensible a la informació.
- Mecanismes d'alerta sobre la informació que s'ha actualitzat.
- La plataforma de publicitat en matèria de contractació i el registre de contractes.
- El registre de convenis de cooperació i col·laboració.
- L'avís sobre tipus de reutilització de la informació i condicions.
- El formulari per exercir el dret d'accés a la informació pública.

Què és la reutilització de la informació pública?



La informació pública pot ser utilitzada per la ciutadania amb qualsevol objectiu lícit, com seria la reproducció i la divulgació per qualsevol mitjà d'aquesta informació però respectant els límits legals, en particular, la normativa en protecció de dades personals.

FGC té el seu propi **Portal de Transparència** accessible a través de la seva pàgina web corporativa i mitjançant el que es publica, entre d'altres, les dades relatives a la seva activitat o a la gestió dels seus pressupostos, per exemple.

Podeu accedir en qualsevol moment al Portal de Transparència d'FGC, denominat **Transparència Ferrocarrils**, a través de la pàgina web corporativa i visualitzar la informació que publica FGC de manera actualitzada sobre la seva estructura i activitat de conformitat amb la Llei de Transparència.

Dret d'accés a la informació pública

Què és el dret d'accés a la informació pública?

És el dret de totes les persones a sol·licitar i obtenir la informació pública que tenen en el seu poder els subjectes obligats, sense que s'hi inclogui la relativa a procediments en curs, als quals només pot accedir qui tingui la condició de persona interessada.

El dret d'accés a la informació pública és el segon pilar fonamental de la Llei de transparència, al mateix nivell de l'altre pilar també essencial relatiu a les obligacions de publicitat activa que hem analitzat anteriorment.

Exemples de informació a la qual es pot accedir a través de Transparència Ferrocarrils:



Informació sobre els
convenis col·lectius de
treball propis d'FGC.

Taules retributives dels alts
càrrecs d'FGC actualitzades.

Informació sobre el pla d'igualtat
d'homes i dones a FGC.

Informació sobre el pressupost anual
d'FGC amb el detall de ingressos i
despeses.

Qui ho pot demanar?



Poden exercir aquest dret totes les persones a títol individual a partir dels setze (16) anys. També es pot exercir en representació d'una empresa.

No cal explicar en la sol·licitud el motiu d'exercici del dret, però atenent als límits a l'exercici del dret que indicarem en un apartat següent, és recomanable indicar la finalitat per a la qual es demana.

Com es demana?

La sol·licitud d'accés a la informació s'ha de poder presentar al subjecte obligat per qualsevol mitjà, incloent-hi els mitjans electrònics.

Al seu portal Transparència Ferrocarrils es pot trobar l'apartat corresponent perquè la ciutadania exerceixi el seu dret d'accés a la informació d'FGC.

Procediment que es pot seguir per fer una petició d'accés a la informació pública

1. Accedir a la sol·licitud i emplenar-la

En el cas d'FGC, es pot accedir a la petició de informació a través de la sol·licitud d'accés habilitada al portal Transparència Ferrocarrils, com es pot veure en la imatge anterior.

La sol·licitud s'ha de poder fer per qualsevol mitjà que permeti tenir constància de:

- La identitat de la persona sol·licitant.
- La informació precisa a la qual es vol accedir.
- La forma o el format en què es prefereix tenir accés a la informació,
- L'adreça de contacte, preferentment electrònica, a l'efecte de notificacions.

Quins mitjans electrònics permeten accedir a la sol·licitud d'informació?



És possible no admetre la petició de la persona interessada?

La Llei de transparència preveu la inadmissió de la sol·licitud d'accés a la informació en els casos següents:

- Informació interna sense interès públic.
- Tasca complexa d'elaboració de la informació sol·licitada.
- La informació està en fase d'elaboració i s'ha de fer pública dins un termini de tres mesos.
- Consultes jurídiques o peticions d'informes o dictàmens.

2. Analitzar la sol·licitud

Un cop admesa la sol·licitud, es comença a donar tràmit a la petició.

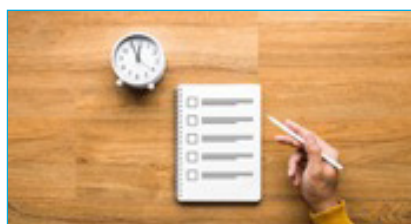
Si la informació sol·licitada pot afectar drets de terceres persones, com seria el dret de protecció de dades personals, n'han de ser informades per poder manifestar-se. No cal identificar la persona sol·licitant, però sí que s'ha d'indicar el motiu de la sol·licitud d'informació.

3. Decidir sobre la sol·licitud

En el cas d'FGC, és el seu òrgan de direcció i de govern qui decideix sobre la sol·licitud.

Si no s'admet la sol·licitud o hi ha hagut oposicions de tercers, la resposta sempre ha d'explicar el motiu de denegació i facilitar l'opció de presentar un recurs o reclamació.

El termini per notificar la resolució de la sol·licitud d'accés és d'un (1) mes, tot i que es pot ampliar fins a quinze (15) dies per motius de complexitat de la informació sol·licitada (per exemple, molt volum de documentació), amb comunicació prèvia a la persona interessada.



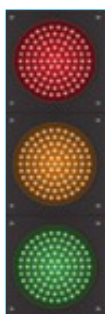
Si no es notifica la resposta en el termini indicat, s'entén com a acceptada i es pot demanar que es faciliti la informació.

Hi ha límits en la petició d'informació?

El límit principal al dret d'accés a la informació pública és el relatiu al dret a la protecció de dades personals que puguin constar en la informació sol·licitada.

La Llei de transparència regula altres casos de limitació en l'accés a la informació pública com pot ser la seguretat pública o la informació considerada confidencial.

La Llei de transparència preveu tres (3) nivells en l'aplicació del límit pel dret a la protecció de dades personals en funció del tipus de dades personals:



1r nivell. Denegació d'accés a les dades personals de categoria especial, com serien dades de salut o antecedents penals, llevat que es tingui el consentiment de la persona afectada.

2n nivell. Anàlisi sobre si procedeix l'accés a altres dades personals diferents de les del primer i tercer nivell. Es tindrà en compte l'interès públic de la informació en relació amb el dret personal afectat.

3r nivell. Acceptació d'accés a les dades personals identificatives dels empleats públics del subjecte obligat.



Exemple de límit. La ciutadania pot conèixer els imports de les retribucions salarials segons les categories professionals del personal del subjecte obligat, o acords generals en matèria de jubilació, però no pot accedir al salari d'un/a treballador/a en concret.

La Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública (GAIP)

Què és la GAIP?

És un òrgan independent que s'encarrega de vigilar que la ciutadania pugui accedir a la informació pública i vetlla perquè s'apliquin correctament els límits d'accés a la informació pública.

La GAIP s'ha de coordinar amb l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (APDCAT), per determinar si el/la sol·licitant pot accedir a les dades personals de la informació que demani.

Qui forma part de la GAIP?

Entre tres (3) i cinc (5) membres (juristes especialitzats en dret públic), designats per majoria de tres cinquenes (3/5) parts del Parlament de Catalunya.

Quines funcions té la GAIP?

Resol les reclamacions interposades contra els subjectes obligats que no han donat accés total o parcial a la informació pública.



Possible via de mediació per arribar a un acord



Supervisa el compliment del dret d'accés a la informació pública.

Aplica criteris per garantir la correcta aplicació de la Llei de transparència



Col·laboració amb l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades



Impulsa accions per a la difusió i formació en el dret d'accés a la informació pública.



Orienta els subjectes obligats a realitzar la publicitat activa.

Realitza informes sobre projectes normatius que elaboren les administracions catalanes.



Sempre que tingui relació amb la informació pública.



Atén consultes dels subjectes obligats.

Registre dels Grups d'interès

La Llei 19/2014 de transparència, d'accés a la informació pública i bon govern de Catalunya a través del Decret 171/2015, de 28 de juliol, sobre el Registre de grups d'interès de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic, preveu determinades obligacions de publicitat activa, a través del registre de grups d'interès.

Què són els grups d'interès?

Són les persones físiques i les organitzacions privades que participen en l'elaboració i l'aplicació de les polítiques públiques de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic en defensa d'interessos de tercers.



Són persones físiques o jurídiques.

Tenen caràcter privat.

Participen activament en processos de presa de decisions públiques.

Defensen un interès propi o de tercers, o un interès general.

També s'han d'inscriure en aquest registre les plataformes, les xarxes o altres formes d'activitat col·lectiva que duen a terme l'activitat com a grup d'interès.



Què s'ha de publicar a través del registre dels grups d'interès?

Relació de les persones i les organitzacions

- Nom de la persona o de l'organització, adreça de la seu social, i adreça, si s'escau, a Catalunya, telèfon, adreça de correu electrònic i web.
- Nom de la persona legalment responsable de l'organització i de la persona de contacte principal.
- Descripció de la finalitat i dels objectius de l'organització.
- Àmbit o àmbits d'interès.

Informació que subministren sobre la seva activitat

- Principals propostes normatives i polítiques objectiu de les activitats del declarant.
- Comunicacions orals i escrites, reunions, contribucions i audiències amb autoritats i empleats públics.
- Objecte de les comunicacions i dels informes.
- Contribucions i participació voluntària en consultes sobre propostes normatives, actes jurídics o altres consultes.
- Informació financera.
- Pressupost total de l'organització.
- Desglossament de principals quanties i fonts de finançament.

Capítol 3. Responsabilitat social i ètica

Introducció a la responsabilitat social i el desenvolupament sostenible

La responsabilitat social (RS) és la resposta de les empreses i organitzacions (públiques i privades) per contribuir al nou model de desenvolupament més sostenible.

El desenvolupament sostenible va ser definit per les Nacions Unides (Comissió Brundtland, 1987) com aquell que satisfà les necessitats actuals sense posar en perill la capacitat de les generacions futures de satisfer les seves pròpies necessitats.

