

II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL GRUPO RENFE



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	7	3.3.3. Organigrama	44
2. GRUPO Renfe y EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO	9	3.3.4. Análisis cuantitativo de la plantilla	44
2.1. Grupo Renfe	9	3.3.5. Análisis de igualdad por materia	46
2.2. Compromiso de Renfe con la Igualdad de Género	10	3.3.6. Conclusiones y propuestas	55
2.3. Vínculos con otros programas	10	3.4. Informe de Diagnóstico de Renfe Fabricación y Mantenimiento	56
2.3.1. Plan Estratégico de Renfe	11	3.4.1. Metodología y herramientas utilizadas	56
2.3.2. Responsabilidad Social Empresarial	11	3.4.2. Información básica de la empresa	56
2.3.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible	12	3.4.3. Organigrama	58
3. DIAGNÓSTICO	13	3.4.4. Análisis cuantitativo de la plantilla	58
3.1. Informe de Diagnóstico de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora	14	3.4.5. Análisis de igualdad por materia	60
3.1.1. Metodología y herramientas utilizadas	14	3.4.6. Conclusiones y propuestas	68
3.1.2. Información básica de la empresa	14	3.5. Informe de Diagnóstico de Renfe Alquiler Ferroviario	69
3.1.3. Organigrama	16	3.5.1. Metodología y herramientas utilizadas	69
3.1.4. Análisis cuantitativo de la plantilla	16	3.5.2. Información básica de la empresa	70
3.1.5. Análisis de igualdad por materia	19	3.5.3. Organigrama	71
3.1.6. Conclusiones y propuestas	27	3.5.4. Análisis cuantitativo de la plantilla	71
3.2. Informe de Diagnóstico de Renfe Viajeros	28	3.5.5. Análisis de igualdad por materia	73
3.2.1. Metodología y herramientas utilizadas	28	3.5.6. Conclusiones y propuestas	77
3.2.2. Información básica de la empresa	28	3.6. Encuesta de la Comisión de Igualdad del Grupo Renfe	78
3.2.3. Organigrama	29		
3.2.4. Análisis cuantitativo de la plantilla	30		
3.2.5. Análisis de igualdad por materia	32		
3.2.6. Conclusiones y propuestas	41		
3.3. Informe de Diagnóstico de Renfe Mercancías	42		
3.3.1. Metodología y herramientas utilizadas	42		
3.3.2. Información básica de la empresa	43		
4. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	79		
4.1. Informe de Auditoría Retributiva de la E.P.E. Renfe Operadora	79		
4.1.1. Objetivo y contenido de la auditoría retributiva	79		
4.1.2. Metodología del registro retributivo	80		
4.1.3. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo	82		
4.1.4. Descripción de los datos del registro	84		
4.1.5. Identificación de las posibles brechas salariales	87		
4.1.6. Descripción del proceso y del sistema de valoración	93		

ÍNDICE

4.1.7. Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales	97	4.5.4. Descripción de los datos del registro	165
4.2. Informe de Auditoría Retributiva de Renfe Viajeros	98	4.5.5. Identificación de las posibles brechas salariales	166
4.2.1. Objetivo y contenido de la auditoría retributiva	98	4.5.6. Descripción del proceso y del sistema de valoración	168
4.2.2. Metodología del registro retributivo	98	4.5.7. Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales	172
4.2.3. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo	100		
4.2.4. Descripción de los datos del registro	103		
4.2.5. Identificación de las posibles brechas salariales	108		
4.2.6. Descripción del proceso y del sistema de valoración	114		
4.2.7. Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales	118		
4.3. Informe de Auditoría Retributiva de Renfe Mercancías	119		
4.3.1. Objetivo y contenido de la auditoría retributiva	119	5. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS	
4.3.2. Metodología del registro retributivo	119	DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL	
4.3.3. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo	121		174
4.3.4. Descripción de los datos del registro	123		
4.3.5. Identificación de las posibles brechas salariales	127	6. ESTRUCTURA, ESTRATEGIAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD	
4.3.6. Descripción del proceso y del sistema de valoración	133		185
4.3.7. Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales	137	6.1. Propósito del Grupo Renfe	185
4.4. Informe de Auditoría Retributiva de Renfe Fabricación y Mantenimiento	138	6.2. Marco legal	185
4.4.1. Objetivo y contenido de la auditoría retributiva	138	6.3. Principios rectores del plan	186
4.4.2. Metodología del registro retributivo	139	6.4. Objetivos del plan	186
4.4.3. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo	141	6.5. Alcance y ámbitos de aplicación	187
4.4.4. Descripción de los datos del registro	143	6.6. Áreas de acción	188
4.4.5. Identificación de las posibles brechas salariales	148	6.7. Vigencia	189
4.4.6. Descripción del proceso y del sistema de valoración	155	6.8. Acciones y medidas	189
4.4.7. Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales	159	6.8.1. Acceso al Grupo Renfe	189
4.5. Informe de Auditoría Retributiva de Renfe Material de Alquiler	160	6.8.2. Condiciones de trabajo y carrera profesional	191
4.5.1. Objetivo y contenido de la auditoría retributiva	160	6.8.3. Formación	192
4.5.2. Metodología del registro retributivo	161	6.8.4. Comunicación y sensibilización	194
4.5.3. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo	163	6.8.5. Lenguaje e imagen no sexista	195
		6.8.6. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal,	196
		laboral y familiar	
		6.8.7. Retribuciones	198
		6.8.8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales	199
		6.8.9. Violencia de género	200

1. INTRODUCCIÓN

7. SISTEMA DE GESTIÓN

7.1. Metodología de trabajo	202
7.2. Instrumentos para la gobernanza del PIGGR	203
7.2.1. Mesa Técnica de Igualdad y Aspectos Sociolaborales (MTIASL)	203
7.2.2. Observatorio de Igualdad de Género	204
7.2.3. Informes de evaluación	205
7.2.4. Programas de sensibilización, información y formación	205
7.2.5. Recursos	206
7.3. Procedimiento de modificación e interpretación del PIGGR	206

8. Anexo: Glosario de términos

202

La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo transversal reconocido en la normativa internacional y estatal.

203
203
204
205
205
206
206

Este principio fundamental, desarrollado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, determina la redacción del II Plan de Igualdad de Género del Grupo Renfe que se concreta en un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar el diagnóstico de situación de la empresa, así como de las conclusiones de una encuesta realizada entre la totalidad de la plantilla.

El propósito es reducir y eliminar todas las posibles manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con la eliminación de los obstáculos y estereotipos sociales que impidan alcanzar estas metas.

207

Características

En él se fijan los objetivos y las acciones que permitirán avanzar hacia la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres con criterios de transversalidad, diálogo entre las partes implicadas, innovación y mejora continua:

- Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la mejora de la convivencia dentro de la empresa.
- Eliminar modelos de conducta anclados en el pasado que siguen perpetuando desequilibrio en las relaciones entre mujeres y hombres.
- Contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar para ambos性.
- El cumplimiento de la legislación vigente y por tanto, la evitación de conductas sancionables.
- Aumentar las medidas efectivas para prevenir y erradicar las conductas discriminatorias de género y de acoso.
- Influir de forma positiva en el ambiente de trabajo, lo que también repercute en la competitividad y productividad de la empresa.

GRUPO Renfe y 2. EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

Participantes en la elaboración del Plan

Para la elaboración de este II Plan de Igualdad se constituyó un grupo de trabajo, que emanaba de la Mesa Técnica de Igualdad y Aspectos Sociolaborales del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe, con objeto de lograr una implantación con la mayor implicación y garantías de éxito posibles, que estuvo formado por la representación de las personas trabajadoras de los sindicatos S.E.M.A.F., CC.OO. y U.G.T., la Dirección General de RR.HH., la Dirección de Relaciones Laborales y la Gerencia de Responsabilidad Social Empresarial.

Abreviaturas

En este documento se utilizan las siguientes abreviaturas:

BOE	Boletín Oficial del Estado
CCOO	Comisiones Obreras
EPE	Entidad Pública Empresarial
GA	Gerencia de Área
LOIEMH	Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
MTIASL	Mesa Técnica de Igualdad y Aspectos Sociolaborales
NL	Normativa Laboral
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIGGR	Plan de Igualdad de Género del Grupo Renfe
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SEMAF	Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
UGT	Unión General de Trabajadores
VG	Violencia de Género

2.1. Grupo Renfe

Nuestros comienzos, se remontan 80 años atrás, cuando se acometió un proceso de reconstrucción y nacionalización de la industria del ferrocarril en nuestro país que dio lugar a la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles en el año 1941.

Renfe Operadora nace en 2005, de la escisión de la antigua RENFE, está adscrita al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, somos una operadora del ferrocarril y prestamos el servicio de transporte de viajeros y mercancías.

Desde entonces nos hemos especializado y reafirmado en los valores que conforman nuestro ADN:

-  Liderazgo
-  Excelencia empresarial
-  Proximidad al cliente
-  Compromiso con la calidad
-  Seguridad
-  Eficiencia energética
-  Innovación

Sin olvidar la vocación de servicio público de un modo de transporte que quiere ser de todas y todos y para todas y todos, más allá de cualquier frontera.

El Grupo Renfe está formado principalmente por la Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora y las Sociedades Anónimas Renfe Viajeros S.M.E., Renfe Mercancías S.M.E., Renfe Fabricación y Mantenimiento S.M.E., Renfe Alquiler de Material Ferroviario S.M.E., y Renfe of América Sociedad Mercantil Estatal, S.M.E., participadas íntegramente por Renfe-Operadora.

Con 5.000 trenes que circulan cada día en España, más de 500 millones de viajeros al año, alrededor de 15.000 personas en plantilla, comprometidas con su trabajo y los más destacados índices de puntualidad, calidad y satisfacción, en Renfe trabajamos para que el tren sea el protagonista de la movilidad en España y, al tiempo, ampliar nuestro negocio y traspasar fronteras.

2.2. Compromiso de Renfe con la Igualdad de Género

La dirección del Grupo Renfe declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Asume este compromiso como una obligación para conseguir que este plan de igualdad sea un instrumento efectivo para conseguir la igualdad real y no solo para evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también para implantar en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, desde los procesos de selección y contratación de personas a la comunicación, sensibilización, responsabilidad social corporativa, pasando por la formación y procesos de promoción y clasificación profesional, la conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la política retributiva y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Al igual que el anterior plan, la representación legal de las personas trabajadoras participan, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece el mandato legal, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.

2.3. Vínculos con otros programas

Además de seguir los principios rectores determinados por la legislación vigente, el presente Plan se vincula a los siguientes planes:

2.3.1. Plan Estratégico de Renfe

La compañía está inmersa en un proceso de transformación cultural, en el marco de su Plan Estratégico 2019-2023, donde se pretende promocionar la diversidad de sus recursos humanos, desde una perspectiva de género, cultural, profesional y generacional, garantizando la igualdad de oportunidades tanto en el acceso como en el desarrollo profesional en la empresa.

Por razones históricas, el ferrocarril ha sido un sector muy masculinizado. Por ello, en Renfe estamos trabajando activamente en una estrategia para incorporar más y mejor talento femenino, con una estrategia para aumentar el ritmo de incorporación de mujeres a nuestra plantilla; visibilizando aún más si cabe, el importante trabajo que siempre han desarrollado y estudiando la posibilidad de implantar programas dirigidos a mujeres, incidiendo en aquellos colectivos en los que su presencia es menor: maquinistas, personal de talleres o en actividades relacionadas con profesiones STEM.

2.3.2. Responsabilidad Social Empresarial

Renfe tiene un compromiso con el desarrollo y progreso de la sociedad, asume la responsabilidad que le corresponde por el impacto de su actividad en la sociedad. Por ello, integra en su negocio diario las preocupaciones sociales, medioambientales, éticas y sobre derechos humanos a través de los principios y políticas que marcan la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial.

Nuestro capital humano es nuestro otro gran pilar y principal impulsor de cambio empresarial. Nuestro compromiso en materia de Responsabilidad Social Empresarial se concreta en políticas para garantizar la igualdad de oportunidades, la promoción de la formación, el fomento de la conciliación, la vigilancia de la salud y la seguridad de las personas.

La política de RSE, que se agrupa en siete compromisos, define e impulsa comportamientos para crear relaciones a largo plazo basadas en la confianza y la transparencia, en el marco de una cultura de negocio responsable en todas las empresas que forman parte del Grupo Renfe. Todo ello, a través de la promoción de un entorno de trabajo motivador y respetuoso que garantice la igualdad de oportunidades y el mérito, la igualdad y el respeto a la diversidad de opiniones, perspectivas, culturas, edades y géneros en nuestras empresas y la puesta en marcha de medidas que permitan conciliar la vida personal, familiar y profesional de la plantilla en un marco de igualdad y diálogo, entre otras.

3. DIAGNÓSTICO

2.3.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible

El grupo Renfe ha integrado en la estrategia empresarial los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que marcan la Agenda de las Naciones Unidas para esta década, en el propio núcleo del negocio y en las relaciones y el diálogo que mantiene con todos los grupos de interés.

El objetivo 5 de estos ODS se refiere a la igualdad de género y persigue alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en todo el mundo y acabar con la discriminación y violencia por motivo de género. La igualdad de género no es solo un derecho de todas las personas, sino la base para lograr un mundo más equitativo.

Para contribuir a este objetivo, este II PIGGR establece medidas fundamentales para seguir avanzando hacia la igualdad real, así como para integrar la perspectiva de género en la gestión de Renfe.



Para la realización del presente plan de igualdad y en cumplimiento de la legislación vigente, se realizó un análisis detallado de la situación presente en la empresa respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con los datos obtenidos a fecha 31 de diciembre de 2017.

Este informe diagnóstico tenía el objetivo de identificar y estimar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las desigualdades y desventajas existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A la vista de los datos obtenidos en este análisis, la Comisión de Igualdad de Oportunidades decidió hacer una consulta abierta a la totalidad de la plantilla para que valorara a la empresa respecto de la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, el conocimiento e impacto del I Plan de Igualdad en la plantilla y las acciones que se consideraban necesarias para avanzar hacia la igualdad de género.

En noviembre de 2018, la Dirección de la empresa entregó en la Comisión de Igualdad de Oportunidades un informe sobre el diagnóstico de la situación en Renfe, la comparativa del mismo con el que se realizó para la elaboración del I Plan de Igualdad, los resultados de la encuesta y una propuesta de líneas de actuación básicas.

Con el objetivo de tener la información más ajustada posible a la realidad del momento presente, durante las reuniones mantenidas por el grupo de trabajo creado al efecto, los datos del informe diagnóstico han sido desagregados por sociedades y actualizados a 31 de diciembre de 2020.

Así, se ha realizado un informe diagnóstico de la sociedad Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora (que integra a las personas asignadas a los proyectos de Renfe of América a través de la Dirección General de Desarrollo y Estrategia), Renfe Viajeros, Renfe Mercancías, Renfe Fabricación y Mantenimiento y Renfe Alquiler de Material Ferroviario.

Al ser un grupo empresarial con el mismo origen y evolución histórica y al tener las políticas y herramientas de gestión centralizadas, las conclusiones de cada uno de los diagnósticos realizados por sociedad coinciden en su mayoría.

Por este motivo las acciones definidas y puestas en marcha como resultado de las conclusiones de los diagnósticos realizados son comunes a todo el grupo y a cada una de sus sociedades.

3.1. Informe de Diagnóstico de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora

3.1.1. Metodología y herramientas utilizadas

Para analizar la situación presente en la empresa respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han realizado las siguientes actuaciones principales:

- Elaboración de un informe sobre el diagnóstico de la situación en ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RENFE OPERADORA, con datos obtenidos a fecha 31 de diciembre de 2017 para identificar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las desigualdades y desventajas existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Actualización de datos del informe diagnóstico a diciembre de 2020.
- Elaboración de un informe de auditoría retributiva independientes y propios con los datos de la sociedad ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RENFE OPERADORA actualizados a diciembre de 2021 en cumplimiento del artículo 2.6 del RD 901/2020.

3.1.2. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora
NIF	Q2801659]
Domicilio social	Avenida Pío XII, 110; 28036-Madrid
Forma jurídica	Entidad Pública Empresarial
Año de constitución	2.013
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Isaías Táboas Suárez
Cargo	Presidente
Telf.	913008222
e-mail	gabinetepresidencia@renfe.es

RESPONSABLE DE IGUALDAD		
Cargo	Jefa de Diversidad	
e-mail	godelpino@renfe.es	
ACTIVIDAD		
CNAE	4910	
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional	
DIMENSIÓN		
Centro de trabajo	Mujeres	Hombres
	140	Total
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS		
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Entidad colaboradora en igualdad oportunidades entre mujeres y hombres (Programa Óptima)	
	Mujeres	Hombres
		Total

Los datos de la representación legal de las personas trabajadoras hacen referencia a las personas que componen el Comité General de Empresa del Grupo Renfe.

Renfe Operadora es una entidad pública empresarial, que se halla adscrita al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, que tiene personalidad jurídica propia y diferenciada de la del Estado y que actúa con autonomía de gestión, dentro de los límites establecidos en la Ley del Sector Ferroviario, en su Estatuto y en la legislación que le sea de aplicación.

Su misión es ofrecer servicios de transporte de calidad ajustados a la confianza y nuevas necesidades de nuestros clientes nacionales e internacionales, cumpliendo con nuestro compromiso con los empleados y con la sociedad española.

Las empresas del Grupo Renfe

Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora quedó constituida como cabecera de un grupo de sociedades, 100% de Renfe, que tienen la forma jurídica de sociedades anónimas y la consideración de Sociedades Mercantiles Estatales:

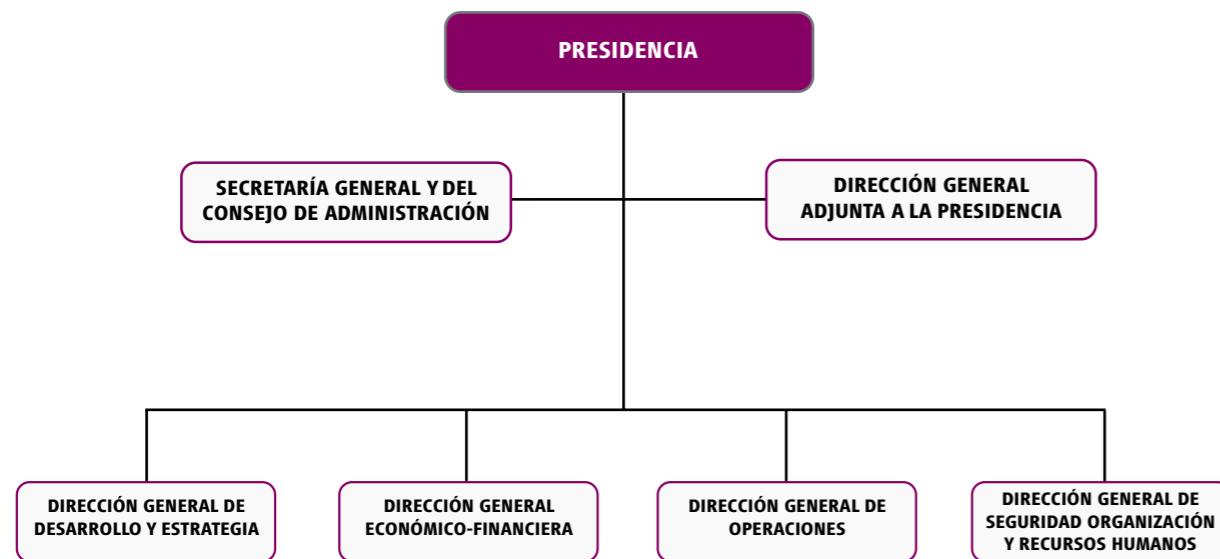
- Renfe Viajeros Sociedad Mercantil Estatal, S.A.
- Renfe Mercancías Sociedad Mercantil Estatal, S.A.
- Renfe Fabricación y Mantenimiento Sociedad Mercantil Estatal, S.A.
- Renfe Alquiler de Material Ferroviario Sociedad Mercantil Estatal, S.A.
- Renfe of América



3.1.3. Organigrama



E.P.E. RENFE OPERADORA



Composición Plantilla



■ Hombres ■ Mujeres

Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	482	66,48%
Mujeres	243	33,52%
Total	725	

A diciembre de 2020, la plantilla en la E.P.E. se han incrementado en 332 personas, disminuyendo ligeramente el porcentaje de representación femenina.

Composición Plantilla



■ Hombres ■ Mujeres

Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	728	68,87%
Mujeres	329	31,13%
Total	1.057	

Composición de la plantilla por edad

Un aspecto importante de la plantilla del Grupo Renfe es la edad de sus trabajadoras y trabajadores. Tal y como se observa en las siguientes tablas, en la E.P.E., la mayor concentración de personas se produce en el tramo denominado “Mayores de 45 años”, tanto en el análisis de 2017 como en su actualización de 2020.

Datos 2017:

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
De 20 a 29 años	15	7	22
De 30 a 45 años	84	82	166
Mayores de 45 años	383	154	537
Total	482	243	725

Datos 2020:

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
De 20 a 29 años			
De 30 a 45 años	222	135	357
Mayores de 45 años			
Total	728	329	1.057



3.1.4. Análisis cuantitativo de la plantilla

Distribución por sexo

La plantilla de la empresa a fecha 31 de diciembre de 2017 está constituida por 725 personas, cuya distribución por sexo es la que se muestra a continuación:

Distribución de la plantilla por sexo con contrato indefinido por antigüedad:

Otro aspecto relevante de la plantilla de la E.P.E. es la antigüedad de su plantilla, acorde con la media del Grupo de 30 años. En ese contexto, y tal y como se observa a continuación, la mayor concentración de personas se produce en el personal con más de 10 años de antigüedad.

La diferencia entre el número de hombres y mujeres se incrementa en los tramos de mayor antigüedad, fruto de que la vía de entrada en la empresa, durante muchos años fue la carrera militar, formada exclusivamente por hombres, tal y como se refleja en las conclusiones del diagnóstico.

En 2017 ésta era la distribución de la plantilla:

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año	14	12	26
De 1 a 3 años	3	1	4
De 4 a 5 años	12		12
De 6 a 10 años	45	57	102
Más de 10 años	402	169	571

En 2020, la distribución era muy similar en la E.P.E.:

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año	17	20	37
De 1 a 3 años	36	24	60
De 4 a 5 años	18	20	38
De 6 a 10 años	39	24	63
Más de 10 años	416	217	633

El tiempo transcurrido entre 2017 y 2020 hace que las personas puedan pasar de una banda a otra, pero el grupo de más de 10 años de antigüedad es el que aglutina a más personas y el que más se incrementa, representando al 79,09% de la plantilla masculina y al 71,15% de la plantilla femenina.

3.1.5. Análisis de igualdad por materia

Proceso de selección y contratación:

Con carácter general, es importante reseñar que históricamente el acceso a la empresa se producía a través de tres mecanismos fundamentalmente, las promociones militares, la escuela de formación de aprendices y las convocatorias externas.

Las promociones militares, suponían la fuente mayoritaria de ingresos, estando integradas exclusivamente por hombres. En relación con la escuela de aprendices, existían tres especialidades principales, la rama administrativa, la rama mecánica (talleres) y la rama eléctrica, pero de todas ellas, la rama administrativa, que era en la que había más mujeres, suponían tan solo el 10% de la demanda de los ingresos de la escuela de aprendices de Renfe. Y en último lugar, las convocatorias externas, que eran utilizadas de manera muy excepcional.

El Grupo Renfe ha sabido adaptarse a la constante evolución de nuestra sociedad y, aunque persisten los efectos de este contexto histórico, tiene recogido en su normativa convencional una cláusula con un criterio preferencial respecto al género subrepresentado con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura y con igualdad de puntuación, tras la aplicación de los valores y criterios establecidos para el proceso. Lógicamente, la aplicación de esta medida dejará de tener efecto en cuanto se logre un nivel de representación igual entre ambos sexos.

En todos los procesos de selección externa se incorpora el siguiente texto:

"El Grupo Renfe garantiza que los criterios de selección, tras respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, promoverán el equilibrio de género, fomentando en lo posible el incremento del género subrepresentado dentro de su plantilla, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 20 de noviembre de 2014, por el que se aprueba el II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos y en línea con los cambios y avances en materia de igualdad de las personas LGTBI incorporadas a la legislación española en el ámbito autonómico".

Esta política de selección del Grupo Renfe impacta directamente en cada una de sus sociedades y en las personas que se van incorporando a sus plantillas. Así, en la E.P.E. en el año 2017, se produjeron 24 altas y 24 bajas.

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	5	1	6
Mandos Intermedios	6	9	15
Gestión	3		3
Total	14	10	24

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Despido		1	1
Desvinculac. con Título Transp	16	4	20
Fin de Contrato / Beca	3		3
Total	19	5	24

En 2020, fueron 81 altas y 240 bajas, con el siguiente desglose:

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección			
Estructura de Apoyo	8	15	23
Mandos Intermedios			
Conducción	25		25
Gestión			
Total	58	23	81

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Despido			
Desvinculac. con Título Transp	17		17
Dimisión Expresa			
Excedencia Empresa Participada	2		2
Excedencia Forzosa			
Excedencia Voluntaria	1	1	2
Fin de Contrato / Beca			
Jubilación Voluntaria	3	2	5
Total	150	90	240

La generalidad en todas las sociedades del Grupo Renfe es la prestación de servicios a través de la modalidad del contrato indefinido a tiempo completo.

En la E.P.E. en 2017, el contrato indefinido a tiempo completo representa el 97,78% para las mujeres y el 98,77% para los hombres y el contrato temporal se reparte proporcionalmente entre mujeres y hombres.

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer

Contrato Temporal			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer

En 2020, se incrementan los contratos temporales y esto hace bajar el porcentaje de los tipos contractuales fijos al 78,62% total entre mujeres y hombres. Sin embargo, la contratación temporal para las mujeres representa el 10,62%, frente al 89,38% que supone para los hombres, un porcentaje inferior a la media de la representación de mujeres en la plantilla de la E.P.E, que supera el 30%.

La generalidad en el Grupo Renfe es la prestación de servicios a través de la modalidad del contrato indefinido a tiempo completo.

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer

Contrato Temporal			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer

Clasificación profesional.

En la E.P.E. se concentra el mayor porcentaje de plantilla en puestos de estructura, tanto de apoyo como de dirección, en 2017, las mujeres en esos puestos suponían el 53,91% de la plantilla femenina y los hombres, el 73,65% respecto de su plantilla.

Respecto de los puestos de estructura de apoyo, las mujeres representan el 32,59% y los hombres el 67,41%.

Respecto de los 262 puestos de estructura de dirección, las mujeres ocupan el 22,14% y los hombres el 77,86%.

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	204	58	262
Estructura de Apoyo	151	73	224
Mandos Intermedios	79	71	150
Conducción	16		16
Comercial	6	3	9
Gestión	26	38	64
Total	482	243	725

En 2020, los puestos de estructura siguen siendo los más ocupados por mujeres y hombres en la E.P.E., suponiendo un 55,91% para los hombres y un 62,31% para las mujeres.

Respecto de los puestos de estructura de apoyo, las mujeres representan el 39,53% y los hombres el 60,47%, aumentando el porcentaje de mujeres en este grupo profesional en un 6,94%.

De las 359 personas que ocupaban esos puestos, el 70,75% eran hombres y el 29,25% eran mujeres, aumentando en este periodo la representación de las mujeres en el colectivo en un 7,11%.

En 2020, 62,31% de la plantilla femenina de la E.P.E. estaba adscrita a la estructura de dirección, frente al 55,91% de la plantilla masculina. De las 339 personas que ocupaban esos puestos, el 70,75% eran hombres y el 29,25% eran mujeres.

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	254	105	359
Estructura de Apoyo	153	100	253
Mandos Intermedios	81	73	154
Conducción	99	1	100
Comercial	7	2	9
Gestión	134	48	182
Total	728	329	1.057

Formación:

En 2017, las mujeres realizaron un 33,18% de las horas de formación totales impartidas en la E.P.E., frente al 66,82% de los hombres.