L'RS consisteix a:

- a) Analitzar els impactes –econòmics, ambientals, socials i ètics– que l'activitat de l'organització té en els diferents col·lectius amb els quals es relaciona.
- b) Identificar aquests col·lectius, establir-hi compromisos i actuar en conseqüència per donar satisfacció de manera equilibrada a les seves necessitats i expectatives legítimes, més enllà de les obligacions legals.
- c) Retre comptes de manera transparent a fi d'avançar cap a un model de desenvolupament i una societat sostenible, que sigui més:
 - Equitativa en la distribució de la riquesa.
 - Integradora i cohesionada socialment.
 - Eficient i racional en l'ús dels recursos.
 - Ètica en la manera de relacionar-se, governar-se i actuar.

El compromís d'FGC amb la responsabilitat social

L'RS en el marc estratègic d'FGC

FGC treballa en línia amb els valors i principis de la responsabilitat social. Ja des de l'any 2007 es va integrar aquest compromís de manera explícita en el marc estratègic d'FGC amb el seu primer Pla d'Acció, que aportava un valor central a la seva visió de futur.

L'any 2016 es va aprovar el **Pla d'Acció de Responsabilitat Social 2016-2020**, per adequar-se a les noves tendències, actualitzar el Pla d'Acció 2015-2017 i reforçar els principis que guien les actuacions d'FGC mitjançant una gestió ètica, transparent, responsable i eficient dels serveis i infraestructures que li han estat assignades com a empresa pública.

FGC té com a objectiu superar els grans reptes socials i ambientals als quals ens enfrontem, amb una conducta ètica en tots els àmbits d'actuació, gestionant eficientment els recursos, mantenint i millorant les altes quotes de qualitat i seguretat del servei, i contribuint a l'equilibri, a la cohesió social i a la confiança de les parts interessades.

La integració de l'RS en la missió, visió i valors d'FGC

La missió: el nostre propòsit

Per tal d'impregnar la cultura d'FGC amb els principis de la responsabilitat social, convé que els seus principis estiguin reflectits també en les principals declaracions que configuren la identitat de l'empresa. És per això que el comitè encarregat d'elaborar el Pla d'Acció d'RS ha portat a terme una reflexió sobre l'actual missió:

Missió

Contribuir a la millora de la mobilitat de la ciutadania, a l'equilibri territorial de Catalunya i al desenvolupament de les àrees de muntanya promovent-ne l'impuls demogràfic i econòmic, a través d'una gestió en règim d'autonomia organitzativa i econòmica basada en criteris de rendibilitat, eficiència, productivitat i ètica, dels serveis i les infraestructures encomanats.

La visió de futur: on volem arribar

De la mateixa manera, el comitè del Pla d'Acció d'RS 2016-2020 també proposa actualitzar la visió d'FGC introduint-hi alguns matisos que eleven el nivell d'alineament de la seva visió amb els criteris del desenvolupament sostenible.

L'actual visió de futur de l'empresa es descriu de la manera següent.

Visió

En base a la missió es formula la visió de futur de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya: ser l'empresa pública catalana de la mobilitat i de serveis de turisme i lleure capdavantera per la seva innovació, per la seva seguretat, pel seu comportament ètic i per la seva contribució a l'equilibri social, ambiental, econòmic i territorial de Catalunya.

La política d'RS

L'any 2017 es va aprovar la Política de Responsabilitat Social d'FGC, emmarcada per la missió, la visió i l'estratègia corporativa, amb l'objectiu d'enfortir el vincle entre els signes d'identitat, la gestió i els criteris ètics que són propis d'un model de desenvolupament sostenible.

Política de Responsabilitat Social d'FGC

Contempla els compromisos que s'exposen a continuació.

Vetllar per la seguretat del sistema de transport i de les instal·lacions de Turisme i Muntanya, i aplicar el principi de prevenció més enllà del que exigeix la legislació vigent. Promocionar la qualitat, basada en la professionalitat, la innovació, l'orientació al client i la millora continuada, tant en els processos de prestació del servei com en els de manteniment del material i infraestructures, i en els corporatius.

Garantir els principis de l'accessibilitat universal i el disseny per a tothom i fomentar el civisme i la convivència, tant en els trens com en les instal·lacions. Impulsar, per tant, que tot el personal d'FGC, així com les persones usuàries i les empreses contractades, actuïn i defensin aquests principis.

Desenvolupar polítiques enfocades a oferir una ocupació de qualitat que afavoreixi el desenvolupament personal i professional, la igualtat d'oportunitats, la salut i la seguretat en el treball i el compromís.

Garantir una gestió amb criteris de transparència, difonent i comunicant les activitats d'una manera accessible, i sotmetent-la a processos de verificació interns i externs que en garanteixin la fiabilitat i credibilitat.

Actuar amb integritat ètica i amb actituds alineades amb el desenvolupament sostenible i estendre els criteris de comportament als proveïdors i a tota l'àrea d'influència.

Treballar per obtenir la màxima eficiència en l'ús i la gestió dels recursos que la societat posa a disposició. A més, es compromet a incorporar en l'estratègia empresarial la preservació del medi ambient, eliminant o minimitzant els impactes negatius i les conseqüències no desitjades que puguin generar l'exercici de l'activitat.

Contribuir a la cohesió social i a l'equilibri territorial actuant com a motor econòmic en els territoris on desenvolupa activitat, amb el màxim compromís amb el país, la llengua i la cultura pròpia. D'altra banda, conserva i protegeix el patrimoni industrial, cultural i arquitectònic de l'empresa.

Estimular la transparència, el diàleg i la confiança amb les parts interessades i tenir en compte les seves necessitats i expectatives per fer-les compatibles amb la missió i la sostenibilitat d'FGC i incorporar-les d'una manera equitativa en l'estratègia i en els projectes empresarials.

Aquesta política de responsabilitat social assumeix, a més, els compromisos amb els deu principis del Pacte Mundial i els disset objectius de desenvolupament sostenible de les Nacions Unides.

Òrgans en matèria de responsabilitat social d'FGC

El Pla d'Acció de Responsabilitat Social 2016-2020 estableix les funcions i els objectius dels òrgans següents:

- **Comitè de Direcció d'FGC.**

Direcció estratègica i seguiment del full de ruta en matèria de responsabilitat social corporativa. És informat periòdicament per FGC Organització i Persones.

- **Àrea d'FGC Organització i Persones**

Supervisió de la consecució d'objectius i coordinació del Comitè de Responsabilitat Social. Reporta al Comitè de Direcció.

- **Comitè de Responsabilitat Social**

Òrgan específic en relació amb la responsabilitat social, encarregat del desenvolupament i la coordinació dels projectes previstos.

- **Equips de projecte**

Segons els projectes planificats, es creen equips de treball per executar els projectes.

- **Consell de Responsabilitat Social d'FGC**

Constituït l'any 2019 com a òrgan consultiu del Consell d'Administració d'FGC.



Consell de Responsabilitat Social d'FGC

El Consell de Responsabilitat Social d'FGC, constituït l'11 de juliol de 2019, és un òrgan consultiu del Consell d'Administració d'FGC que vol institucionalitzar el diàleg directe i obert amb les parts interessades. A la vegada, també assessora els òrgans de govern i la direcció de l'empresa en matèria de responsabilitat social mitjançant la formulació de propostes i informes amb caràcter de recomanacions.





El Consell està format per persones externes a FGC, especialistes en àmbits com ara el canvi climàtic, el desenvolupament sostenible, la responsabilitat social, la política econòmica, la igualtat, la corresponsabilitat, l'ètica, el futur del treball, les necessitats de les persones amb discapacitat o la defensa de les persones consumidores.

Amb la constitució del Consell de Responsabilitat Social s'enforteix la voluntat del Consell d'Administració d'FGC de fer de la companyia una empresa responsable socialment, i converteix la seva política de responsabilitat social en un eix vertebrador de la seva agenda.

Els principis del Pacte Mundial

El Pacte Mundial neix com a iniciativa de l'ONU per a la sostenibilitat empresarial del sector privat, és catalitzador dels esforços d'empreses i organitzacions en l'assoliment dels objectius de desenvolupament sostenible. Un nou paradigma d'acció i col·laboració s'obre per a les entitats responsables, que es troben en un escenari únic per reprendre el sentit del Pacte Mundial: donar a la globalització un rostre humà.

El **Pacte Mundial té deu principis** que deriven de declaracions de les Nacions Unides en matèria de drets humans, treball, medi ambient i anticorrupció i gaudeixen de consens universal.

	Drets humans	Principi 1 Principi 2
	Drets laborals	Principi 3 Principi 4 Principi 5 Principi 6
	Medi ambient	Principi 7 Principi 8 Principi 9
	Anticorrupció	Principi 10

- **Principi 1. "Les empreses han de donar suport i respectar la protecció dels drets humans fonamentals, reconeguts internacionalment, dins del seu àmbit d'influència."**

Respectar els drets humans vol dir que les empreses han d'actuar amb la deguda diligència per evitar la violació dels drets humans ("do no harm") i han d'abordar els impactes adversos sobre els drets humans que els afecten.

Les accions de suport han de ser un complement i no un substitut dels drets humans. Cal donar una especial atenció als drets dels grups més vulnerables, com són les dones, els infants, les persones amb discapacitat, els pobles indígenes, els treballadors immigrants, la gent gran, etc.

- **Principi 2. "Les empreses han d'assegurar-se que no són còmplices en la vulneració dels drets humans."**

Aquest principi del Pacte Mundial sobre els drets humans implica el compliment per part d'altres empreses que formin part de la cadena de subministrament de l'organització, més enllà del seu negoci directe.

El terme de complicitat fa referència a la implicació en algun cas de vulneració dels drets humans que una altra empresa, entitat, govern, individu o grup està causant.