La formación en habilidades es donde se registra el mayor número de horas de formación impartida en esta sociedad, la proporción es del 37,37% para las mujeres y 62,63% para los hombres. Teniendo en cuenta la composición de la plantilla, las mujeres recibieron mayor formación que los hombres.

Contenido Formación	Mujeres		Hombres		Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Horas Formación	Horas Formación	
Proyectos Internacionales					
Comercial				2	1
Fabricación y Mantenimiento					
Habilidades	5.196	403	111	8.710	637
Seguridad Integral					
Total	6.768	469	228	13.627	1.019
					20.395

En 2020 el número de horas de formación totales disminuyó con respecto a 2017, fundamentalmente debido a la situación excepcional de la Covid-19, lo que hizo que el porcentaje de la formación impartida a mujeres también se redujera al 24,45%, frente al 75,55% de los hombres.

La formación en seguridad integral es donde se registró el mayor número de horas de formación impartida en la E.P.E., con la siguiente proporción, 9,05% para las mujeres y 90,95% para los hombres, es una formación que va destinada fundamentalmente al personal de conducción y, por tanto, está por encima del nivel de representación de las mujeres en ese colectivo.

En segundo lugar, está la formación en habilidades, de cuyos datos se desprende que las mujeres han recibido significativamente más formación respecto de los hombres, un 44,95% frente al 55,05% respectivamente, teniendo en cuenta también la composición de la plantilla.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Proyectos Internacionales				1.693	80	44	1.693
Habilidades	4.192	493	270	5.133	795	454	9.325
Seguridad Integral	880	76	60	8.847	233	154	9.727
Total	5.072	569	330	15.673	1.108	652	20.745

Condiciones de trabajo:

Las trabajadoras y trabajadores de la Entidad Público Empresarial Renfe-Operadora, al igual que el resto de plantilla de las demás sociedades del Grupo Renfe se rigen por las condiciones de trabajo reguladas en el Convenio Colectivo de Grupo, con excepción del personal de estructura de dirección, que conforma el equipo directivo de cada una de las sociedades, que está excluido por condiciones especiales pactadas.

El II Convenio Colectivo del Grupo Renfe fue aprobado mediante Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el mismo (BOE de 25 de junio de 2019).

Promoción profesional:

En 2017, 3 personas fueron promocionadas en la E.P.E., dos hombres y una mujer. Y en 2020 se produjeron 59 promociones, de las que un 40,68% fueron mujeres.

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	1	1	2
Mandos Intermedios	1		1
Total	2	1	3
Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	10	6	16
Estructura de Apoyo	8	9	17
Mandos Intermedios	16	9	25
Comercial	1		1
Total	35	24	59

En todas las sociedades del Grupo Renfe la promoción puede producirse por la vía de la antigüedad en el subgrupo profesional correspondiente o por la vía de la convocatoria, en la que se hayan detectado necesidades de personas en puestos de trabajo.

Del total de las 3 promociones producidas en la E.P.E. en 2017, todas ellas fueron debidas a convocatoria. En 2020, de las 59 promociones que se produjeron, el 40,68% fueron para mujeres y respecto de las 52 que se originaron por convocatoria, el 40,38% fue para las mujeres.

	Hombres	Mujeres	Total
cambio subgrupo profesional antigüedad	4	3	7
cambio subgrupo profesional convocatoria	31	21	52
Total	35	24	59

2017:

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua	58	26	84
Jornada Flexible	342	149	491
Jornada Grafiada	8	2	10
Jornada Partida	74	66	140
Total	482	243	725

2020:

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua			
Jornada Flexible	418	231	649
Jornada Grafiada			
Jornada Partida	44	53	97
Total	728	329	1.057

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

En 2017, un total de 10 personas tenían una reducción de jornada por guarda legal, 2 hombres y 5 mujeres y ninguna persona por cuidado de familiares.

Tampoco se solicitaron excedencias de maternidad y/o paternidad en ese año en la E.P.E., ni tampoco por cuidado de familiares.

En 2017 un total de 12 mujeres solicitaron la acumulación del permiso de lactancia.

En 2020, solo una mujer tiene reconocida una reducción de jornada por guarda legal y ninguna persona por cuidado de familiares.

Se solicitó una excedencia de maternidad por una mujer y ninguna persona la solicitó por cuidado de familiares.

En 2020 no había personas en situación de excedencia por maternidad y/o paternidad, ni tampoco por cuidado de familiares. Un total de 9 personas tienen reconocida una excedencia voluntaria en dicho año, 7 hombres y 2 mujeres.

Por último, 14 personas utilizaron el permiso acumulado de lactancia, 7 hombres y 7 mujeres.

Infrarrepresentación femenina:

Según los distintos datos de composición de la plantilla, se observa una infrarrepresentación femenina en todos los grupos profesionales de la E.P.E., fruto del acceso histórico a la empresa, no obstante, se aprecia una tendencia positiva en el último ejercicio analizado, sobre todo en los colectivos de mandos intermedios y estructura de apoyo.

Retribuciones:

El análisis detallado de las retribuciones de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora se encuentra en el informe de auditoría retributiva, realizado en cumplimiento del artículo 2.6. del Real Decreto 901/2020.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

El protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral está publicado en el BOE en fecha 24 de marzo de 2010, mediante la Resolución de 10 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora.

El protocolo, que forma parte de la normativa convencional del Grupo Renfe, cuyo texto íntegro se reproduce en el punto 5 del presente plan, es de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores del Grupo Renfe, y por tanto también en la E.P.E., estando vigente en la actualidad.

En 2017 y 2020 no se registró ninguna denuncia por acoso en la Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora, de ninguno de los tipos que recoge el Protocolo.

3.1.6. Conclusiones y propuestas

La Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora es donde mayor representación de mujeres existe dentro del Grupo Renfe, aunque sigue siendo una plantilla donde existe un claro desequilibrio en favor de los hombres, fundamentalmente por el acceso histórico a la empresa, la edad y la antigüedad media de las personas que forman parte de ella.

Este origen hace que actualmente el colectivo de personas que han adquirido con los años más experiencia y responsabilidad sean mayoritariamente hombres.

Sin embargo, como puede verse en la comparativa de los datos de 2017 y 2020 la incorporación de mujeres ha ido creciendo progresivamente. Esto sucede sobre todo porque el Grupo Renfe fomenta en sus procesos de selección, en la medida de lo posible, garantizando los criterios de selección, y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, el equilibrio de género, así como el incremento del género subrepresentado dentro de su plantilla.

Estas actuaciones han permitido corregir la situación histórica y avanzar hacia el equilibrio de la plantilla, de esa forma, los datos de los últimos ejercicios demuestran que los porcentajes de mujeres aumentan considerablemente, sobre todo en los colectivos de comercial y estructura (estructura de apoyo y dirección).

Estas actuaciones, que permiten ir corrigiendo la situación histórica y avanzar hacia el equilibrio de la plantilla, tienen una repercusión más directa en la E.P.E., ya que, como sociedad matriz del grupo, es donde hay una menor representación de personas dedicadas a la actividad directa de la empresa y donde es más habitual que se incorporen mujeres en el ámbito de la gestión, lo que se traduce en mayor representación de las mujeres en el personal de estructura de esta sociedad.

A la vista de los datos arrojados en el presente informe, se propusieron algunas líneas de actuación para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa:

- Difundir una cultura empresarial de compromiso con la igualdad y sensibilizar a todo el personal de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.
- Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de análisis de datos y gestión empresarial.
- Realizar campañas de sensibilización e información, dentro y fuera de la empresa, para que las personas se presenten a puestos tradicionalmente ocupados por el sexo opuesto.
- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación entre mujeres y hombres.
- Garantizar acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Identificar palancas que coadyuven a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
- Avanzar en el establecimiento de una política que fomente la corresponsabilidad y la flexibilidad laboral.
- Utilizar un lenguaje inclusivo de género en las convocatorias, ofertas y publicaciones.
- Difundir y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

3.2. Informe de Diagnóstico Renfe Viajeros

3.2.1. Metodología y herramientas utilizadas

Para analizar la situación presente en la empresa respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han realizado las siguientes actuaciones principales:

- Elaboración de un informe sobre el diagnóstico de la situación en Renfe Viajeros, con datos obtenidos a fecha 31 de diciembre de 2017 para identificar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las desigualdades y desventajas existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Actualización de datos del informe diagnóstico a diciembre de 2020.
- Elaboración de un informe de auditoría retributiva independientes y propios con los datos de la sociedad Renfe Viajeros actualizados a diciembre de 2021 en cumplimiento del artículo 2.6 del RD 901/2020.

ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Transporte por ferrocarril
CNAE	4910
DIMENSIÓN	
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional
Personas trabajadoras	Mujeres 1.510 Hombres 7.844 Total 9.354
Centro de trabajo	225
Facturación anual (€)	2.452.245 miles de euros
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Dispone de departamento de personal	Si
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Entidad colaboradora en igualdad oportunidades entre mujeres y hombres (Programa Óptima)
Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres 2 Hombres 11 Total 13

Los datos de la representación legal de las personas trabajadoras hacen referencia a las personas que componen el Comité General de Empresa del Grupo Renfe.

3.2.2. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
NIF	86868189
Forma jurídica	Sociedad Anónima
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Cargo	Directora General
Cargo	Técnico de Entrada de Recursos Humanos
e-mail	Alejandro.lanzarote.diaz@renfe.es

Renfe Viajeros tiene por objeto social la prestación de servicios de transporte de viajeros por ferrocarril, nacionales e internacionales, la mediación en la prestación de cualesquier servicios turísticos, organización, oferta y/o comercialización de viajes combinados o productos turísticos, así como la prestación de otros servicios o actividades complementarias vinculadas al transporte ferroviario.

3.2.3. Organigrama





3.2.4. Análisis cuantitativo de la plantilla

Distribución de la plantilla por sexo:

La plantilla de la empresa a fecha 31 de diciembre de 2017 está constituida por 9.545 personas, cuya distribución por sexo es la que se muestra a continuación:



Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	8.314	87,10%
Mujeres	1.231	12,90%
Total	9.545	

A diciembre de 2020, la plantilla en Renfe Viajeros disminuyó en 191 personas con respecto a 2017, incrementándose en 3,24 puntos la plantilla femenina y disminuyendo casi proporcionalmente la masculina.



Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	7.844	83,86%
Mujeres	1.510	16,14%
Total	9.354	

Composición de la plantilla por edad:

Un aspecto importante de la composición de la plantilla del Grupo Renfe es la edad de sus trabajadores y trabajadoras en todas sus sociedades. Tal y como se comprueba en las tablas siguientes, en Renfe Viajeros la mayor concentración de plantilla, tanto en el análisis realizado sobre la plantilla en 2017, como en la actualización de los mismos en 2020, se produce en el tramo de edad denominado “mayores de 45 años”.

Datos 2017:

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
De 20 a 29 años	373	87	460
De 30 a 45 años	1.045	370	1.415
Mayores de 45 años	6.896	774	7.670
Total	8.314	1.231	9.545

Datos 2020:

Tramo edad	Hombres	Mujeres	Total
De 20 a 29 años	533	137	670
De 30 a 45 años	1.906	617	2.523
Mayores de 45 años	5.405	756	6.161
Total	7.844	1.510	9.354

Distribución de la plantilla por sexo con contrato indefinido por antigüedad:

Otro aspecto relevante de la plantilla de Renfe Viajeros es la antigüedad de su plantilla, acorde con la media del Grupo Renfe, que se sitúa en torno a los 30 años. En ese contexto, y tal y como se observa a continuación, la mayor concentración de personas se produce en el personal con más de 10 años de antigüedad.

La diferencia entre el número de hombres y mujeres se incrementa en los tramos de mayor antigüedad, fruto de que la vía de entrada en la empresa, durante muchos años fue la carrera militar, formada exclusivamente por hombres, tal y como se refleja en las conclusiones del diagnóstico.

En 2017 ésta era la distribución de la plantilla:

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año	201	101	302
De 1 a 3 años	333	73	406
De 4 a 5 años	40	4	44
De 6 a 10 años	567	234	801
Más de 10 años	6.973	781	7.754

En 2020, la distribución era muy similar en Renfe Viajeros:

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año			
De 1 a 3 años	842	325	1.167
De 4 a 5 años			
De 6 a 10 años	305	81	386
Más de 10 años			

El tiempo transcurrido entre 2017 y 2020 hace que las personas puedan pasar de una banda a otra, pero el grupo de más de 10 años de antigüedad es el que sigue aglutinando a mayor número de personas, representando al 53,41% de las mujeres y 74,22% de los hombres.



3.2.5. Análisis de igualdad por materia

Proceso de selección y contratación:

Con carácter general, es importante reseñar que históricamente el acceso a la empresa se producía a través de tres mecanismos fundamentalmente, las promociones militares, la escuela de formación de aprendices y las convocatorias externas.

Las promociones militares, suponían la fuente mayoritaria de ingresos, estando integradas exclusivamente por hombres. En relación con la escuela de aprendices, existían tres especialidades principales, la rama administrativa, la rama mecánica (talleres) y la rama eléctrica, pero de todas ellas, la rama administrativa, que era en la que había más mujeres, suponían tan solo el 10% de la demanda de los ingresos de la escuela de aprendices de Renfe. Y en último lugar, las convocatorias externas, que eran utilizadas de manera muy excepcional.

El Grupo Renfe ha sabido adaptarse a la constante evolución de nuestra sociedad y, aunque persisten los efectos de este contexto histórico, tiene recogido en su normativa convencional una cláusula con un criterio preferencial respecto al género subrepresentado con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura y con igualdad de puntuación, tras la aplicación de los valores y criterios establecidos para el proceso. Lógicamente, la aplicación de esta medida, dejará de tener efecto en cuanto se logre un nivel de representación igual entre ambos sexos.

En todos los procesos de selección externa se incorpora el siguiente texto *"El Grupo Renfe garantiza que los criterios de selección, tras respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, promoverán el equilibrio de género, fomentando en lo posible el incremento del género subrepresentado dentro de su plantilla, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 20 de noviembre de 2014, por el que se aprueba el II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos y en línea con los cambios y avances en materia de igualdad de las personas LGTBI incorporadas a la legislación española en el ámbito autonómico"*.