Els dos elements que solen compondre un acte de complicitat són: l'acte o omissió que facilita a una altra entitat o persona la vulneració, i el coneixement del fet que aquest acte podria causar tal abús.



- **Principi 3. "Les empreses han de donar suport a la llibertat d'afiliació i el reconeixement efectiu del dret a la negociació col·lectiva."**

La llibertat d'afiliació implica que les empreses, els sindicats i els representants dels/de les treballadors/ores puguin discutir lliurement els seus problemes en els centres de treball amb la finalitat d'assolir acords conjuntament acceptats. I també suposa permetre que els/les treballadors/es (i les organitzacions) exerceixin el dret de defensar els seus interessos econòmics i socials.

El terme de negociació col·lectiva es refereix al procés o activitat que condueix a la signatura d'un conveni col·lectiu.

La negociació col·lectiva és un procés voluntari utilitzat per determinar les exigències i les condicions de treball i per regular les relacions entre els/les empresaris/àries, els/les treballadors/ores i les seves organitzacions.

- **Principi 4. "Les empreses han de donar suport a l'eliminació de tota forma de treball forçós o realitzat sota coacció."**

El treball forçós és aquell que s'obté d'una persona mitjançant amenaces o càstigs i per a la realització del qual aquesta persona no s'ha ofert voluntàriament. Ha de ser ofert lliurement i els/les empleats/ades han de tenir llibertat per marxar seguint les regles que s'hagin establert.

Cap compensació oferta a un/a treballador/a prova que el treball no estigui sent realitzat de manera forçada o sota coacció.

- **Principi 5. "Les empreses han de donar suport a l'erradicació del treball infantil."**

El conveni núm. 182 de l'OIT, complementari de la Convenció 138, exigeix als governs donar prioritat a l'eliminació de les pitjors formes de treball infantil dutes a terme per tots els infants menors de 18 anys, que es defineixen de la manera següent:

- Totes les formes d'esclavitud –incloent-hi el tràfic d'infants, la servitud per deutes, treball forçós i obligatori, i la utilització d'infants en els conflictes armats; la utilització, el reclutament o l'oferta d'infants per a la prostitució, la producció de pornografia o actuacions pornogràfiques.
- La utilització, el reclutament o l'oferta d'infants per a activitats il·lícites, en particular la producció i el tràfic de drogues.
- Treball que és probable que danyi la salut, la seguretat o la moralitat dels infants a conseqüència de la seva naturalesa o les circumstàncies en les quals es duu a terme.

- **Principi 6. "Les empreses han de donar suport a l'abolició de les pràctiques de discriminació en l'ocupació."**

La discriminació en l'ocupació significa tractar les persones de manera diferent o menys favorable a causa de característiques que no estan relacionades amb el seu mèrit o els requisits inherents del treball.

Segons la legislació nacional, aquestes característiques comunament inclouen: raça, color, sexe, religió, opinió política, nacionalitat, origen social, edat, discapacitat, malalties com el VIH/sida, afiliació sindical i orientació sexual.

No obstant això, el principi 6 permet a les empreses considerar motius addicionals en els quals hi pot haver discriminació en l'ocupació. Les distincions realitzades estrictament en funció de les exigències inherents al treball no es consideren discriminatòries.

- **Principi 7. "Les empreses hauran de mantenir un enfocament preventiu que afavoreixi el medi ambient."**

La clau per a un enfocament preventiu, des d'un punt de vista comercial, és la idea de la prevenir en comptes d'haver de reparar després. En unes altres paraules, és més rendible prendre mesures com més aviat millor a fi de garantir que els danys ambientals no es produeixen.

Les empreses han de considerar el següent:

- Si bé és cert que la prevenció dels danys ambientals pot implicar despeses addicionals d'implementació, la reparació ambiental sovint costa molt més, per exemple en forma de costos de tractament o en termes de reputació de l'empresa.
- La inversió en mètodes de producció que no són sostenibles (és a dir, mètodes que esgoten els recursos i degraden el medi ambient) té un rendiment menor a llarg termini que invertir en operacions sostenibles. Al seu torn, millorar l'acompliment ambiental significa menys risc financer, una consideració important per a les asseguradores.
- La recerca i el desenvolupament relacionats amb productes més ecològics poden comportar beneficis significatius a llarg termini.

- **Principi 8. "Les empreses han de fomentar les iniciatives que promoguin una responsabilitat ambiental més gran."**

Les empreses guanyen legitimitat quan satisfan les demandes de la societat i cada vegada més la societat expressa una necessitat clara de desenvolupar pràctiques mediambientalment sostenibles.

Una de les formes que tenen les empreses per demostrar el seu compromís cap a una responsabilitat mediambiental més gran és el desplaçament del seu modus operandi des dels anomenats "mètodes tradicionals" cap a enfocaments més responsables a l'hora de plantejar les qüestions mediambientals.

Un canvi d'aquest tipus en l'estratègia empresarial comporta una sèrie de beneficis. Entre les raons per les quals les empreses han de valorar la millora del seu enfocament mediambiental estan les següents:

- L'aplicació d'una producció més neta i ecològica condueix a una millora en la productivitat dels recursos.
- Els nous instruments econòmics (impostos, càrregues, permisos comercials) recompensen les empreses que actuen amb consciència ecològica.
- Les regulacions de protecció mediambiental s'endureixen. Les asseguradores prefereixen assegurar empreses ecològiques que plantegen un risc inferior.
- Els bancs prefereixen donar crèdits a les empreses les activitats de les quals no carreguin el banc amb demandes judicials per infringir el dret mediambiental o despeses ingents per a tasques de neteja.



- La gerència d'orientació mediambiental exerceix un efecte positiu sobre la imatge d'una empresa.
 - Les persones empleades prefereixen treballar en una empresa ecològicament responsable (aquest tipus d'empresa també ofereix a qui hi treballa mesures d'higiene i seguretat en el treball).
 - La contaminació mediambiental és una amenaça per a la salut humana. El públic demanda productes més nets.
- **Principi 9. "Les empreses han d'afavorir el desenvolupament i la difusió de les tecnologies respectuoses amb el medi ambient."**

L'expressió "tecnologies ambientalment saludables" fa referència a aquelles que protegeixen el medi ambient, contaminen menys, utilitzen els recursos d'una forma sostenible, reciclen més els seus abocaments i productes, i gestionen els residus d'una manera més acceptable que les tecnologies a les quals substitueixen.

- **Principi 10. "Les empreses han de treballar contra totes les formes de corrupció, incloent-hi l'extorsió i el suborn."**

La corrupció pot adoptar moltes formes, des d'un petit tràfic d'influència fins al suborn més institucionalitzat. La definició de corrupció que dona Transparència Internacional (IT) és "l'abús del poder encomanat per al benefici propi". Això pot significar no solament beneficis financers sinó també un altre tipus d'avantatges. A més, aquesta definició s'aplica tant al sector públic com al privat. Les Nacions Unides han definit corrupció com l'abús de poder per obtenir guanys privats.

Les empreses i indústries han d'augmentar l'autoregulació, orientades per codis apropiats, reglaments i iniciatives integrades en tots els elements de planificació i presa de decisions, i fomentant l'obertura i el diàleg amb les persones que qui hi treballen i el públic.

FGC assumeix els compromisos del Pacte Mundial de les Nacions Unides i fa propis els seus principis de conducta en matèria de drets humans, drets del treball, medi ambient i lluita contra la corrupció.

FGC va adherir-se l'any 2004 al Pacte Mundial i hi consta com a participant des del febrer de 2015. L'any 2018 se'n va fer soci signatari i va assumir l'objectiu de crear una ciutadania corporativa global compromesa amb els drets humans i del treball, el medi ambient i l'ètica.

Els objectius de desenvolupament sostenible (ODS)

El 25 de setembre de 2015, l'Assemblea General de Nacions Unides va aprovar per unanimitat l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible: un pla d'acció en favor de les persones, el planeta, la prosperitat i la pau universal. Compta amb 17 **objectius de desenvolupament sostenible (ODS)** i 169 metes concretes per desenvolupar amb horitzó 2030.

L'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible respon a la necessitat internacional de disposar d'un marc consensuat per afrontar els reptes globals de la humanitat. La complexitat, la globalitat i la complementarietat d'aquesta agenda van més enllà de les eines que s'han aprovat els darrers cinquanta anys.

Els disset objectius de desenvolupament sostenible són els següents:

1. Erradicar la pobresa a tot el món i en totes les seves formes.
2. Posar fi a la fam, assolir la seguretat alimentària i la millora de la nutrició, i promoure l'agricultura sostenible.
3. Garantir una vida sana i promoure el benestar per a totes les persones a totes les edats.
4. Garantir una educació inclusiva, equitativa i de qualitat i promoure oportunitats d'aprenentatge durant tota la vida per a tothom.
5. Aconseguir la igualtat entre els gèneres i apoderar totes les dones i les nenes.
6. Garantir la disponibilitat i una gestió sostenible de l'aigua i el sanejament per a totes les persones.
7. Garantir l'accés a una energia assequible, segura, sostenible i moderna per a totes les persones.
8. Promoure el creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i productiva i el treball digne per a tothom.
9. Construir infraestructures resilients, promoure la industrialització inclusiva i sostenible i fomentar la innovació.
10. Reduir la desigualtat en i entre els països.
11. Aconseguir que les ciutats i els assentaments humans siguin inclusius, segurs, resilients i sostenibles.
12. Garantir modalitats de consum i producció sostenibles.
13. Adoptar mesures urgents per combatre el canvi climàtic i els seus efectes.
14. Conservar i utilitzar de forma sostenible els oceans, els mars i els recursos marins per al desenvolupament sostenible.
15. Protegir, restaurar i promoure l'ús sostenible dels ecosistemes terrestres, gestionar els boscos de manera sostenible, combatre la desertificació, aturar i revertir la degradació del sòl i aturar la pèrdua de la biodiversitat.
16. Promoure societats pacífiques i inclusives per tal d'aconseguir un desenvolupament sostenible, proporcionar accés a la justícia per a totes les persones i desenvolupar institucions eficaces, responsables i inclusives a tots els nivells.
17. Enfortir els mitjans per implementar i revitalitzar l'Aliança Mundial per al Desenvolupament Sostenible.