Esta política de selección del Grupo Renfe impacta directamente en cada una de sus sociedades y en las personas que se van incorporando a sus plantillas. Así, en Renfe Viajeros en el año 2017, se produjeron 524 altas y 644 bajas.

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	2		2
Estructura de Apoyo	2	2	4
Mandos Intermedios	10	9	19
Conducción	321	30	351
Comercial	60	88	148
Total	395	129	524

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Cuidado de Familiares	1		1
Despido	1		1
Desvinculac. con Titulo Transp	495	24	519
Desvinculac. sin Titulo Transp	7	1	8
Dimisión Expresa	1	3	4
Excedencia Empresa Participada	1	1	2
Excedencia Forzosa	1		1
Excedencia Maternidad / Patern		2	2
Excedencia Voluntaria	2		2
Fallecimiento	12	1	13
Fin de Contrato / Beca	22	14	36
Jubilación Voluntaria	27	3	30
No Superar Periodo de Pruebas		1	1
Pase a IPA	19	1	20
Pase a IPT	4		4
Total	593	51	644

En 2020, fueron 322 altas y 658 bajas, con el siguiente desglose:

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	7	5	12
Estructura de Apoyo	1		1
Mandos Intermedios			
Conducción	144	22	166
Comercial	79	61	140
Total	232	90	322

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Cuidado de Familiares			
Despido	2	1	3
Desvinculac. con Titulo Transp			
Desvinculac. sin Titulo Transp	2		2
Dimisión Expresa			
Excedencia Empresa Participada	2		2
Excedencia Maternidad / Patern			
Fallecimiento	17	3	20
Jubilación Forzosa			
Jubilación Voluntaria	100	17	117
No Superar Periodo de Pruebas			
Pase a IPA	11		11
Pase a IPT			
Total	610	48	658

La generalidad en todas las sociedades del Grupo Renfe es la prestación de servicios a través de la modalidad del contrato indefinido a tiempo completo.

En 2017, el contrato indefinido a tiempo completo representó el 97,50% de las contrataciones en Renfe Viajeros.

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
8.127	1.193		1
Contrato Temporal			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
200	39		

En 2020, se incrementan los contratos temporales, pero no hace bajar el porcentaje de los tipos contractuales fijos, que se incrementa al 99,23% total. Sin embargo, la contratación temporal para las mujeres aumenta del 19,5% en 2017 al 40,28% en 2020.

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Contrato Temporal			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer

Clasificación profesional:

En Renfe Viajeros se concentra el mayor porcentaje de plantilla en los colectivos de conducción y comercial, en 2017, el 48,98% de la plantilla masculina y el 9,67% de la plantilla femenina estaba adscrita a este colectivo. Respecto del colectivo comercial, el 32,73% de la plantilla masculina y el 56,38% de la plantilla femenina se encontraba en el mismo.

La representación de las mujeres dentro del colectivo de conducción era del 2,84% y del 20,32% del colectivo comercial.

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	253	55	308
Estructura de Apoyo	255	86	341
Mandos Intermedios	869	148	1.017
Conducción	4.072	119	4.191
Comercial	2.721	694	3.415
Talleres	7	1	8
Gestión	137	128	265
Total	8.314	1.231	9.545

En 2020, siguen siendo los colectivos de conducción y comercial los que aglutinan al mayor número de personas de Renfe Viajeros, el 50,82% de la plantilla masculina se encuentra adscrita al colectivo de conducción, frente al 14,97% de la plantilla femenina. El colectivo comercial es ocupado por un 31,73% de la plantilla masculina de la empresa y un 56,89% de la plantilla femenina.

La representación de las mujeres dentro del colectivo de conducción es del 5,37% y del 25,66% del colectivo comercial, suponiendo un incremento en ambos colectivos con respecto a los datos de 2017.

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	291	76	367
Estructura de Apoyo	245	119	364
Mandos Intermedios	708	123	831
Conducción	3.986	226	4.212
Comercial	2.489	859	3.348
Talleres	7	1	8
Gestión	118	106	224
Total	7.844	1.510	9.354

Formación:

En 2017, las mujeres realizaron un 12,89% de las horas de formación totales impartidas en Renfe Viajeros, frente al 87,11% de los hombres.

La formación en seguridad integral es donde se registra el mayor número de horas de formación impartida en esta sociedad, la proporción es 8,75% para las mujeres y 78,91% para los hombres. Esta formación fundamentalmente se dirige al personal de conducción, por lo que arroja una situación positiva para las mujeres de la empresa, ya que es un dato superior a la representación de mujeres en el colectivo.

La formación en habilidades es el segundo tipo de formación impartida en Renfe Viajeros, la proporción es del 31,48% de las mujeres, frente al 68,52% de los hombres. Teniendo en cuenta la composición de la plantilla, las mujeres también recibieron mayor formación que los hombres.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Comercial	7.504	824	182	13.404	1.749	710	20.908
Fabricación y Mantenimiento	66	9	6	330	42	32	396
Habilidades	6.662	527	243	14.502	1.440	761	21.164
Seguridad Integral	30.141	1.366	518	271.742	11.519	5.082	301.883
Total	44.373	2.726	949	299.978	14.750	6.585	344.351

En 2020, las mujeres realizaron un 4,59% menos que en 2017, respecto del total de las horas de formación impartidas en Renfe Viajeros, esto es, un 8,30% para las mujeres frente al 91,70% para los hombres.

La formación en seguridad integral sigue siendo la que registra mayor número de horas de formación, disminuyendo la realizada por mujeres en 2,2% respecto de los datos de 2017. Así, las mujeres han recibido el 6,55% de ese tipo de formación, frente al 93,45% para los hombres. Este resultado es acorde a la distribución de la plantilla en ese colectivo.

La formación comercial es el segundo tipo de formación impartida en Renfe Viajeros, representando para las mujeres el 32,46% del total de la formación con este contenido, frente al 67,54% de los hombres. De estos datos se desprende que las mujeres han recibido mayor formación en este ámbito, teniendo en cuenta la composición de la plantilla.

Por último, la formación en habilidades ha supuesto un 25,50% para las mujeres, respecto del total de la formación impartida de este tipo, frente al 74,50% de los hombres, lo que arroja igualmente un dato positivo para las mujeres, teniendo en cuenta la distribución de éstas en la plantilla de Renfe Viajeros.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Comercial	6.367	977	469	13.249	2.019	1.185	19.616
Fabricación y Mantenimiento				308	11	11	308
Habilidades	3.968	509	319	11.519	1.401	1.021	15.559
Seguridad Integral	27.568	1.387	617	393.584	11.863	4.451	421.152
Total	37.903	2.873	1.405	418.732	15.294	6.668	456.635

Promoción Profesional:

En 2017, se produjeron un total de 395 promociones, de las cuales el 27,09% fueron para las mujeres.

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	2		2
Estructura de Apoyo	1		1
Mandos Intermedios	14	4	18
Conducción	153	17	170
Comercial	117	86	203
Gestión	1		1
Total	288	107	395

En 2020, fueron un total de 1.033, que representaron un 17,81% para las mujeres. El mayor número de promociones se produjo en el colectivo de conducción, fruto de la antigüedad en el subgrupo profesional, por lo que el dato global es acorde a la composición de la plantilla en ese colectivo.

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	31	12	43
Estructura de Apoyo	45	22	67
Mandos Intermedios	13	5	18
Conducción	680	66	746
Comercial	79	78	157
Gestión	1	1	2
Total	849	184	1.033

En todas las sociedades del Grupo Renfe la promoción puede producirse por la vía de la antigüedad en el subgrupo profesional correspondiente o por la vía de la convocatoria, en la que se hayan detectado necesidades de personas en puestos de trabajo.

Del total de las 395 promociones producidas en Renfe Viajeros en 2017, el 72,91% fueron para hombres, frente al 27,09% de las mujeres, porcentaje superior a la representación de las mujeres en la plantilla de la empresa. 5,96% todas ellas fueron debidas a convocatoria.

	Hombres	Mujeres	Total
cambio subgrupo profesional antigüedad	174	43	217
cambio subgrupo profesional convocatoria	114	64	178
Total	288	107	395

En 2020, la proporción fue del 82,19% para los hombres y del 17,81% para las mujeres, igualmente superior a la representación de las mujeres en el conjunto global de la empresa.

	Hombres	Mujeres	Total
cambio subgrupo profesional antigüedad	743	133	876
cambio subgrupo profesional convocatoria	106	51	157
Total	849	184	1.033

Condiciones de trabajo:

Las trabajadoras y trabajadores de Renfe Viajeros, al igual que el resto de plantilla de las demás sociedades del Grupo Renfe se rigen por las condiciones de trabajo reguladas en el Convenio Colectivo de Grupo, con excepción del personal de estructura de dirección, que conforma el equipo directivo de cada una de las sociedades, que está excluido por condiciones especiales pactadas.

El II Convenio Colectivo del Grupo Renfe fue aprobado mediante Resolución de 13 de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el mismo (BOE de 25 de junio de 2019).

En cuanto a la organización del trabajo, en Renfe Viajeros la jornada que realizan el mayor número de personas es la gráfida, ya que tanto el colectivo de comercial y conducción está adscrito a los gráficos de trabajo correspondientes. Este tipo de jornada representa al 77,70% de la plantilla masculina y al 65,83% de la plantilla femenina.

2017:

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua	933	174	1.107
Jornada Flexible	437	136	573
Jornada Grafiada	6.497	760	7.257
Jornada Partida	447	161	608
Total	8.314	1.231	9.545

2018:

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua			
Jornada Flexible	520	206	726
Jornada Grafiada			
Jornada Partida	354	139	493
Total	7.844	1.510	9.354

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

En 2017, 39 personas tenían reconocida una reducción de jornada por guarda legal, 15 hombres y 24 mujeres, mientras que 6 la tenían por cuidado de familiares, un hombre frente a 5 mujeres.

En ese año, se solicitaron 4 excedencias por maternidad/paternidad, una por un hombre y tres por mujeres, mientras que no se recibieron solicitudes de excedencia por cuidado de familiares.

Había 9 personas en situación de excedencia voluntaria, 6 hombres y 3 mujeres. Y también, en 2017 se solicitaron 56 permisos de acumulación de lactancia, 21 de ellos por hombres y 35 por mujeres.

En 2020 aumentó el número de personas con reducción de jornada por guarda legal a 48, 13 de ellas fueron hombres y 35 mujeres. En este caso, se redujo el número de hombres que solicitó esta medida, frente al aumento de mujeres que la pidieron.

En ese año, se solicitaron 5 excedencias por maternidad/paternidad, 3 de ellas por hombres y 2 de ellas por mujeres y 6 por cuidado de familiares, 1 por un hombre y 5 por mujeres.

Por último, en 2020 se solicitó la acumulación del permiso de lactancia por 127 personas, de las cuales 93 eran hombres y 34 mujeres.

Una comparativa de los permisos solicitados en ambos ejercicios indica una prevalencia de las mujeres a solicitar este tipo de permisos, fruto de los roles de género asociados a los cuidados, lo que habrá de tenerse en cuenta para la adopción de medidas que favorezcan un mayor equilibrio.

Infrarrepresentación femenina:

Según los distintos datos de composición de la plantilla, se observa una infrarrepresentación femenina en todos los grupos profesionales de Renfe Viajeros, fruto del acceso histórico a la empresa, no obstante, se aprecia una tendencia positiva en el último ejercicio analizado, en el que aumenta la representación de mujeres en los colectivos de conducción y comercial, siendo éste además uno el que desciende la plantilla masculina.

Retribuciones:

El análisis detallado de las retribuciones de Renfe Viajeros se encuentra en el informe de auditoría retributiva, realizado en cumplimiento del artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

El protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral está publicado en el BOE en fecha 24 de marzo de 2010, mediante la Resolución de 10 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora.

El protocolo, que forma parte de la normativa convencional del Grupo Renfe, cuyo texto íntegro se reproduce en el punto 5 del presente plan, es de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores del Grupo Renfe, y por tanto también en Renfe Viajeros, estando vigente en la actualidad.

En 2017 no se registró ninguna denuncia por acoso en Renfe Viajeros, de ninguno de los tipos que recoge el Protocolo, y en 2020 se registraron 4 denuncias por acoso moral, mediante las que se activó el protocolo de acoso, con el procedimiento correspondiente.



3.2.6. Conclusiones y propuestas

La plantilla de Renfe Viajeros sigue siendo muy masculinizada y existe un claro desequilibrio en favor de los hombres, fundamentalmente por el acceso histórico a la empresa, la edad y la antigüedad media de las personas que forman parte de ella.

Este origen hace que actualmente el colectivo de personas que han adquirido con los años más experiencia y responsabilidad sean mayoritariamente hombres.

Sin embargo, como puede verse en la comparativa de los datos de 2017 y 2020 la incorporación de mujeres ha ido creciendo progresivamente, en la estructura de apoyo y dirección, conducción y comercial fundamentalmente. Esto sucede sobre todo porque el Grupo Renfe fomenta en sus procesos de selección, en la medida de lo posible, garantizando los criterios de selección, y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, el equilibrio de género, así como el incremento del género subrepresentado dentro de su plantilla.

Estas actuaciones permiten ir corrigiendo la situación histórica y avanzar hacia el equilibrio de la plantilla, aunque el ritmo todavía sigue siendo lento. En Renfe Viajeros, el colectivo de conducción es el que aglutina el mayor número de personas en plantilla, y en ese colectivo existe todavía una presencia muy baja de mujeres, relacionada con los roles de género que siguen existiendo en la actualidad en los distintos ciclos formativos que permiten el acceso a estos puestos de trabajo. Las mujeres siguen presentándose en un porcentaje muy pequeño a los cursos de formación para la obtención de la licencia de maquinista, por lo que este aspecto se plantea como uno de los retos más importantes para la empresa, acorde con la realidad del sector del transporte e industria.