Els objectius de desenvolupament sostenible, successors dels antics objectius de desenvolupament del mil·lenni són un marc comú a tots els països del món, independentment del seu nivell econòmic o àrea geogràfica. En aquest sentit, les Nacions Unides fan una crida a tots els actors a escala global per assolir-los, incloent-hi la societat civil i el sector privat.

El sector privat està cridat a jugar un paper central en aquest full de ruta, que constitueix alhora una responsabilitat i una oportunitat sense precedents per alinear els objectius d'un negoci amb els de l'equitat i la sostenibilitat.

El Pla nacional per a la implementació de l'Agenda 2030 del Govern

Els compromisos del Govern amb l'Agenda 2030 estan recollits en el Pla nacional per a la implementació de l'Agenda 2030.

En resum, el Pla conté 696 compromisos únics que es converteixen en 920 perquè n'hi ha alguns que estan inclosos a diversos ODS o a més d'una fita del mateix ODS. Es reflecteix així la transversalitat de l'Agenda 2030 de Nacions Unides i del pla.

El Pla consisteix en una base de dades, actualitzable, on es vinculen els compromisos del Govern en relació amb els ODS amb diversos camps d'interès.

L'estructura del Pla és la següent:

1. ODS de Nacions Unides.
2. Fites de Nacions Unides.
3. Compromisos del Govern de Catalunya.
4. Localització dels compromisos (Catalunya/món).
5. Vinculació, si és el cas, amb la normativa i la planificació sectorial i territorial vigent i/o en fase d'elaboració.

6. Data per a l'assoliment del compromís.
7. Departament/s responsable/s del compromís.
8. Unitats responsables dins de cada departament responsable del compromís.
9. Indicador de compliment de cada compromís,
10. Vinculació amb altres fites dins del mateix pla.
11. Vinculació amb l'actual Pla de Govern, si escau (i vincles amb els eixos, àmbits i objectius del Pla de Govern, si escau).
12. Vinculació amb plans departamentals, si escau (i vincles amb els objectius estratègics i el programa pressupostari de cada pla departamental, si escau).

El Pla està concebut com un instrument dinàmic, operatiu fins al 2030, que vagi millorant a mesura que s'avanci en el procés periòdic d'actualització. D'altra banda, es preveu que en els propers anys es pugui incorporar la vinculació amb l'Agenda Urbana de Catalunya i amb el pressupost de la Generalitat de Catalunya.

La contribució de les empreses als ODS en la Dècada d'Acció

El 2020 és l'any en què arrenca la Dècada d'Acció: una crida a tots actors del planeta per accelerar el compliment de l'Agenda 2030 i els seus disset objectius de desenvolupament sostenible durant aquests deu anys. Les Nacions Unides han identificat tres àmbits sobre els quals cal avançar per fer possible aquesta fita:

- **Mobilització.** Cal que totes les persones del món coneguin i prenguin consciència de la importància de l'Agenda 2030.
- **Augment de l'ambició.** Tots els actors han d'apuntar més amunt i elevar el seu nivell d'ambició, a través de compromisos i mesures clares, concretes i mesurables.
- **Solucions innovadores.** Calen idees i solucions realment innovadores que siguin capaces de canviar les regles del joc.










L'Agenda 2030 de Nacions Unides i els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) ofereixen a les empreses oportunitats de negoci en el marc de la sostenibilitat. Cada any, mitjançant l'Informe dels ODS, les Nacions Unides proporcionen un panorama general dels esforços realitzats fins avui per a l'aplicació dels ODS a tot el món.

Per anar cap a una recuperació sostenible a través dels ODS, l'Agenda 2030 és un marc de actuació fonamental per guiar les empreses cap a models de negoci més sostenibles i resilients, que situen la salut, el treball decent i la igualtat de gènere com a eixos centrals i que aposten per la innovació, la digitalització o la transició ecològica. Per la integració dels ODS dins de l'estratègia de l'organització, és important que tots els departaments i àrees de l'empresa coneguin i contribueixin a la consecució dels objectius de l'Agenda.

El lideratge col·lectiu en ODS es basa en aquest aspecte i consisteix a aprofitar les capacitats i el potencial de totes les persones que integren l'organització al llarg de la cadena de valor amb la finalitat d'impulsar i implementar la sostenibilitat en totes les àrees, activitats i processos de l'empresa.

En aquesta línia, els cinc passos per alinear l'estratègia de l'empresa dins el marc dels objectius de desenvolupament sostenible són:

	Entendre els ODS	Com a primer pas, és important familiaritzar-se amb els ODS i entendre les oportunitats i responsabilitats que representen per al negoci.
	Definir les prioritats	Per beneficiar-se de les oportunitats i reptes que presenten els ODS, el fet de definir on es troben les prioritats de l'empresa ajudarà a enfocar els esforços.
	Establis els objectius	L'establiment d'objectius es basa directament en els resultats de l'avaluació d'impacte i priorització coberta en el pas 02, i és essencial per impulsar un bon acompliment.
	Integrar	Com a resultat de l'establiment d'objectius, cal identificar indicadors específics i objectius, i establir objectius per a cada una de les prioritats estratègiques de l'empresa. És fonamental integrar la sostenibilitat en l'activitat principal del negoci i incloure metes a través de les funcions per abordar aquests objectius.
	Reportar i comunicar	És important reportar i comunicar contínuament sobre el progrés en els ODS, per tal de comprendre i satisfer les necessitats de les parts interessades.

Contribució d'FGC a la consecució del ODS i l'Agenda 2030

FGC s'ha compromès amb els **disset objectius de desenvolupament sostenible** de la resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides "Transformar el nostre món: l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible" i s'ha alineat amb l'Acord de Govern de 25 de setembre, pel qual s'aprova el **Pla nacional per a la implementació de l'Agenda 2030 a Catalunya**.

Els **ODS prioritaris** per a FGC que es mostren a continuació van ser identificats pels grups d'interès d'FGC i per la mateixa organització en el procés de priorització dels objectius de desenvolupament sostenible.





Principals impactes d'FGC relacionats amb els principis del Pacte Mundial i els ODS

Responsabilitat en el negoci



Les Activitats d'FGC

Activitat	
Viatgers transportats en Línies Metropolitanes (milions)	91,05
Viatgers transportats a la línia Lleida-La Pobla de Segur (milers)	251,51
Visitants Turisme i Muntanya (milers)	1.980
Tones de mercaderies transportades (milers)	419,81

Seguretat i qualitat en el servei

Qualitat (Índex de control de qualitat)	
Línia Barcelona-Vallès	98,87
Línia Llobregat-Anoia	98,69
Línia Lleida-La Pobla de Segur	99,39

Puntualitat (Índex de puntualitat)	
Línia Barcelona-Vallès	99,64
Línia Llobregat-Anoia	99,00
Línia Lleida-La Pobla de Segur	99,00

Satisfacció (Índex de satisfacció)	
Línia Barcelona-Vallès	77,00
Línia Llobregat-Anoia	75,60
Línia Lleida-La Pobla de Segur	85,00

Compromís amb l'accessibilitat, el civisme i la convivència

Accessibilitat	
Adaptació a persones de mobilitat reduïda dels trens i les estacions	
- Línies Metropolitanes	100%
- Línia Lleida-La Pobla de Segur (LPS)	100%
- Cremalleres de Núria i Montserrat	100%

Civisme	
Hores de formació en protocol d'actuació davant casos d'incivisme	810,30
Persones formades en protocols d'actuació davant casos d'incivisme	97

Gestió econòmica



Gestió econòmica

Impacte socioeconòmic		
	estacions de Turisme i Muntanya	Línies Metropolitanes
Milions d'euros sobre la producció	305,40	451
Milions d'euros de valor afegit	166,80	237
Llocs de treball	2.583	4.019
Milions d'euros d'impacte fiscal	44,88	68

Estat del valor afegit	
Despeses salarials	38,58%
Tributs	0,24%
Despeses d'explotació	14,97%
Despeses financeres	3,69%
Amortitzacions	41,18%
Resultat de l'exercici	-7,59%
Altres despeses d'explotació	8,94%
Ingressos (milions d'euros)	241,55
Inversions en infraestructures i serveis recolzats (milions d'euros)	136,76



Les persones



Plantilla	
Persones en plantilla	1.963 +3,26%
Dones en plantilla	558 +3,72%
Plantilla amb contracte indefinit	61,79%
Personal cobert per convenis col·lectius	100%
Bretxa salarial	6,35% -36,31%
Hores de formació	86.895 +11,83%

Plantilla	
Línies Metropolitanes i LPS	1.538
- Homes	1.148 72,4%
- Dones	439 27,6%

Salut i Seguretat Laboral	
Índex de freqüència	
- Línies Metropolitanes i LPS	13,30 -28%
- Turisme i Muntanya	40,10 -8%

Salut i Seguretat Laboral	
Índex de gravetat	
- Línies Metropolitanes i LPS	0,44 -44%
- Turisme i Muntanya	1,17 +38%

Plantilla	
Turisme i Muntanya	376
- Homes	257 68,3%
- Dones	119 31,7%

Salut i Seguretat Laboral	
Índex d'incidència	
- Línies Metropolitanes i LPS	2.066,12 -25%
- Turisme i Muntanya	6.666,67 -8%

Salut i Seguretat Laboral	
Hores de formació	13.331 +26%
Controls d'alcohol i drogues	1.606 -15%
Accions implantades del Pla de Gestió de Compromís i Riscos Psicosocials	97%

Relació amb el medi ambient



Relació amb el medi ambient

Emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (petjada de carboni) tCO ₂ e		Emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (petjada de carboni) tCO ₂ e	
Abast 1: Emissions directes	7.178,69 -3,92%	Abast 2: Emissions indirectes	50,62 -99,88%
Combustió fixa (gas natural, gasoil C, GLP, biomassa i geotèrmia)	1351,73 -8,93%	Associades al consum d'energia elèctrica per a instal·lacions en baixa tensió	50,62 -99,88%
Combustió mòbil (flota pròpia auxiliar, maquinària mòbil, trens i locomotores)	4.396,43 -6,37%	Associades al consum d'energia elèctrica per a instal·lacions en alta tensió	0,00 - 100,00%
Emissions fugitives de gasos refrigerants (instal·lacions fixes i maquinària mòbil)	1.429,94 -10,74 %		
Emissions de procés (consum d'acetilè)	0,59 -27,26%		
Emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (petjada de carboni) tCO ₂ e		Consum d'aigua m³	
Abast 3: Altres emissions indirectes	1.046,48 -2,36%	Línies Metropolitanes i LPS	46.450 +3,67%
Compra de béns i serveis	399,27 -19,98%	Turisme i Muntanya	800.684 -2,27%
Generació de residus	548,87 +13,61%		
Desplaçaments corporatius	98,34 +9,59 %		
Residus especials tones			
Línies Metropolitanes i LPS	58,40 +37,48%		
Turisme i Muntanya	12,61 +52,29%		

El Codi Ètic d'FGC

L'ètica i el bon govern s'estableixen com a primer objectiu en el **Pla d'Acció de Responsabilitat Social 2016-2020**. L'any 2016, a partir del **Programa FGC Ètica i Transparència**, es va crear un grup de treball format per persones de diverses àrees de l'empresa amb l'encàrrec de desenvolupar el projecte "Construcció d'una infraestructura ètica empresarial".

	Legalitat Garantir el respecte al principi de legalitat, fer-lo complir i assegurar el compliment de l'ordenament jurídic vigent.
	Lleialtat institucional Complir i respectar l'exercici legítim de les competències de les administracions.
	Sostenibilitat Assegurar que l'exercici de les activitats no comprometi la sostenibilitat econòmica, social i ambiental.
	Igualtat Garantir la igualtat en el tracte de totes les persones i evitar qualsevol discriminació.
	Imparcialitat Actuar de forma legítima i adoptar les decisions amb imparcialitat no condicionada per conflictes d'interès.
	Objectivitat Actuar tenint en compte tots els elements en joc i havent-los ponderat adequadament, independentment de la pròpia manera de pensar o de sentir.
	Integritat Actuar d'acord amb els valors, els principis i les normes d'aplicació en l'exercici del càrrec, sense cap ús abusiu per obtenir beneficis indeguts.
	Exemplaritat Actuar sempre de manera que es contribueixi al prestigi, la dignitat, la imatge i la reputació corporativa d'FGC.
	Austeritat Fer ús dels recursos de la manera més racional possible.
	Transparència Donar a conèixer la informació relativa a tots els àmbits d'actuació empresarial d'una manera que resulti comprensible.

L'any 2017 el Consell d'Administració va aprovar el **Codi Ètic** de l'empresa i de les seves societats mercantils i un marc d'integritat suficient per garantir-ne el compliment. El Codi Ètic d'FGC estableix els principis, els valors ètics i les normes de conducta general que han d'observar i complir totes les persones incloses en el seu àmbit d'aplicació.

La infraestructura ètico-empresarial d'FGC es complementa amb l'**Espai Ètic**, un **Comitè d'Ètica** i el procediment d'actuació d'aquest comitè, a més d'un programa d'accions de sensibilització i formació als diferents col·lectius de la plantilla.

L'Espai Ètic

L'Espai Ètic és un espai accessible des de diferents portals: el Portal Corporatiu d'FGC, el Portal de Transparència i el Portal del Personal, en el qual es pot consultar el Codi Ètic i altra normativa aplicable.

L'Espai Ètic disposa d'una bústia electrònica, oberta a tots els grups d'interès d'FGC, per facilitar les consultes en relació amb el Codi Ètic amb confidencialitat i, si es prefereix, anònimament.

A FGC també s'ha implementat un nou canal de compliment d'acord amb la mesura 18 inclosa en l'Acord de Govern de 15 de gener de 2020 en què s'aprova l'Estratègia de lluita contra la corrupció i d'enfortiment de la integritat de l'Administració de la Generalitat i de les entitats del seu sector públic. Aquest canal permet presentar comunicats d'incompliment de manera totalment confidencial i, si es vol, també anònima. Aquest canal està accessible a través de l'adreça <https://canalcompliment.fgc.cat/>.

Comitè d'Ètica

El Comitè d'Ètica és l'òrgan col·legiat que assumeix les funcions bàsiques de control i seguiment del compliment del Codi Ètic, així com la divulgació i l'impuls d'accions de formació, informació i sensibilització dirigides a les parts interessades. Aquest comitè està format per set persones nomenades pel Consell d'Administració.

El Comitè d'Ètica d'FGC és membre constituent de la **Xarxa de Comitès d'Ètica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i de les entitats del seu sector públic**, a través de la qual es generen sinergies entre diversos comitès existents a l'Administració de la Generalitat i del sector públic per impulsar la cultura ètica.



Capítol 4. Igualtat

Introducció

L'objectiu d'aquest capítol és exposar els principals conceptes que fan referència a la igualtat de dones i homes, quina és la situació actual en el mercat laboral i també explicar algunes de les iniciatives que estem treballant a FGC, fruit del nostre compromís clar amb la igualtat d'oportunitats.

Tanmateix, abans de començar a entrar en matèria és important entendre què és la igualtat. Ens referim a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes. Per tant, si busquem el terme antònim d'igualtat no és diferència. Les persones som diferents, homes i dones som diferents. Ara bé, aquesta diferència no pot suposar cap discriminació ni una reducció d'oportunitats en l'accés a un lloc de treball o al desenvolupament professional.

L'antònim d'igualtat, doncs, és desigualtat i no diferència.

Cada vegada tenim més evidències que demostren que promoure la diversitat de gènere entre les persones treballadores, els càrrecs de decisió i fins i tot els consells d'administració de les organitzacions és un incentiu per a elles mateixes, per a l'economia i per a la societat. Per exemple, molts estudis assenyalen que comptar amb més dones contribueix a una rendibilitat més gran de les empreses. S'estima que, si els països de l'OCDE augmentessin la participació de les dones en el mercat laboral al mateix nivell que Suècia (que està en un 80 %), el PIB d'aquests països creixeria en més de 6 bilions de dòlars. El Fòrum Econòmic Mundial preveu que, si es tanqués l'actual bretxa de gènere en el mercat laboral abans de 2025, és a dir que si les dones participessin en el mercat de treball com els homes, això es traduiria en un increment mundial del PIB de 5,3 bilions de dòlars.¹

Trobem molts estudis que fan palès que el creixement de l'ocupació de les dones està positivament associat amb el creixement econòmic dels països.

Tanmateix resulta aclaparador l'informe global sobre la bretxa de gènere del Fòrum Econòmic Mundial, que conclou que, al ritme actual, trigarem 100 anys a assolir aquesta igualtat.²

Llavors, què està passant en l'àmbit del treball? Per què? I què podem fer per avançar?

A continuació us ho expliquem.

¹ Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700977/lang-es/index.htm

² Mind the 100 Year Gap. <https://es.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>



Conceptes generals, estereotips, rols de gènere i biaixos inconscients

Quan es parla d'igualtat de dones i homes, en algunes ocasions es fa referència al sexe i en unes altres ocasions, al gènere. Què volen dir aquests conceptes?

El terme sexe fa referència a elements biològics que diferencien a dones i homes. Tenim cossos diferents.

En canvi, el terme gènere fa referència a la construcció cultural que fa una societat a partir de les diferències biològiques. Mitjançant aquesta construcció s'adscriuen actituds, aptituds i rols socials per a dones i homes.

I així, al llarg del procés de socialització, quan encara som nenes i nens, aprenem que hi ha una sèrie de comportaments que es consideren apropiats per a nens i altres per a nenes, per a homes i per a dones. Són els *estereotips de gènere*.

Els estereotips de gènere són una sèrie d'idees infundades, preconcebudes i simplificades, però acceptades per la societat, sobre com han de ser i com s'han de comportar dones i homes.

Per exemple, socialment es vincula els homes amb qualitats com ara la valentia, el caràcter dominant, la racionalitat, la fortalesa o l'eficàcia, entre d'altres. La figura femenina és sinònim de substantius com ara fragilitat, inestabilitat, emotivitat, submissió, dependència, manca de control de si mateixa, passivitat o frivolitat.³ Us sonen aquests estereotips de gènere? Segur que sí.

El rol de gènere fa referència al conjunt de normes socials i de comportaments que es consideren apropiats per a homes i dones, i que es donen en funció de la construcció social del que suposa ser una dona o ser un home. Les dones s'adscriuen a aquells rols que estan relacionats amb la cura, la llar o la família; és a dir, el rol domèstic, també anomenat rol reproductiu, i que normalment és un treball no remunerat. En el cas del gènere masculí, el rol més generalitzat és el que es desenvolupa fora de casa, el que té a veure amb el manteniment econòmic de la família, la responsabilitat laboral és l'anomenat treball productiu i que és normalment remunerat, socialment visible i dotat de més prestigi que el treball domèstic.

És probable que llegint aquestes línies penseu que les coses han canviat molt. Tot i que és cert, hi ha multitud d'estudis que demostren que les persones adultes, la majoria de vegades involuntàriament, encara actuem d'una manera diferent amb les criatures segons si són nens o nenes, o amb altres persones adultes, segons si són dones o homes. És el que s'anomena biaix inconscient.