A la vista de los datos arrojados en el presente informe, se propusieron algunas líneas de actuación para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa:

- Difundir una cultura empresarial de compromiso con la igualdad y sensibilizar a todo el personal de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.
- Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de análisis de datos y gestión empresarial.
- Realizar campañas de sensibilización e información, dentro y fuera de la empresa, para que las personas se presenten a puestos tradicionalmente ocupados por el sexo opuesto.
- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación entre mujeres y hombres.
- Garantizar acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Identificar palancas que coadyuven a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
- Avanzar en el establecimiento de una política que fomente la corresponsabilidad y la flexibilidad laboral.
- Utilizar un lenguaje inclusivo de género en las convocatorias, ofertas y publicaciones.
- Difundir y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

3.3. Informe de Diagnóstico Renfe Mercancías

3.3.1. Metodología y herramientas utilizadas

Para analizar la situación presente en la empresa respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han realizado las siguientes actuaciones principales:

- Elaboración de un informe sobre el diagnóstico de la situación en Renfe Mercancías, con datos obtenidos a fecha 31 de diciembre de 2017 para identificar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las desigualdades y desventajas existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Actualización de datos del informe diagnóstico a diciembre de 2020.
- Elaboración de un informe de auditoría retributiva independientes y propios con los datos de la sociedad Renfe Mercancías actualizados a diciembre de 2021 en cumplimiento del artículo 2.6 del RD 901/2020.

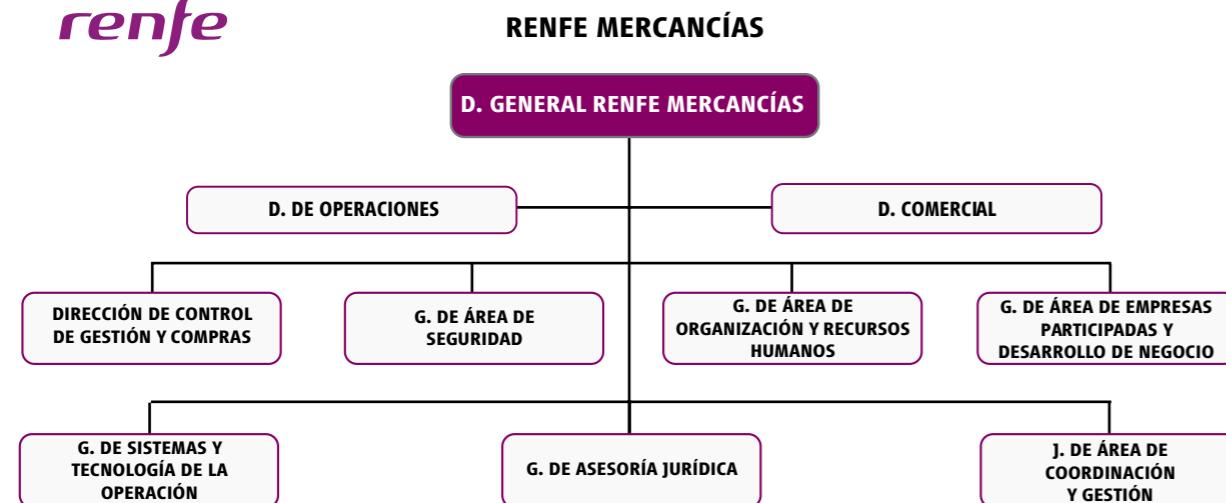
3.3.2. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA				
Razón social	Renfe Mercancías, Sociedad Mercantil Estatal S.A.			
NIF	A86868114			
Forma jurídica	Avenida Pío XII, 110, 28036-Madrid			
Año de constitución	Sociedad Anónima			
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD				
Nombre	Joaquín del Moral Salcedo			
Cargo	Director General			
	915066115			
e-mail	jmoral@renfe.es			
RESPONSABLE DE IGUALDAD				
Nombre	Natacha Fernández Ramos			
Cargo	Técnico de Relaciones Laborales			
	679196622			
e-mail	nfernandez@renfe.es			
ACTIVIDAD				
Sector Actividad	Transporte de Mercancías por Ferrocarril			
CNAE	49200			
	Transporte de Mercancías por Ferrocarril			
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional			
DIMENSIÓN				
	Mujeres	Hombres	Total	955
Centros de trabajo	30			
	166.745 miles de euros			
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS				
	Si			
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Entidad colaboradora en igualdad oportunidades entre mujeres y hombres (Programa Óptima)			
	Mujeres	Hombres	Total	13

Los datos de la representación legal de las personas trabajadoras hacen referencia a las personas que componen el Comité General de Empresa del Grupo Renfe.

Renfe Mercancías tiene por objeto social la prestación de servicios de transporte de mercancías por ferrocarril como operador logístico ferroviario, capaz de gestionar o participar en cualquier cadena de logística integral, tanto nacional como internacional, así como la prestación de otros servicios o actividades complementarias o vinculadas al transporte ferroviario de mercancías.

3.3.3. Organigrama



Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	854	89,42%
Mujeres	101	10,58%
Total	955	

Composición de la plantilla por edad:

Un aspecto importante de la composición de la plantilla del Grupo Renfe es la edad de sus trabajadores y trabajadoras en todas sus sociedades. Tal y como se comprueba en las tablas siguientes, en Renfe Mercancías la mayor concentración de plantilla, tanto en el análisis realizado sobre la plantilla en 2017, como en la actualización de los mismos en 2020, se produce en el tramo de edad denominado "mayores de 45 años".

Datos de 2017:

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
De 20 a 29 años	88	4	92
De 30 a 45 años	157	18	175
Mayores de 45 años	766	44	810
Total	1.011	66	1.077

Datos de 2020:

Tramo edad	Hombres	Mujeres	Total
De 20 a 29 años	141	16	157
De 30 a 45 años	263	46	309
Mayores de 45 años	450	39	489
Total	854	101	955

Distribución de la plantilla por sexo con contrato indefinido por antigüedad

Otro aspecto relevante de la plantilla de Renfe Mercancías, es la antigüedad de su plantilla, acorde con la media del Grupo Renfe, que se sitúa en torno a los 30 años. En ese contexto, y tal y como se observa a continuación, la mayor concentración de personas se produce en el personal con más de 10 años de antigüedad.

Distribución de la plantilla por sexo

La plantilla de la empresa a fecha 31 de diciembre de 2017 está constituida por 1.077 personas, cuya distribución por sexo es la que se muestra a continuación:

Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	1.011	93,87%
Mujeres	66	6,13%
Total	1.077	

■ Hombres ■ Mujeres

A diciembre de 2020, la plantilla en Renfe Mercancías disminuyó en 122 personas, con respecto a 2017, sin embargo, la representación de las mujeres aumentó en un 4,457%.

La diferencia entre el número de hombres y mujeres se incrementa en los tramos de mayor antigüedad, fruto de que la vía de entrada en la empresa, durante muchos años fue la carrera militar, formada exclusivamente por hombres, tal y como se refleja en las conclusiones del diagnóstico.

En 2017 ésta era la distribución de la plantilla en Renfe Mercancías:

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año	54	2	56
De 1 a 3 años	123	5	128
De 4 a 5 años	11		11
De 6 a 10 años	48	12	60
Más de 10 años	760	45	805

En 2020, la distribución era muy similar:

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año	62	8	70
De 1 a 3 años	275	33	308
De 4 a 5 años	60	9	69
De 6 a 10 años	8	3	11
Más de 10 años	440	48	488

El tiempo transcurrido entre 2017 y 2020 hace que las personas puedan pasar de una banda a otra, pero el grupo de más de 10 años de antigüedad es el que sigue aglutinando a mayor número de personas, representando al 52,07% de la plantilla masculina y al 47,52% de la plantilla femenina.

3.3.5. Análisis de igualdad por materia

Proceso de selección y contratación:

Con carácter general, es importante reseñar que históricamente el acceso a la empresa se producía a través de tres mecanismos fundamentalmente, las promociones militares, la escuela de formación de aprendices y las convocatorias externas.

Las promociones militares, suponían la fuente mayoritaria de ingresos, estando integradas exclusivamente por hombres. En relación con la escuela de aprendices, existían tres especialidades principales, la rama administrativa, la rama mecánica (talleres) y la rama eléctrica, pero de todas

ellas, la rama administrativa, que era en la que había más mujeres, suponían tan solo el 10% de la demanda de los ingresos de la escuela de aprendices de Renfe. Y en último lugar, las convocatorias externas, que eran utilizadas de manera muy excepcional.

El Grupo Renfe ha sabido adaptarse a la constante evolución de nuestra sociedad y, aunque persisten los efectos de este contexto histórico, tiene recogido en su normativa convencional una cláusula con un criterio preferencial respecto al género subrepresentado con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura y con igualdad de puntuación, tras la aplicación de los valores y criterios establecidos para el proceso. Lógicamente, la aplicación de esta medida dejará de tener efecto en cuanto se logre un nivel de representación igual entre ambos sexos.

En todos los procesos de selección externa se incorpora el siguiente texto “*El Grupo Renfe garantiza que los criterios de selección, tras respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, promoverán el equilibrio de género, fomentando en lo posible el incremento del género subrepresentado dentro de su plantilla, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 20 de noviembre de 2014, por el que se aprueba el II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos y en línea con los cambios y avances en materia de igualdad de las personas LGTBI incorporadas a la legislación española en el ámbito autonómico*”.

Esta política de selección del Grupo Renfe impacta directamente en cada una de sus sociedades y en las personas que se van incorporando a sus plantillas. Así, en Renfe Mercancías en el año 2017 se produjeron 72 altas y 96 bajas:

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	1		1
Mandos Intermedios	1		1
Conducción	67	3	70
Total	69	3	72

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Desvinculac. con Título Transp			
Desvinculac. sin Título Transp	2		2
Excedencia Empresa Participada			
Fallecimiento	3		3
Jubilación Voluntaria			
Total	93	3	96

En 2020, fueron 81 altas y 76 bajas, con el siguiente desglose:

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección			
Estructura de Apoyo	4	2	6
Mandos Intermedios			
Conducción	63	4	67
Total	73	8	81

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Cuidado de Familiares			
Despido	1		1
Desvinculac. con Título Transp			
Excedencia Forzosa	1		1
Fallecimiento			
Jubilación Voluntaria	4	1	5
Pase a IPA			
Pase a IPT	1		1
Total	75	1	76

La generalidad en todas las sociedades del Grupo Renfe es la prestación de servicios a través de la modalidad del contrato indefinido a tiempo completo.

En 2017, el contrato indefinido a tiempo completo representa el 98,40 % de las contrataciones en Renfe Mercancías.

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
984	63		
Contrato Temporal			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
15	2		

En 2020, se incrementan los contratos temporales, pero no hace bajar el porcentaje de los tipos contractuales fijos, que aumenta al 99,06% del total. Además, respecto de las mujeres, la contratación temporal disminuyó un 100% de 2017 a 2020, ya que no se registró ningún contrato temporal de mujeres.

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
			8

Contrato Temporal			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
9			

Clasificación profesional:

En Renfe Mercancías se concentra el mayor porcentaje de plantilla en los colectivos de conducción y mandos intermedios. En 2017, el 70,43% de la plantilla masculina y el 19,70% de la plantilla femenina estaba adscrita a este colectivo. Respecto del colectivo mandos intermedios, el 16,72% de la plantilla masculina y el 19,70% de la plantilla femenina se encontraba en el mismo.

La representación de las mujeres dentro del colectivo de conducción era del 1,79% frente al 98,21% de los hombres.

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	64	15	79
Estructura de Apoyo	36	9	45
Mandos Intermedios	169	13	182
Conducción	712	13	725
Comercial	5	2	7
Gestión	25	14	39
Total	1.011	66	1.077

En 2020, siguen siendo los mismos colectivos los que aglutinan al mayor número de personas de Renfe Mercancías, el 72,72% de la plantilla masculina se encuentra adscrita al colectivo de conducción, frente al 30,69% de la plantilla femenina, aumentando en este tiempo considerablemente el porcentaje de la plantilla de las mujeres en los puestos de conducción. El colectivo de mandos

intermedios es ocupado por un 13,35% de la plantilla masculina de la empresa y un 8,91% de la plantilla femenina.

La representación de las mujeres dentro del colectivo de conducción es del 4,75% suponiendo un incremento de casi el 3% con respecto a los datos de 2017.

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	61	19	80
Estructura de Apoyo	26	14	40
Mandos Intermedios	114	9	123
Conducción	621	31	652
Comercial	13	14	27
Gestión	19	14	33
Total	854	101	955

Formación:

En 2017, las mujeres realizaron un 6,13% de las horas de formación totales impartidas en Renfe Mercancías, frente al 93,87% de los hombres.

La formación en seguridad integral es donde se registra el mayor número de horas de formación impartida en esta sociedad, la proporción es 4,61% para las mujeres y 95,39% para los hombres. Esta formación fundamentalmente se dirige al personal de conducción, por lo que arroja una situación positiva para las mujeres de la empresa, ya que es un dato ligeramente superior a la representación de mujeres en el colectivo.

La formación en habilidades es el segundo tipo de formación impartida en Renfe Mercancías, la proporción es del 28,45% de las mujeres, frente al 71,55% de los hombres. Teniendo en cuenta la composición de la plantilla, las mujeres también recibieron mayor formación que los hombres.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Horas Formación	Horas Formación	Participaciones	Horas Formación	
Comercial				95	41	41	95
Fabricación y Mantenimiento	6	1	1	11	2	2	17
Habilidades	1.237	86	31	3.111	307	147	4.348
Seguridad Integral	2.959	71	28	61.182	1.640	754	64.141
Total	4.202	158	60	64.399	1.990	944	68.601

En 2020, pese a que el número de horas de formación totales disminuyó con respecto a 2017, fundamentalmente debido a la situación excepcional de la Covid-19, las horas de formación de las mujeres aumentó considerablemente, un 6,18%, respecto del total de las horas formativas impartidas en Renfe Mercancías, un 12,31% de las mujeres, frente al 87,69% de los hombres.

La formación en seguridad integral volvió a ser el tipo formativo donde se concentró el mayor número de horas de formación, aumentando igualmente el porcentaje de las mujeres en 1,88% respecto de los datos de 2017, suponiendo un 6,49% para las mujeres y un 93,51% para los hombres.