Ho veureu clar en el vídeo de l'experiment, "La ment en bolquers" <https://www.youtube.com/watch?v=7hBX7YUAx2I>

³ Font: https://blog.oxfamintermon.org/estereotipos-de-genero-que-escuchamos-cada-dia/#Por_que_existen_los_estereotipos_de_genero



Rosa per a les nenes, blau per als nens; la nena és bonica, el nen és fort; joguines diferenciades, etc. I aquest tracte diferenciat té conseqüències més aviat del que ens pensem. Segons un estudi publicat per la prestigiosa revista *Science*⁴, a partir dels 6 anys les nenes es perceben com a menys talentoses que els seus companys nens.



Així anem creixent i els estereotips de gènere condicionen les nostres trajectòries personals i professionals. Per exemple, hem vist que un estereotip de gènere fortament arrelat en la societat és que les dones tenen més bones aptituds per a la cura. No és casual, doncs, que la majoria de permisos per cuidar criatures o persones grans siguin utilitzats per dones.

Ara continuem veient què passa en el mercat laboral.

La igualtat d'oportunitats en el mercat laboral. L'estat de la qüestió

En aquesta part abordarem els conceptes d'activitat o inactivitat laboral, les taxes d'ocupació de dones i homes, la segregació vertical i horitzontal, l'equilibri entre les diferents esferes de la vida (laboral, personal i familiar) i també la bretxa salarial de gènere.

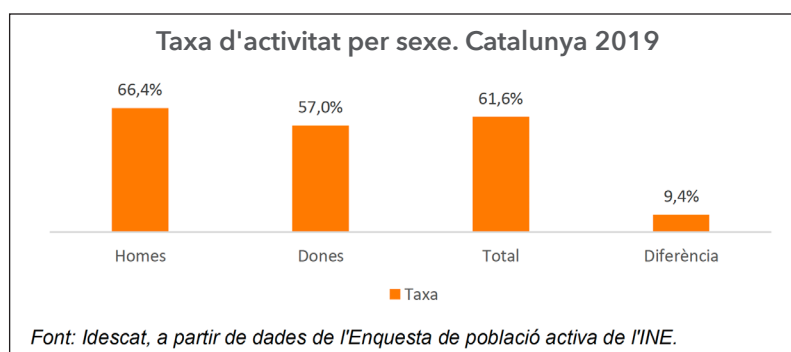
Pel que fa a l'activitat, la inactivitat laboral i les taxes d'ocupació, hem de començar per entendre els conceptes següents:

4 <https://science.sciencemag.org/content/355/6323/389>

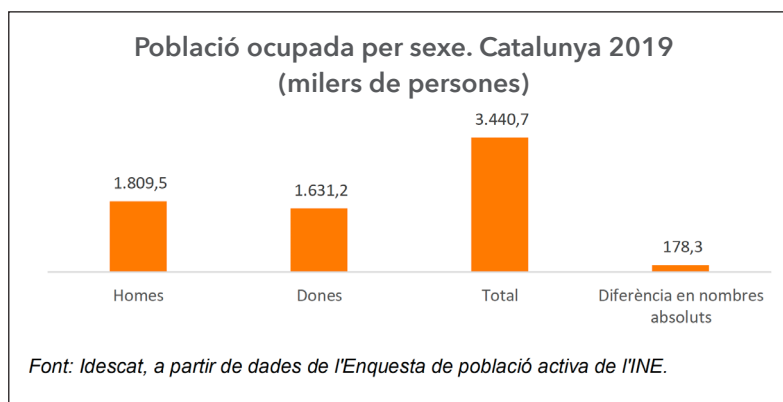


- **Població activa.** Són aquelles persones, de 16 anys o més, que estan incorporades al mercat de treball o bé estan disponibles i en condicions d'incorporar-s'hi. La població activa està formada per la població ocupada i la desocupada, de 16 anys o més, que treballa o està disponible per treballar.
- **Població inactiva.** La població inactiva fa referència a totes aquelles persones, de 16 anys o més, no classificades com a ocupades o desocupades. Són, per exemple estudiants, persones jubilades o pensionistes, persones que s'ocupen de la seva llar, persones incapacitades per treballar.
- **Població ocupada.** Són les persones, de 16 anys o més, que treballen durant almenys una hora, a canvi d'una retribució. També s'inclou a qui tenint treball n'ha estat absent temporalment per malaltia, vacances, etc.
- **Població desocupada.** Són totes aquelles persones que no tenen ocupació assalariada o ocupació independent, que actualment estan buscant ocupació i disponibles per a treballar.

Veiem que la desigualtat entre dones i homes en el mercat laboral continua sent important. A Catalunya, la taxa d'activitat de les dones és del 57 %, (un 9,4 % menys que els homes), mentre que la taxa d'ocupació és del 50,4 %. **El nombre de dones que treballen o que busquen feina activament respecte del total de dones en edat de treballar és inferior al nombre d'homes en aquesta mateixa situació.** Per tant, **hi ha un nombre més alt de dones inactives.**⁵



Quant a l'ocupació, Catalunya l'any 2019 té més d'un milió i mig de dones ocupades, però 178.300 menys que homes.⁶

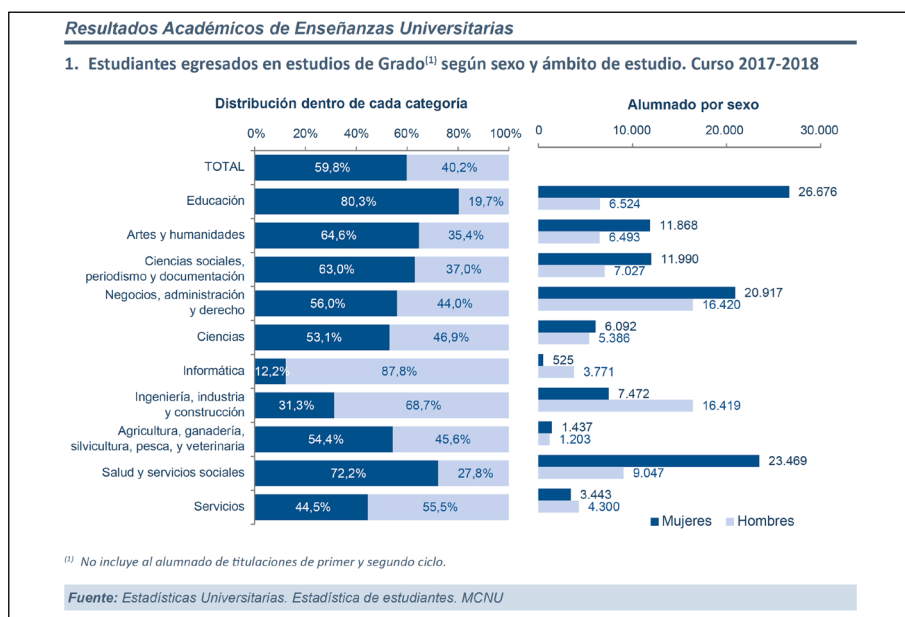


⁵ Font. Dones en el treball. Abril 2020 Dossier estadístic elaborat per l'observatori de la Igualtat de gènere. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones.

⁶ Ibídem.

D'altra banda, no es pot negar l'evidència que la formació condiona el futur, personal i professional, de les persones. En aquest sentit, el nivell de formació assolit és clau per a l'accés i la promoció laboral.

Segons dades del Ministeri d'Educació, les dones representen gairebé un 60 % de l'alumnat que finalitza una carrera universitària.⁷ Això no obstant, com s'aprecia en la gràfica, queda pendent l'augment de la presència femenina en carreres de caràcter més tècnic, com per exemple les enginyeries.



En aquest sentit, els autoconceptes sobre la capacitat de matemàtiques són un factor que explica la bretxa de gènere en aquests estudis. Com han demostrat diverses investigacions, els autoconceptes més elevats en matemàtiques dels nois respecte dels de les noies resulten particularment pronunciats durant l'adolescència. Així, encara que són tan bones en matemàtiques com els nens, les nenes creuen que elles tenen pitjors aptituds per a aquestes matèries. I també els nens ho creuen.⁸

Per tant, no es pot obviar la influència dels estereotips de gènere en l'elecció d'estudis, ja que exerceixen una profunda influència en els interessos de les persones, en el desenvolupament de les seves habilitats i en el seu autoconcepte.

En tot cas, la majoria general de presència de dones en les universitats no s'ha traslladat en igual mesura i s'observa una incoherència entre les dades del nivell de formació assolit per les dones i, com hem vist, les taxes d'activitat i ocupació. Avui dia, el fet que les dones obtinguin millors nivells formatius encara no es reflecteix en l'àmbit laboral.

Per branques d'activitat, les dones es dediquen en major mesura a sanitat i serveis socials (13,5 %) i al comerç al detall (13 %) i els homes ho fan a la construcció (9,7 %) i al transport (8,7 %).

⁷ Igualdad en cifras. Aulas por la igualdad. 2020. Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:914e956e-9241-49c5-b9a6-d99d6eade751/igualdad-en-cifras-2020-online.pdf>

⁸ Estereotipos de género en el trabajo. M. Àngels Viladot i Melanie Caroline Steffens. Editorial UOC. Pàg. 88, 177.



La distribució de dones i homes en els diferents sectors d'activitat evidencien la influència dels estereotips de gènere a l'hora d'escollir les feines. S'observen sectors amb més presència masculina i uns altres amb més presència femenina. És el que es denomina *segregació horitzontal de l'ocupació*.

A causa d'aquesta segregació, les dones es concentren en un percentatge més alt en sectors vinculats a la cura o els serveis. Els homes, en canvi, es concentren en sectors com la indústria o la construcció. Segons l'estudi "Les dones en el sector industrial de Catalunya"⁹, el 28,5 % de l'ocupació en el sector industrial a Catalunya és femenina. El sector industrial és, després de la construcció i l'agricultura, el que es caracteritza per una menor participació femenina en l'ocupació.