La formación en habilidades también aumentó considerablemente, un 31,33% respecto de los datos reflejados en 2017. Del total de las horas impartidas en este tipo de formación en Renfe Mercancías, un 59,78% se dirigió a las mujeres, frente al 40,22% dirigido a los hombres.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Habilidades	4.255	69	31	2.863	88	62	7.118
Seguridad Integral							
Total	8.013	227	93	57.054	1.634	739	65.067

Promoción profesional:

En 2017, se produjeron un total de 27 promociones, de las cuales solo una fue para las mujeres.

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Conducción	26	1	27

En 2020, fueron un total de 200, que representaron un 14% para las mujeres. El mayor número de promociones se produjo en el colectivo de conducción, fruto de la antigüedad en el subgrupo profesional, por lo que el dato global es acorde a la composición de la plantilla en ese colectivo.

En la plantilla de mujeres, el colectivo donde fue mayor el número de promociones fue el comercial, donde casi se duplica el número de promociones de mujeres respecto del de hombres.

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	3		3
Estructura de Apoyo	1	3	4
Mandos Intermedios	2	1	3
Conducción	159	11	170
Comercial	7	13	20
Total	172	28	200

En todas las sociedades del Grupo Renfe la promoción puede producirse por la vía de la antigüedad en el subgrupo profesional correspondiente o por la vía de la convocatoria, en la que se hayan detectado necesidades de personas en puestos de trabajo.

Del total de las 27 promociones producidas en Renfe Mercancías en 2017, todas ellas fueron debidas al cambio de subgrupo profesional por antigüedad, donde normalmente no aparece representada una mayoría de mujeres, dado que sigue teniendo efectos el acceso posterior de las mujeres al Grupo Renfe.

	Hombres	Mujeres	Total
cambio subgrupo profesional antigüedad	26	1	27
cambio subgrupo profesional convocatoria			0
Total	26	1	27

En 2020, se aprecia como en las promociones donde no influye la antigüedad en el subgrupo profesional, la tendencia es equiparar las promociones o incluso que sean superiores las de las mujeres, como sucede en el presente caso.

	Hombres	Mujeres	Total
cambio subgrupo profesional antigüedad	157	11	168
cambio subgrupo profesional convocatoria	15	17	32
Total	172	28	200

Condiciones de trabajo:

Las trabajadoras y trabajadores de Renfe Mercancías, al igual que el resto de plantilla de las demás sociedades del Grupo Renfe, se rigen por las condiciones de trabajo reguladas en el Convenio Colectivo de Grupo, con excepción del personal de estructura de dirección, que conforma el equipo directivo de cada una de las sociedades, que está excluido por condiciones especiales pactadas.

El II Convenio Colectivo del Grupo Renfe fue aprobado mediante Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el mismo (BOE de 25 de junio de 2019).

En cuanto a la organización del trabajo, en Renfe Mercancías la jornada del mayor número de personas es la gráfica, que fundamentalmente viene dado por el colectivo de conducción, el cual está adscrito a los gráficos de trabajo correspondientes. Este tipo de jornada representa al 70,49% de la plantilla masculina y al 38,61% de la plantilla femenina.

2017:

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua	145	15	160
Jornada Flexible	91	23	114
Jornada Grafiada	722	13	735
Jornada Partida	53	15	68
Total	1.011	66	1.077

2020:

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua			
Jornada Flexible	91	34	125
Jornada Grafiada			
Jornada Partida	31	12	43
Total	854	101	955

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

En 2017, 6 personas tenían reconocida una reducción de jornada por guarda legal, 4 hombres y 2 mujeres y un hombre la tenía por cuidado de familiares.

En ese año, no se solicitó ninguna excedencia por maternidad/paternidad, ni por cuidado de familiares, ni de forma voluntaria.

Por otro lado, el permiso acumulado de lactancia fue utilizado por un hombre y una mujer.

En 2020, solo una mujer tenía reconocida una reducción de jornada por guarda legal y por cuidado de familiares la tenían reconocida tres hombres.

En ese año, no se solicitó ninguna excedencia por maternidad/paternidad, ni por cuidad de familiares, ni por motivos voluntarios.

Por último, el permiso acumulado de lactancia fue utilizado por 10 personas, 8 hombres y 2 mujeres.

Estos datos reflejan una situación en la que no se observa desigualdad o prevalencia de las mujeres a solicitar este tipo de permisos, derivado fundamentalmente de los roles de género asociados a los cuidados y tan arraigados todavía en la sociedad.

Infrarrepresentación femenina:

Según los distintos datos de composición de la plantilla, se observa una infrarrepresentación femenina en todos los grupos profesionales de Renfe Mercancías, fruto del acceso histórico a la empresa, muy marcada en el colectivo de conducción. No obstante, se aprecia una tendencia positiva en el último ejercicio analizado, en el que aumenta la representación de mujeres en estructura (apoyo y dirección) y conducción.

Retribuciones:

El análisis detallado de las retribuciones de Renfe Mercancías se encuentra en el informe de auditoría retributiva, realizado en cumplimiento del artículo 2.6. del Real Decreto 901/2.020.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

El protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral está publicado en el BOE en fecha 24 de marzo de 2010, mediante la Resolución de 10 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora.

El protocolo, que forma parte de la normativa convencional del Grupo Renfe, cuyo texto íntegro se reproduce en el punto 5 del presente plan, es de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores del Grupo Renfe, y por tanto también en Renfe Mercancías, estando vigente en la actualidad.

En 2017 y 2020 no se registró ninguna denuncia por acoso en Renfe Mercancías, de ninguno de los tipos que recoge el Protocolo.

3.3.6. Conclusiones y propuestas

La plantilla de Renfe Mercancías sigue siendo muy masculinizada y existe un claro desequilibrio en favor de los hombres, fundamentalmente por el acceso histórico a la empresa, la edad y la antigüedad media de las personas que forman parte de ella.

Este origen hace que actualmente el colectivo de personas que han adquirido con los años más experiencia y responsabilidad sean mayoritariamente hombres.

Sin embargo, como puede verse en la comparativa de los datos de 2017 y 2020 la incorporación de mujeres ha ido creciendo progresivamente, sobre todo porque el Grupo Renfe fomenta en sus procesos de selección, en la medida de lo posible, garantizando los criterios de selección, y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, el equilibrio de género, así como el incremento del género subrepresentado dentro de su plantilla.

Estas actuaciones permiten ir corrigiendo la situación histórica y avanzar hacia el equilibrio de la plantilla, aunque el ritmo todavía sigue siendo lento. En Renfe Mercancías, el colectivo de conducción es el que aglutina el mayor número de personas en plantilla, y en ese colectivo existe todavía una presencia muy baja de mujeres, relacionada con los roles de género que siguen existiendo en la actualidad en los distintos ciclos formativos que permiten el acceso a estos puestos de trabajo. Las mujeres siguen presentándose en un porcentaje muy pequeño a los cursos de formación para la obtención de la licencia de maquinista, por lo que este aspecto se plantea como uno de los retos más importantes para la empresa, acorde con la realidad del sector del transporte e industrial.

A la vista de los datos arrojados en el presente informe, se propusieron algunas líneas de actuación para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa:

- Difundir una cultura empresarial de compromiso con la igualdad y sensibilizar a todo el personal de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.
- Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de análisis de datos y gestión empresarial.
- Realizar campañas de sensibilización e información, dentro y fuera de la empresa, para que las personas se presenten a puestos tradicionalmente ocupados por el sexo opuesto.
- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación entre mujeres y hombres.
- Garantizar acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

- Identificar palancas que coadyuven a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
- Avanzar en el establecimiento de una política que fomente la corresponsabilidad y la flexibilidad laboral.
- Utilizar un lenguaje inclusivo de género en las convocatorias, ofertas y publicaciones.
- Difundir y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

3.4. Informe de Diagnóstico Renfe Fabricación y Mantenimiento

3.4.1. Metodología y herramientas utilizadas

Para analizar la situación presente en la empresa respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han realizado las siguientes actuaciones principales:

- Elaboración de un informe sobre el diagnóstico de la situación en Renfe Fabricación y Mantenimiento, con datos obtenidos a fecha 31 de diciembre de 2017 para identificar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las desigualdades y desventajas existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Actualización de datos del informe diagnóstico a diciembre de 2020.
- Elaboración de un informe de auditoría retributiva independientes y propios con los datos de la sociedad Renfe Fabricación y Mantenimiento actualizados a diciembre de 2021 en cumplimiento del artículo 2.6 del RD 901/2020.

3.4.2. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
NIF	A86868239
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	2.013

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Francisco Javier Bujedo Mediavilla					
Cargo	Director General					
Telf.	913009552					
e-mail	fjbjuedo@renfe.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Teresa Torres Agudo					
Cargo	Gerente Área Organización y Recursos Humanos					
Telf.	913009784					
e-mail	teresa.torres@renfe.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Transporte Ferroviario					
CNAE	3020					
Descripción de la actividad	Fabricación y Mantenimiento asociado al Transporte Ferroviario					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	270	Hombres	2.638	Total	2.908
Centros de trabajo	99					
Facturación anual (€)	598.768 miles euros					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Entidad colaboradora en igualdad oportunidades entre mujeres y hombres (Programa Óptima)					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	11	Total	13

Los datos de la representación legal de las personas trabajadoras hacen referencia a las personas que componen el Comité General de Empresa del Grupo Renfe.

Renfe Fabricación y Mantenimiento tiene por objeto social la prestación de servicios de fabricación, mantenimiento y transformación de material rodante, la reparación de componentes ferroviarios, servicios de consultoría de ingeniería y gestión de instalaciones, diseño y entrega de talleres, así como la prestación de otros servicios o actividades complementarias o vinculadas a los mismos.



3.4.3. Organigrama



RENFE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO



Composición de la plantilla por edad:

Un aspecto importante de la composición de la plantilla del Grupo Renfe es la edad de sus trabajadores y trabajadoras en todas sus sociedades. Tal y como se comprueba en las tablas siguientes, en Renfe Fabricación y Mantenimiento, la mayor concentración de plantilla, tanto en el análisis realizado sobre la plantilla en 2017, como en la actualización de los mismos en 2020, se produce en el tramo de edad denominado *mayores de 45 años*".

Datos 2017:

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
Menores 20 años	1		1
De 20 a 29 años	112	4	116
De 30 a 45 años	325	36	361
Mayores de 45 años	2499	252	2751
Total	2.936	292	3228

Datos 2020:

Tramo edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 20 años	3		3
De 20 a 29 años	201	11	212
De 30 a 45 años	605	45	650
Mayores de 45 años	1934	244	2178
Total	2.743	300	3.043

Distribución de la plantilla por sexo con contrato indefinido por antigüedad

Otro aspecto relevante de la plantilla de Renfe Fabricación y Mantenimiento es la antigüedad de su plantilla, acorde con la media del Grupo Renfe, que se sitúa en torno a los 30 años. En ese contexto, y tal y como se observa a continuación, la mayor concentración de personas se produce en el personal con más de 10 años de antigüedad.

La diferencia entre el número de hombres y mujeres se incrementa en los tramos de mayor antigüedad, fruto de que la vía de entrada en la empresa, durante muchos años fue la carrera militar, formada exclusivamente por hombres, tal y como se refleja en las conclusiones del diagnóstico.

En 2017 ésta era la distribución de la plantilla en Renfe Fabricación y Mantenimiento:

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año	55	2	57
De 1 a 3 años	180	4	184
De 4 a 5 años	3		3
De 6 a 10 años	112	25	137
Más de 10 años	2.559	261	2820

En 2020, la distribución era muy similar:

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año	81	11	92
De 1 a 3 años	381	17	398
De 4 a 5 años	209	5	214
De 6 a 10 años	58	8	66
Más de 10 años	2.014	259	2.273

El tiempo transcurrido entre 2017 y 2020 hace que las personas puedan pasar de una banda a otra, pero el grupo de más de 10 años de antigüedad es el que sigue aglutinando a mayor número de personas, representando al 86,33% de la plantilla femenina y 73,42% de la masculina.



3.4.5. Análisis de igualdad por materia

Proceso de selección y contratación:

Con carácter general, es importante reseñar que históricamente el acceso a la empresa se producía a través de tres mecanismos fundamentalmente, las promociones militares, la escuela de formación de aprendices y las convocatorias externas.

Las promociones militares, suponían la fuente mayoritaria de ingresos, estando integradas exclusivamente por hombres. En relación con la escuela de aprendices, existían tres especialidades principales, la rama administrativa, la rama mecánica (talleres) y la rama eléctrica, pero de todas ellas, la rama administrativa, que era en la que había más mujeres, suponían tan solo el 10% de la demanda de los ingresos de la escuela de aprendices de Renfe. Y en último lugar, las convocatorias externas, que eran utilizadas de manera muy excepcional.

El Grupo Renfe ha sabido adaptarse a la constante evolución de nuestra sociedad y, aunque persisten los efectos de este contexto histórico, tiene recogido en su normativa convencional una cláusula con un criterio preferencial respecto al género subrepresentado con respecto a la categoría

profesional objeto de cobertura y con igualdad de puntuación, tras la aplicación de los valores y criterios establecidos para el proceso. Lógicamente, la aplicación de esta medida, dejará de tener efecto en cuanto se logre un nivel de representación igual entre ambos sexos.

En todos los procesos de selección externa se incorpora el siguiente texto *"El Grupo Renfe garantiza que los criterios de selección, tras respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, promoverán el equilibrio de género, fomentando en lo posible el incremento del género subrepresentado dentro de su plantilla, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 20 de noviembre de 2.014, por el que se aprueba el II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos y en línea con los cambios y avances en materia de igualdad de las personas LGTBI incorporadas a la legislación española en el ámbito autonómico"*.