La segregació horitzontal fa referència a la diferent concentració d'homes i dones en diferents sectors d'activitat.

Pel que fa al sector del transport, segons dades de la plataforma europea Women in Transport-EU Platform for Change¹⁰, la presència femenina és d'un 22 %. En el sector ferroviari, la presència de dones se situa en el 12,7 %¹¹. En el cas de FGC, al llarg dels darrers anys hem fet un gran esforç per incrementar la presència de dones a la nostra organització i en el període 2005-2020 el nombre de dones ha augmentat en dos terços. Actualment, la presència de dones se situa en el 28 %, millorant les dades del sector. Tanmateix, som conscients que ens queda camí per recórrer.

⁹ Les dones en el sector industrial a Catalunya. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Coneixement. http://www.accio.gencat.cat/web/.content/bancconeixement/documents/altres_publicacions/01_papers_observatori_industria_dones.pdf

¹⁰ Women in Transport https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-in-transport_en

¹¹ <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/9275063/07/18/Renfe-y-Adif-no-son-femeninas-solo-el-12-de-la-plantilla-son-mujeres-.html>

Tot l'anterior posa de manifest la necessitat de continuar actuant en l'àmbit del treball per incrementar les taxes d'activitat i ocupació de les dones, que, sens dubte, tenen relació amb els estereotips esmentats.

El vídeo següent il·lustra molt bé aquest fenomen.



Una vegada analitzada l'ocupació de dones i homes en els diferents sectors econòmics, vegem les diferències quant als llocs de treball i nivells professionals que ocupen. Perquè una altra característica del mercat de treball, en clau d'igualtat, és la *segregació vertical*, és a dir, l'escassa presència de dones en llocs de responsabilitat, comandament o presa de decisions.

De ben segur que us resulten familiars imatges com aquestes:¹²



La segregació vertical fa referència al fet que la presència de dones i homes en llocs de presa de decisions no és paritària i com la presència femenina es redueix, a mesura que avancem en l'escala jeràrquica de les organitzacions.

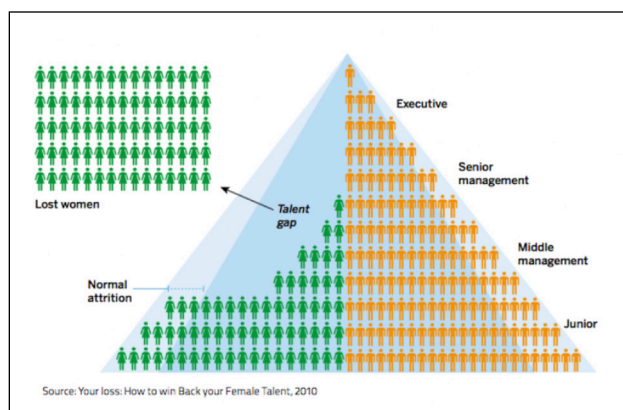
Es considera que la presència de dones i homes és paritària quan cap sexe està per sobre del 60 % ni per sota del 40 % del conjunt de persones a què es refereix, amb tendència a assolir el 50 % de persones de cada sexe.

¹² Font: "Francia y China piden una cumbre extraordinaria del G20 por el coronavirus". El País. <https://elpais.com/economia/2020-03-23/francia-y-china-quieren-una-cumbre-extraordinaria-del-g20-por-el-coronavirus.html>

Aquesta presència més baixa de dones en llocs de responsabilitat i presa de decisions es generalitza en tots els sectors i àmbits d'activitat (pública o privada), també en la universitat. Pel que fa a les categories professionals més qualificades, les dones representen el 35,4 % dels càrrecs de direcció i gerència.¹³



Així, les dones es troben amb un *sostre de vidre* que dificulta l'ascens en les seves carreres professionals. Aquest terme, introduït l'any 1986 per dos periodistes del Wall Street Journal, il·lustra amb una metàfora el fet que existeixen barreres invisibles, relacionades amb construccions socials i que dificulten a les dones l'accés a llocs de responsabilitat i alta direcció. Un sostre de vidre que cal trencar, perquè el resultat final és semblant a la imatge que us mostrem i que, sens dubte, suposa una pèrdua de talent per a les organitzacions, per a la societat i, evidentment, per a les dones, una desigualtat d'oportunitats en el seu progrés professional.¹⁴



13 Font. *Dones en el treball*. Abril 2020. Dossier estadístic elaborat per l'observatori de la Igualtat de gènere. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones.

14 Font. "Your loss: How to win back your female talent" 2010.

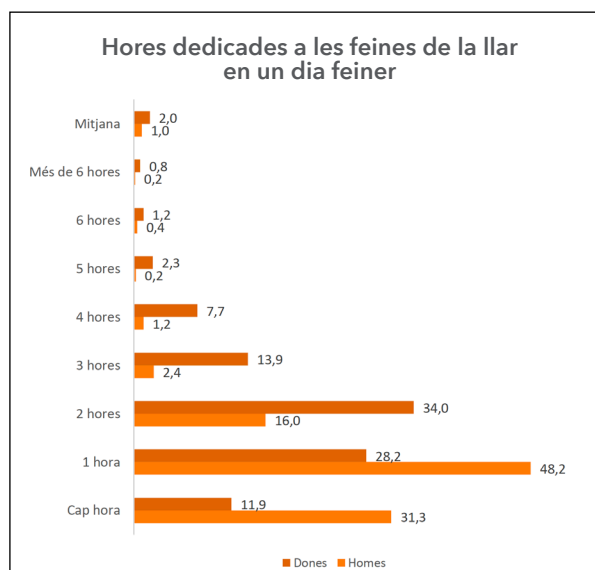
Sabíeu que FGC va tenir la primera dona cap d'estació l'any 1979? Va ser Anna Aresté. No ho va tenir fàcil, ja que era una època especialment complicada per a les dones. Des de llavors altres dones van seguir el seu exemple, algunes en la feina de maquinistes, interventores o de manteniment, i seguim treballant per augmentar la presència femenina en tots els àmbits de l'organització.

Continuem ara amb uns altres aspectes que cal tenir en compte quan parlem d'igualtat d'oportunitats de dones i homes: l'equilibri entre les diferents esferes de la vida (conciliació) i la bretxa salarial.

Amb l'expressió conciliació de la vida laboral i familiar es fa referència a la necessitat de compatibilitzar el treball remunerat amb el treball domèstic i les responsabilitats familiars. Ara bé, cal no oblidar l'esfera privada, individual. Així, la conciliació també ha d'estar relacionada amb la disponibilitat de temps lliure per al desenvolupament personal i és per això que parlem de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.¹⁵

Parlem de conciliar per referir-nos a equilibrar les diverses esferes de la vida d'una persona.

La manca de conciliació i el repartiment desigual de les feines de la llar i familiars tenen efectes directes sobre la quantitat i la qualitat de la participació de les dones en el mercat laboral remunerat. Vegeu la diferència entre dones i homes en les hores dedicades a les feines de la llar un dia feiner.¹⁶



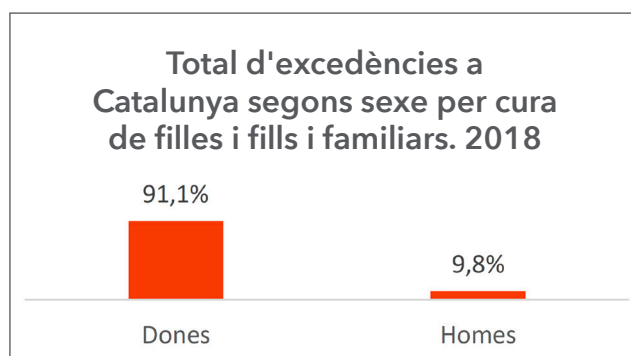
I, encara que les dones no abandonin completament el mercat laboral, es veuen majoritàriament obligades a dedicar-hi menys hores que els homes.¹⁷ Per exemple, les dones són la immensa majoria entre qui té ocupacions a temps parcial. El primer motiu que explica aquesta gran diferència és

¹⁵ Font: Unidad didáctica 1. Curso "Sensibilización en igualdad de oportunidades". Escuela virtual de igualdad. Instituto de la mujer. Pàg.71.

¹⁶ Font. *Dones en el treball*. Abril 2020. Dossier estadístic elaborat per l'observatori de la Igualtat de gènere. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones.

¹⁷ Ibidem

que les dones tenen menys possibilitats d'incorporar-se a ocupacions a jornada completa: més d'un milió de dones no treballen més hores perquè no troben una oferta de treball a jornada completa, però la causa següent és el repartiment desigual de la cura de les persones de la família que necessitin atenció (criatures, persones grans o amb discapacitat). Un altre exemple són les reduccions de jornada o excedències per cura. A Catalunya, del total d'excedències per a la cura de filles i fills o familiars l'any 2018, el 91,1 % van ser demanades per dones mentre que el 9,8 % van correspondre als homes.¹⁸



Aquestes dades mostren les grans desigualtats de gènere latents en el mercat laboral i la manca de distribució igualitària de les feines d'atenció a infants i persones dependents en les famílies en la nostra societat. Tot i ser un dret de tota la ciutadania, el pes recau majoritàriament en les dones, amb una diferència exponencial.

A més, aquesta absència de la distribució de les càrregues familiars de manera igualitària i equitativa no només té efectes en la qualitat de vida (personal i material) de les dones, sinó que té també efectes que a llarg termini poden posar en perill el sosteniment dels sistemes contributius i de la seguretat social que coneixem en l'actualitat.

Si un dels canvis més importants de la nostra societat cap a la igualtat entre dones i homes ha estat la major incorporació de les dones al treball remunerat, aquest avenç no ha anat acompanyat per la incorporació dels homes al treball domèstic: les tasques domèstiques continuen recaient majoritàriament sobre les dones, encara que també treballin fora de casa.