Esta política de selección del Grupo Renfe impacta directamente en cada una de sus sociedades y en las personas que se van incorporando a sus plantillas. Así, en Renfe Fabricación y Mantenimiento en el año 2017 se produjeron 97 altas y 202 bajas:

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	1		1
Mandos Intermedios	13	2	15
Talleres	80	1	81
Total	94	3	97

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Desvinculac. con Título Transp			
Desvinculac. sin Título Transp	3		3
Dimisión Expresa			
Excedencia Maternidad / Patern		1	1
Excedencia Voluntaria			
Fallecimiento	7		7
Jubilación Voluntaria			
Pase a IPA	7		7
Pase a IPT			
Total	196	6	202

En 2020, fueron 98 altas y 187 bajas, con el siguiente desglose:

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección			
Estructura de Apoyo	11	5	16
Mandos Intermedios			
Talleres	70	4	74
Gestión			
Total	85	13	98

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Cuidado de Familiares			
Desvinculac. con Título Transp	132		132
Dimisión Expresa			
Excedencia Empresa Participada	1		1
Excedencia Forzosa			
Fallecimiento	10		10
Jubilación Voluntaria			
Pase a IPA	2		2
Pase a IPT			
Total	186	1	187

La generalidad en todas las sociedades del Grupo Renfe es la prestación de servicios a través de la modalidad del contrato indefinido a tiempo completo.

En 2017, el contrato indefinido a tiempo completo representa el 99,13 % de las contrataciones en Renfe Fabricación y Mantenimiento.

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2.899	286	2	2
Contrato Temporal			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
28			

En 2020, no hay contrataciones temporales, el 100% es contratación indefinida.

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2.579	286	164	14

Clasificación profesional

En Renfe Fabricación y Mantenimiento se concentra el mayor porcentaje de plantilla en el colectivo denominado Talleres, que agrupa a los operadores de mantenimiento que pertenecen al personal operativo.

En 2.017, el 77,43% de la plantilla masculina y el 41,10% de la plantilla femenina estaba adscrita a este colectivo. La representación de las mujeres dentro del colectivo de talleres era del 5,01% frente al 94,99% de los hombres.

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	117	26	143
Estructura de Apoyo	112	18	130
Mandos Intermedios	273	25	298
Conducción	1		1
Comercial	15		15
Talleres	2.274	120	2.394
Gestión	145	103	248
Total	2.937	292	3.229

En 2020, el porcentaje de plantilla adscrito al colectivo de talleres aumentó, situándose en el 81,12% de la plantilla masculina y el 48,52% de la femenina. La representación de las mujeres dentro de dicho colectivo aumento, en 0,76%, representando el 5,77%, frente al 94,23% de los hombres.

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	105	30	135
Estructura de Apoyo	142	20	162
Mandos Intermedios	235	21	256
Conducción	1		1
Comercial	9		9
Talleres	2.140	131	2.271
Gestión	111	98	209
Total	2.638	270	2.908

Formación:

En 2017, las mujeres realizaron un 6,64% de las horas de formación totales impartidas en Renfe Fabricación y Mantenimiento, frente al 93,36% de los hombres.

La formación en Fabricación y Mantenimiento es donde se registra el mayor número de horas de formación impartida en esta sociedad, la proporción es 1,81% para las mujeres y 98,17% para los hombres. Respecto de la composición de la plantilla, arroja unos datos inferiores.

La formación en habilidades es el segundo tipo de formación impartida en Renfe Fabricación y Mantenimiento, la proporción es del 20,36% de las mujeres, frente al 79,64% de los hombres. En este tipo de formación, el dato es muy positivo, teniendo en cuenta la composición de la plantilla.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Comercial	51	23	23	1.001	402	396	1.052
Fabricación y Mantenimiento	484	39	26	26.326	1.610	786	26.810
Habilidades	1.388	140	55	5.428	531	279	6.816
Seguridad Integral	994	105	82	8.287	1.285	993	9.281
Total	2.917	307	186	41.042	3.828	2.454	43.959

En 2020 el número de horas de formación totales disminuyó con respecto a 2017, fundamentalmente debido a la situación excepcional de la Covid-19, lo que hizo que el porcentaje de la formación impartida a mujeres también se redujera, al 5,35%, frente al 94,65% impartida a los hombres.

Las horas de formación de fabricación y mantenimiento fueron igualmente donde se registró el mayor número de acciones formativas en esta sociedad, aumentando la proporción para las mujeres, pasando del 1,81% al 3,62%.

La seguridad integral fue la segunda acción formativa con mayor número de horas, suponiendo un 6,38% para las mujeres, frente al 93,62% para los hombres, acorde a la realidad de la representación de las mujeres en el colectivo de conducción.

Por último, respecto de la formación en habilidades, ésta mantuvo unos datos similares a 2017, suponiendo un 19,21% para las mujeres y un 80,79% para los hombres, porcentaje igualmente muy superior a la distribución de mujeres y hombres en plantilla.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Fabricación y Mantenimiento	894	38	22	23.806	1.347	657	24.700
Habilidades	469	23	22	1.972	135	104	2.441
Seguridad Integral							
Total	1.914	132	80	33.857	2.759	1.520	35.771

Promoción Profesional:

En 2017 se produjeron un total de 47 promociones en Renfe Fabricación y Mantenimiento, y todas ellas fueron para hombres.

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	1		1
Mandos Intermedios	10		10
Talleres	36		36
Total	47	0	47

En 2020, fueron un total de 195, que representaron un 3,59% para las mujeres.

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	2	2	4
Estructura de Apoyo	8		8
Mandos Intermedios	23	3	26
Talleres	155	2	157
Total	188	7	195

En todas las sociedades del Grupo Renfe la promoción puede producirse por la vía de la antigüedad en el subgrupo profesional correspondiente o por la vía de la convocatoria, en la que se hayan detectado necesidades de personas en puestos de trabajo.

Del total de las 47 promociones producidas en Renfe Fabricación y Mantenimiento en 2017, 6 de ellas estuvieron originadas por la antigüedad, aspecto éste que favorece las promociones masculinas, ya que sigue teniendo efectos el ingreso posterior de las mujeres en el Grupo Renfe.

En 2020, hubo un total de 195 promociones, de las cuales, el 64,62% se debieron a cambios consecuencia de antigüedad. Respecto del resto de promociones, el reparto fue un 91,18% para los hombres y un 8,82% para las mujeres, un dato acorde a la representación de mujeres y hombres en plantilla.

	Hombres	Mujeres	Total
cambio subgrupo profesional antigüedad	6	0	6
cambio subgrupo profesional convocatoria	41		41
Total	47	0	47

	Hombres	Mujeres	Total
cambio subgrupo profesional antigüedad	126	1	127
cambio subgrupo profesional convocatoria	62	6	68
Total	188	7	195

Condiciones de Trabajo:

Las trabajadoras y trabajadores de Renfe Fabricación y Mantenimiento, al igual que el resto de plantilla de las demás sociedades del Grupo Renfe se rigen por las condiciones de trabajo reguladas en el Convenio Colectivo de Grupo, con excepción del personal de estructura de dirección, que conforma el equipo directivo de cada una de las sociedades, que está excluido por condiciones especiales pactadas.

El II Convenio Colectivo del Grupo Renfe fue aprobado mediante Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el mismo (BOE de 25 de junio de 2019).

En cuanto a la organización del trabajo, en Renfe Fabricación y Mantenimiento la jornada normalizada de trabajo es la continua, y ésta representa al 73,9% de la plantilla masculina y al 69% de la femenina.

2017:

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua	2.369	204	2.573
Jornada Flexible	233	45	278
Jornada Grafiada	13		13
Jornada Partida	322	43	365
Total	2.937	292	3.229

2020:

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua			
Jornada Flexible	257	55	312
Jornada Grafiada			
Jornada Partida	434	38	472
Total	2.743	300	3.043

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

En 2017, una persona del sexo masculino tenía reconocida una reducción de jornada por guarda legal y dos personas por cuidado de familiares, una mujer y un hombre.

No se solicitaron excedencias de maternidad y/o paternidad en ese año en Renfe Fabricación y Mantenimiento, ni tampoco por cuidado de familiares.

En 2017 un total de 8 personas solicitaron la acumulación del permiso de lactancia, 6 hombres y 2 mujeres.

En 2020, sigue habiendo un hombre que tiene reconocida una reducción de jornada por guarda legal y dos personas, una mujer y un hombre por cuidado de familiares.

Se solicitó una excedencia por maternidad ese mismo año por una mujer y un hombre solicitó una excedencia por cuidado de familiares.

En 2020, había dos personas que tenían reconocida una excedencia por cuidado de familiares, una mujer y un hombre y 6 personas tenían reconocida una excedencia voluntaria, cinco hombres y una mujer.

Por último, 20 hombres solicitaron el permiso de lactancia acumulado en 2020.

Infrarrepresentación femenina:

Según los distintos datos de composición de la plantilla, se observa una infrarrepresentación femenina en todos los grupos profesionales de Renfe Fabricación y Mantenimiento, fruto del acceso histórico a la empresa, no obstante, se aprecia una tendencia ligeramente positiva en el último ejercicio analizado, sobre todo en los colectivos de estructura y talleres.

Retribuciones:

El análisis detallado de las retribuciones de Renfe Fabricación y Mantenimiento se encuentra en el informe de auditoría retributiva, realizado en cumplimiento del artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

El protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral está publicado en el BOE en fecha 24 de marzo de 2010, mediante la Resolución de 10 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora.

El protocolo, que forma parte de la normativa convencional del Grupo Renfe, cuyo texto íntegro se reproduce en el punto 5 del presente plan, es de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores del Grupo Renfe, y por tanto también en Renfe Fabricación y Mantenimiento, estando vigente en la actualidad.

En 2017 no se registró ninguna denuncia por acoso en Renfe Fabricación y Mantenimiento, de ninguno de los tipos que recoge el Protocolo, y en 2020 se registró una denuncia por acoso moral, mediante la cual se activó el protocolo de acoso, con el procedimiento correspondiente.



3.4.6. Conclusiones y propuestas

La plantilla de Renfe Fabricación y Mantenimiento sigue siendo muy masculinizada y existe un claro desequilibrio en favor de los hombres, fundamentalmente por el acceso histórico a la empresa, la edad y la antigüedad media de las personas que forman parte de ella.

Este origen hace que actualmente el colectivo de personas que han adquirido con los años más experiencia y responsabilidad sean mayoritariamente hombres.

El Grupo Renfe fomenta en sus procesos de selección, en la medida de lo posible, garantizando los criterios de selección, y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, el equilibrio de género, así como el incremento del género subrepresentado dentro de su plantilla. Aun así, como puede observarse en la comparativa de los datos de 2017 y 2020 la incorporación de mujeres ha crecido ligeramente.

Estas actuaciones permiten ir corrigiendo la situación histórica y avanzar hacia el equilibrio de la plantilla, aunque el ritmo en Fabricación y Mantenimiento sigue siendo muy lento. En esta

sociedad el colectivo de talleres es el que aglutina el mayor número de personas en plantilla, y en ese colectivo existe todavía una presencia muy baja de mujeres, relacionada con los roles de género que siguen existiendo en la actualidad en los distintos ciclos formativos que permiten el acceso a estos puestos de trabajo. Las mujeres representando un porcentaje muy pequeño en las disciplinas STEM, que nutren gran parte del porcentaje de esta plantilla, por lo que este es el principal reto de esta sociedad, acorde con la realidad del sector industrial.

A la vista de los datos arrojados en el presente informe, se propusieron algunas líneas de actuación para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa:

- Difundir una cultura empresarial de compromiso con la igualdad y sensibilizar a todo el personal de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.
- Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de análisis de datos y gestión empresarial.
- Realizar campañas de sensibilización e información, dentro y fuera de la empresa, para que las personas se presenten a puestos tradicionalmente ocupados por el sexo opuesto.
- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación entre mujeres y hombres.
- Garantizar acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Identificar palancas que coadyuven a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
- Avanzar en el establecimiento de una política que fomente la corresponsabilidad y la flexibilidad laboral.
- Utilizar un lenguaje inclusivo de género en las convocatorias, ofertas y publicaciones.
- Difundir y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

3.5. Informe de Diagnóstico Renfe Alquiler de Material Ferroviario

3.5.1. Metodología y herramientas utilizadas

Para analizar la situación presente en la empresa respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han realizado las siguientes actuaciones principales:

- Elaboración de un informe sobre el diagnóstico de la situación en Renfe Alquiler de Material Ferroviario, con datos obtenidos a fecha 31 de diciembre de 2017 para identificar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las desigualdades y desventajas existentes o

que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Actualización de datos del informe diagnóstico a diciembre de 2020.
- Elaboración de un informe de auditoría retributiva independientes y propios con los datos de la sociedad Renfe Alquiler de Material Ferroviario actualizados a diciembre de 2021 en cumplimiento del artículo 2.6 del RD 901/2020.



3.5.2. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Renfe Alquiler de Material Ferroviario, Sociedad Mercantil Estatal, S.A.
NIF	A86868304
Domicilio social	Avenida Pío XII, 110; 28036-Madrid
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	2.013
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Carmen Rincón Córcoles
Cargo	Directora General
Telf.	913006434
e-mail	mcarmenrincon@renfe.es
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Gema Ordúñez del Pino
Cargo	Jefa Diversidad
Telf.	661270986
e-mail	godelpino@renfe.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Actividades de Alquiler
CNAE	7739
Descripción de la actividad	Prestación de los servicios ferroviarios de venta, alquiler y/o cualquiera otra forma de puesta a disposición del material rodante del que es titular, así como de sus instalaciones, de la gestión y explotación del material rodante de terceros, así como la prestación de otros servicios o actividades complementarias o vinculadas a los mismos.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional

DIMENSIÓN		Mujeres	Hombres	Total
Centros de trabajo		1		
Facturación anual (€)		17.280 miles de euros		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS				
Dispone de departamento de personal		No		
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos		Entidad colaboradora en igualdad oportunidades entre mujeres y hombres (Programa Óptima)		
		Mujeres	Hombres	Total

Los datos de la representación legal de las personas trabajadoras hacen referencia a las personas que componen el Comité General de Empresa del Grupo Renfe.

Renfe Alquiler de Material Ferroviario Sociedad Mercantil Estatal, S.A. (Renfe Alquiler) es la empresa del Grupo especializada en el alquiler y venta de material rodante del Grupo Renfe.

Tiene por objeto social la prestación de los servicios ferroviarios de venta, alquiler y/o cualquiera otra forma de puesta a disposición del material rodante del que es titular, así como de sus instalaciones, de la gestión y explotación de material rodante de terceros.