La manca de corresponsabilitat entre dones i homes pel que fa al treball domèstic i de cura s'identifica com un dels principals obstacles per a la plena participació de les dones en el mercat laboral i en la presa de decisions, que tindran conseqüències al llarg de la vida laboral de les dones i uns efectes que s'estendran fins i tot a l'etapa de la jubilació.

Per tant, treballar per incrementar la corresponsabilitat en l'espai domèstic és una de les estratègies fonamentals per tal de reequilibrar la participació d'homes i dones en el mercat de treball.

Passem ara a un altre concepte amb una rellevància especial en les característiques del mercat laboral entre dones i homes. Ens referim a la *bretxa salarial de gènere*, que es defineix com la diferència relativa en la mitjana dels ingressos bruts totals i per hora de dones i homes.

¹⁸ Ibídem

Un indicador clau per analitzar les retribucions amb perspectiva de gènere és la bretxa salarial de gènere, definida com la diferència relativa que existeix en la mitjana dels ingressos bruts, totals i per hora, de dones i homes.

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. El salari mitjà de les dones és inferior al dels homes a tots els països. A Catalunya, les dones guanyen de mitjana un 23 % menys que els homes en termes anuals.¹⁹

Com consta en els informes de la UE, la bretxa salarial de gènere és causada per una sèrie de factors interrelacionats.²⁰ Són diverses les causes que determinen que les retribucions salarials de les dones estiguin per sota de les dels homes. Tot seguit n'exposem algunes:

- La segregació vertical. Ja hem vist que el sostre de vidre (la posició en la jerarquia) influeix en el nivell de retribució.
- També hem vist la major presència de dones en llocs de treball amb modalitats contractuals a temps parcial o amb reduccions de jornada, com a manera de compaginar la vida laboral amb les responsabilitats familiars. De mitjana, les dones dediquen menys hores al treball remunerat que els homes, però més hores al treball no remunerat, la qual cosa provoca la percepció de salaris inferiors.
- La segregació horitzontal. Un percentatge elevat de l'ocupació femenina es concentra en el sector dels serveis, atenció a les persones, educació, etc., sectors que acostumen a oferir llocs de treball amb menor reconeixement social.
- També en alguns casos hi ha diferències en la percepció de complements o conceptes salarials, etc. La quantia percebuda per complements salarials o plusos és menor en el col·lectiu femení i l'assignació de complements sovint s'associa a tasques masculinitzades.
- Discriminació. En alguns casos, les dones guanyen menys que els homes per fer treballs d'igual valor, malgrat que el principi d'igualtat de remuneració per treball d'igual valor està consagrat en els tractats europeus des de 1957.²¹

Us convidem a veure aquest vídeo sobre un experiment en nens i nenes https://www.youtube.com/watch?v=L_fZun-QnQ



²¹ A partir de "La situación de la brecha salarial de género en la UE". https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet-gender_pay_gap-2019.pdf



En tot cas, veiem que la bretxa salarial és un problema amb diverses causes interrelacionades i cal treballar-hi per assolir una igualtat real i efectiva entre dones i homes.

FGC treballa en un seguiment exhaustiu de la seva bretxa salarial i incorpora mesures per reduir-la. Com a conseqüència, el 31 de desembre de 2019 la diferència salarial entre dones i homes a FGC se situava en el 6,9 %, reduïda al 6,35 % en el càlcul retribució/hora, molt per sota de la bretxa salarial de Catalunya (23 %).

Sobre la comunicació inclusiva i no sexista

Sabeu qui eren Hedy Lamarr, Astrid Lindgren o Mileva Marik? No us preocupeu si la vostra resposta és negativa. Són exemples de la invisibilització de les aportacions de les dones a la humanitat. Les dones estan infrarepresentades, tant als llibres de text de l'escola com a la majoria de mitjans de comunicació.

En general, el llenguatge i la comunicació són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada en la llengua o les imatges contribueix a invisibilitzar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les últimes dècades han posat èmfasi en l'ús inclusiu de la comunicació, evitant que s'ofereixin visions sexistes.

Novament, no podem obviar la relació entre comportament comunicatiu i procés de socialització. Cal tenir en compte que els patrons lingüístics que considerem "naturals", ens semblen "normals" simplement perquè els hem interioritzat des de la infància i els executem de manera gairebé inconscient.²²

A més, cal tenir en compte que quan ens referim a comunicació inclusiva, també s'hi inclou la comunicació pel que fa a les imatges o fins i tot la publicitat.

Sabíeu que fins no fa gaire la definició del diccionari per a la paraula "jutgessa" era "muller d'un jutge"?

No pretenem en aquest material impartir una formació de comunicació inclusiva i no sexista, però sí convidar-vos a reflexionar.

Conscients d'aquesta necessitat, a FGC hem treballat en una "Guia de recursos lingüístics per a un ús no sexista del llenguatge", ja que pensem en el llenguatge com a eina de canvi.

La prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de gènere

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, va afirmar, per primera vegada amb abast universal, que totes les formes de violència de

²² "Estratègies de comunicació per a dones directives" Estrella Montolí Durán. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya. 2010.

gènere en les seves diferents manifestacions constitueixen flagrants violacions de drets fonamentals, i va instar els Estats a aplicar totes les mesures necessàries amb l'objectiu d'acabar amb la violència contra les dones.

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara existeix en la nostra societat és la presència de l'assetjament sexual i per raó de gènere en l'entorn laboral. Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no discriminació per raó de sexe o gènere, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.²³

Tant la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, com la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, integren l'assetjament com una manifestació de la desigualtat entre dones i homes, de discriminació per raó de sexe o gènere i de violència de gènere, que cal erradicar.

Es defineixen assetjament sexual i per raó de gènere.²⁴

- **Assetjament sexual.** Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat o subordinada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense cap ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.

23 Guia pràctica de diagnòstic "Igualtat de dones i homes en empreses i organitzacions". Direcció General d'Igualtat. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Generalitat de Catalunya.

24 Font: "Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa". Consell de Relacions Laborals de Catalunya



- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).
- **Assetjament per raó de gènere.** Comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe/gènere d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat o subordinada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense cap ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de gènere, entre d'altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de gènere.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de gènere.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de gènere.
- Fer assetjament ambiental per raó de gènere.

La Llei orgànica 3/2007 estableix la necessitat que les empreses disposin de mesures per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.

FGC, com a organització compromesa amb la igualtat, no tolera cap tipus de comportament que pugui ser constitutiu d'assetjament sexual o per raó de gènere.

Disposem d'un protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament amb l'objectiu general de definir el marc d'actuació davant situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes.

El protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament de FGC estableix el procediment per a la comunicació, la investigació i la resolució de denúncies d'assetjament sexual o per raó de gènere. Presenta garanties quant a confidencialitat de la informació i les parts implicades, com també per a la seguretat i protecció de la presumpta víctima durant tot el període de investigació.

Aquest protocol s'aplica a totes les persones que es relacionen amb l'organització per motius de treball.

El Pla d'Igualtat d'FGC

Ara que ja sabem què passa en el mercat laboral, la pregunta és: què hi podem fer?

Al llarg de l'any 2018, a FGC hem estat treballant en el disseny del nostre II Pla d'Igualtat, prèvia diagnosi de la situació de dones i homes en la nostra organització.

Què és una diagnosi d'igualtat?

Una diagnosi d'igualtat és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes en una organització.

Aquesta anàlisi recull informació, quantitativa i qualitativa.

En la diagnosi d'igualtat s'analitzen els àmbits de cultura i gestió organitzativa; les condicions laborals de dones i homes, així com la seva representació en les diferents categories laborals; els processos de selecció i accés a l'organització; la participació de dones i homes en la formació interna que ofereix l'organització; la promoció i el desenvolupament professional; les retribucions; les polítiques de conciliació i l'ús que en fan dones i homes; el nivell d'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista; la salut laboral i l'existència i vigència de l'esmentat protocol per a la prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de gènere.

La diagnosi en ha permès de conèixer la situació d'FGC quant al nivell d'integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La seva utilització és rellevant i adquireix ple sentit per ser utilitzat, posteriorment, com a base en la definició del pla d'igualtat.

Què és un pla d'igualtat?

El *pla d'igualtat* és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme l'esmentada diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'organització, eliminant qualsevol tipus de discriminació, visible o invisible, directa o indirecta, per raó de sexe.

Així, un pla d'igualtat és un instrument d'intervenció que estableix un procés de treball en el qual es recullen un conjunt d'objectius, mesures o accions, planificades i coherents entre elles, per avançar en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en una organització. És una eina fonamental per a la incorporació de la igualtat en la gestió interna i la cultura de les organitzacions.

Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació. Tenen l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol possible discriminació per raó de sexe.

Un pla d'igualtat té com a finalitat integrar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, com un principi bàsic de l'organització.

L'any 2018 FGC va aprovar el seu II Pla d'Igualtat de dones i homes.²⁵ Ha estat dissenyat per un grup de treball, la Comissió d'Igualtat, formada per persones representants de l'empresa i dels treballadors i treballadores.

És un pas endavant que consolida els deu anys d'avenços en aquest àmbit, un pla que forma part del nostre full de ruta en la creació d'un futur més just i sostenible.



A més d'aquests compromisos formals, FGC vol continuar sent capdavantera entre les empreses del sector i promoure la presència de les dones, conscients dels estereotips i prejudicis que encara hi ha en determinades especialitats professionals.

Hem avançat molt, però ens queda encara camí per recórrer. És indispensable progressar cap a una societat en la qual homes i dones tinguin les mateixes oportunitats de desenvolupament professional i personal.

Treballar per assolir aquesta igualtat interpel·la tothom, homes i dones, i per a FGC constitueix un compromís que es trasllada a totes les seves àrees d'actuació.

²⁵ Pla d'igualtat d'FGC https://www.fgc.cat/wp-content/uploads/2019/09/Pla_FGC_versio_final.pdf