3.5.3. Organigrama

La sociedad Renfe Alquiler está dividida en las siguientes áreas:

- Material
- Gestión financiera y presupuestaria
- Asesoría Jurídica
- Desarrollo de Negocios
- Comercialización



3.5.4. Análisis cuantitativo de la plantilla

Distribución de la plantilla por sexo

La plantilla de la empresa a fecha 31 de diciembre de 2017 estaba constituida por 5 personas, cuya distribución por sexo es la que se muestra a continuación:

Composición Plantilla



■ Hombres ■ Mujeres

Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	4	80,00%
Mujeres	1	20,00%
Total	5	

En diciembre de 2020, la plantilla en Renfe Alquiler se incrementó en dos mujeres.

Composición Plantilla



■ Hombres ■ Mujeres

Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	4	57,14%
Mujeres	3	42,86%
Total	7	

Composición de la plantilla por edad en 2017:

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
De 30 a 45 años	1	1	2
Mayores de 45 años	3		3
Total	4	1	5

Composición de la plantilla por edad en 2020:

Tramo edad	Hombres	Mujeres	Total
De 30 a 45 años	1		1
Mayores de 45 años	3	3	6
Total	4	3	7

Distribución de la plantilla por sexo con contrato indefinido por antigüedad

En Renfe Alquiler, al igual que en el resto de las sociedades del Grupo Renfe, en el que la antigüedad media se sitúa en torno a los 10 años, la mayor concentración de personas está en el colectivo con más de 10 años de antigüedad.

En 2017 ésta era la distribución de la plantilla:

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
De 6 a 10 años	1		1
Más de 10 años	3	1	4
Total	4	1	5

En 2020, se añade un hombre al tramo de antigüedad de 6 a 10 años, y respecto del otro tramo, más de 10 años, disminuye un hombre en plantilla y aumentan dos mujeres.

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
De 6 a 10 años	2		2
Más de 10 años	2	3	5
Total	4	3	7



3.5.5. Análisis de igualdad por materia

Proceso de selección y contratación

Con carácter general, es importante reseñar que históricamente el acceso a la empresa se producía a través de tres mecanismos fundamentalmente, las promociones militares, la escuela de formación de aprendices y las convocatorias externas.

Las promociones militares, suponían la fuente mayoritaria de ingresos, estando integradas exclusivamente por hombres. En relación con la escuela de aprendices, existían tres especialidades principales, la rama administrativa, la rama mecánica (talleres) y la rama eléctrica, pero de todas ellas, la rama administrativa, que era en la que había más mujeres, suponían tan solo el 10% de la demanda de los ingresos de la escuela de aprendices de Renfe. Y en último lugar, las convocatorias externas, que eran utilizadas de manera muy excepcional.

El Grupo Renfe ha sabido adaptarse a la constante evolución de nuestra sociedad y, aunque persisten los efectos de este contexto histórico, tiene recogido en su normativa convencional una cláusula con un criterio preferencial respecto al género subrepresentado con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura y con igualdad de puntuación, tras la aplicación de los valores y criterios establecidos para el proceso. Lógicamente, la aplicación de esta medida dejará de tener efecto en cuanto se logre un nivel de representación igual entre ambos sexos.

En todos los procesos de selección externa se incorpora el siguiente texto *"El Grupo Renfe garantiza que los criterios de selección, tras respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, promoverán el equilibrio de género, fomentando en lo posible el incremento del género subrepresentado dentro"*

de su plantilla, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 20 de noviembre de 2.014, por el que se aprueba el II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos y en línea con los cambios y avances en materia de igualdad de las personas LGTBI incorporadas a la legislación española en el ámbito autonómico”.

Esta política de selección del Grupo Renfe impacta directamente en cada una de sus sociedades y en las personas que se van incorporando a sus plantillas.

La generalidad en todas las sociedades del Grupo Renfe es la prestación de servicios a través de la modalidad del contrato indefinido a tiempo completo.

En Renfe Alquiler, tanto en 2017 como en 2020, el 100% de las contrataciones son indefinidas a tiempo completo.

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
4	1		

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
4	3		

Clasificación profesional

En 2017 y 2020 el personal de Renfe Alquiler forma parte de la estructura de la empresa, tanto de apoyo como de dirección.

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	3	1	4
Estructura de Apoyo	1		1
Total	4	1	5

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	3	3	6
Estructura de Apoyo	1		1
Total	4	3	7

Formación:

En 2017, las mujeres realizaron un 80% de las horas de formación totales impartidas en Renfe Alquiler de Material Ferroviario, frente al 20% de los hombres.

La formación en habilidades es donde se registra el número de horas de formación impartida en esta sociedad, con el reparto antes mencionado.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Habilidades	12	2	1	3	1	1	15
Total	12	2	1	3	1	1	15

En 2020, los datos fueron similares a los de 2017, aumentando ligeramente la proporción de formación impartida a mujeres, situándose en un 81,25%, siendo igualmente la formación en habilidades donde se registraron las acciones formativas en Renfe Alquiler de Material Ferroviario.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Habilidades	26	3	3	6	3	3	32
Total	26	3	3	6	3	3	32

Promoción profesional

En 2017 y 2020 no se produjo ninguna promoción profesional en Renfe Alquileres.

Condiciones de trabajo

Las trabajadoras y trabajadores de Renfe Alquiler, al igual que el resto de plantilla de las demás sociedades del Grupo Renfe se rigen por las condiciones de trabajo reguladas en el Convenio Colectivo de Grupo, con excepción del personal de estructura de dirección, que conforma el equipo directivo de cada una de las sociedades, que está excluido por condiciones especiales pactadas.

El II Convenio Colectivo del Grupo Renfe fue aprobado mediante Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el mismo (BOE de 25 de junio de 2019).

En cuanto a la organización del trabajo, en Renfe Alquiler, la jornada que realiza toda la plantilla es la jornada flexible, acorde con el colectivo de gestión en el que desarrollan su actividad.

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Flexible	4	1	5

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Flexible	4	3	7

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

Ninguna de las personas que forman parte de la sociedad Renfe Alquiler tiene reconocido o ha solicitado alguno de los permisos asociados al derecho de la vida personal, familiar y laboral.

Infrarrepresentación femenina:

De los datos de plantilla de 2020 no se desprende una infrarrepresentación femenina en el colectivo en el que está representada.

Retribuciones:

El análisis detallado de las retribuciones de Renfe Alquiler se encuentra en el informe de auditoría retributiva, realizado en cumplimiento del artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

El protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral está publicado en el BOE en fecha 24 de marzo de 2010, mediante la Resolución de 10 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora.

El protocolo, que forma parte de la normativa convencional del Grupo Renfe, cuyo texto íntegro se reproduce en el punto 5 del presente plan, es de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores del Grupo Renfe, y por tanto también en Renfe Alquiler, estando vigente en la actualidad.

En 2017 y 2020 no se registró ninguna denuncia por acoso en Renfe Alquiler, de ninguno de los tipos que recoge el Protocolo.

3.5.6. Conclusiones y propuestas

La plantilla de Renfe Alquiler se encuentra equilibrada y ajustada, tanto por el número de personas en plantilla como por el colectivo que ocupan. Según los últimos datos de plantilla, las incorporaciones hicieron aumentar la representación de las mujeres.

La realidad que se muestra en el presente informe, aunque representa a muy pocas personas, está en línea con el diagnóstico del resto de sociedades del Grupo Renfe, por lo que deben advertirse las líneas de actuación que se propusieron para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en el conjunto del grupo:

- Difundir una cultura empresarial de compromiso con la igualdad y sensibilizar a todo el personal de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.
- Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de análisis de datos y gestión empresarial.
- Realizar campañas de sensibilización e información, dentro y fuera de la empresa, para que las personas se presenten a puestos tradicionalmente ocupados por el sexo opuesto.
- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación entre mujeres y hombres.
- Garantizar acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Identificar palancas que coadyuven a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
- Avanzar en el establecimiento de una política que fomente la corresponsabilidad y la flexibilidad laboral.
- Utilizar un lenguaje inclusivo de género en las convocatorias, ofertas y publicaciones.
- Difundir y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

4. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

3.6. Encuesta de la Comisión de Igualdad del Grupo Renfe

La encuesta estuvo disponible en la intranet durante un mes de forma ininterrumpida (desde el 20 de septiembre de 2018 hasta el 20 de octubre de 2018), durante ese tiempo 779 personas participaron en ella, un 42% de las mujeres de la plantilla respecto del 13% que fueron hombres.

El nivel de participación de las mujeres por colectivos siempre es más alto proporcionalmente que el total de la plantilla, llamando la atención que, en el colectivo de conducción, el mayoritario en la empresa, la participación total fue del 6%, con 46 encuestas realizadas, de las cuales 36 lo fueron por mujeres.

En general se concluyó que la plantilla tenía poco conocimiento sobre el plan de igualdad, sus medidas y su utilidad.

Respecto de la percepción sobre la igualdad en la empresa, las mujeres fueron más críticas con las políticas de promoción y selección, con las medidas contra el acoso, la igualdad de oportunidades, las situaciones discriminatorias y la selección del personal de estructura de dirección.

Las medidas de conciliación o la aplicación de las mismas tampoco son conocidas por la plantilla, no habiendo distinciones en cuanto a sexos en esta materia.

Durante el año 2021 se ha trabajado en adecuar el registro retributivo a las exigencias del RD 901 y 902/2020, para lo cual se ha realizado una agrupación de puestos en función de su valor.

Del mismo modo se han analizado las posibles brechas salariales que pudieran existir entre los colectivos de mujeres y hombres en cada uno de los subgrupos profesionales y en cada uno de los grupos de puestos de igual valor.

Los datos más relevantes de estos análisis se contienen en cada uno de los informes de auditoría retributiva realizados por cada una de las sociedades.

Al ser un grupo empresarial con el mismo origen y evolución histórica y al tener las políticas y herramientas de gestión centralizadas, las conclusiones de cada uno de los informes de auditoría realizados por sociedad coinciden en su mayoría.

Por este motivo las acciones definidas y puestas en marcha como resultado de las conclusiones de los informes de auditoría realizados son comunes a todo el grupo y a cada una de sus sociedades.

4.1. Informe de Auditoría Retributiva de la E.P.E. Renfe-Operadora

4.1.1. Objetivo y contenido de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

El presente informe de auditoría retributiva recoge el análisis de los datos aportados por el registro retributivo con el objetivo de identificar y analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en un periodo determinado.

En este informe de auditoría se incluye la información clave tras el análisis de los datos del registro retributivo:

- La metodología utilizada en el registro retributivo.
- La descripción de los datos de dicho registro.
- La identificación de las diferencias y posibles brechas salariales.
- La descripción del sistema de valoración de puestos utilizado para valorar y agrupar puestos de igual valor.

- El plan de actuación para la reducción de las posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres.

4.1.2. Metodología del registro retributivo

El registro retributivo de esta sociedad se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas a la que hace alusión la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Periodo analizado

El periodo analizado en el registro retributivo ha sido el año natural 2021 completo.

Inclusión de valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales

El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 5 describe las normas generales sobre el registro retributivo indicando lo siguiente:

"El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los trabajadores".

Inclusión de importes efectivos y equiparados

La Guía Técnica elaborada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas propone incorporar en la herramienta de registro retributivo 2 tipos de información:

- Importes efectivos. Para este cálculo se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.

Se considera que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada, retribución...etc.

- Importes equiparados. Para este cálculo se considera el importe resultado de equiparar el importe percibido al 100% de la jornada anual mediante la anualización de los datos de salario efectivo.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado dado que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

Obligación de realizar el registro por categorías o grupos profesionales y por agrupaciones de puestos de igual valor

El artículo 6 a) del RD 902/2020 indica *"El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1 a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2."*

Por ello en este informe de auditoría se presentan 4 análisis que permiten identificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como la posible existencia de brechas salariales no justificadas en alguna de las categorías existentes en la clasificación profesional o en alguna de las agrupaciones de puestos de igual valor.

REGISTRO RETRIBUTIVO EN FUNCIÓN DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS (RD 902/2020)

PROMEDIOS DE IMPORTES EFECTIVOS POR CATEGORÍAS

PROMEDIOS DE IMPORTES EQUIPARADOS POR CATEGORÍAS

REGISTRO RETRIBUTIVO EN FUNCIÓN DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS (RD 902/2020)

PROMEDIOS DE IMPORTES EFECTIVOS POR ESCALAS DE VALORACIÓN

PROMEDIOS DE IMPORTES EQUIPARADOS POR ESCALAS DE VALORACIÓN



4.1.3. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo

Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se ha procedido a la revisión de las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.

Es de significar que, la mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones definidas en un documento denominado como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

El resto de los puestos que por su tipología no están descritos en el citado acuerdo corresponden a la categoría de Estructura de Dirección han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un **Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos**, tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

Los factores han servido para asignar puntos a cada puesto y los puntos totales obtenidos nos han permitido agrupar puestos de valor similar y con cierta similitud en las funciones definidas.

Los factores tenidos en cuenta se agrupan en:

1.- Factores relacionados con el conocimiento y aptitudes, como:

- El nivel mínimo de formación que debe tener una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto.
- El nivel de conocimientos que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente el puesto
- La experiencia práctica requerida en determinadas funciones.

2.- Factores relacionados con la responsabilidad como:

- La necesidad de organizar el trabajo propio o de otras personas.
- El ámbito geográfico de la responsabilidad que conlleva el puesto.
- La complejidad y la capacidad de innovación
- El nivel de supervisión que conlleva el puesto

3.- Factores relacionados con el riesgo y el esfuerzo como:

- El nivel de exposición a un riesgo físico que conlleva la realización de las funciones del puesto.
- El nivel de esfuerzo que supone la realización de las funciones del puesto.

Cada factor tiene una puntuación entre 0 y 100 puntos.

El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.
- La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.

Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.

La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.

Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:

- Fabricación y Mantenimiento.
- Comercial.
- Administración y Gestión.
- Conducción.
- Estructura de Apoyo.
- MMII y Cuadros Técnicos.

En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas. Es de significar que, el orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto, y que dicho orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.



4.1.4. Descripción de los datos del registro

En las siguientes tablas y gráficas se detalla la distribución de personas en función de las categorías existentes y en función de las escalas de valoración definidas en el sistema de valoración de puestos.

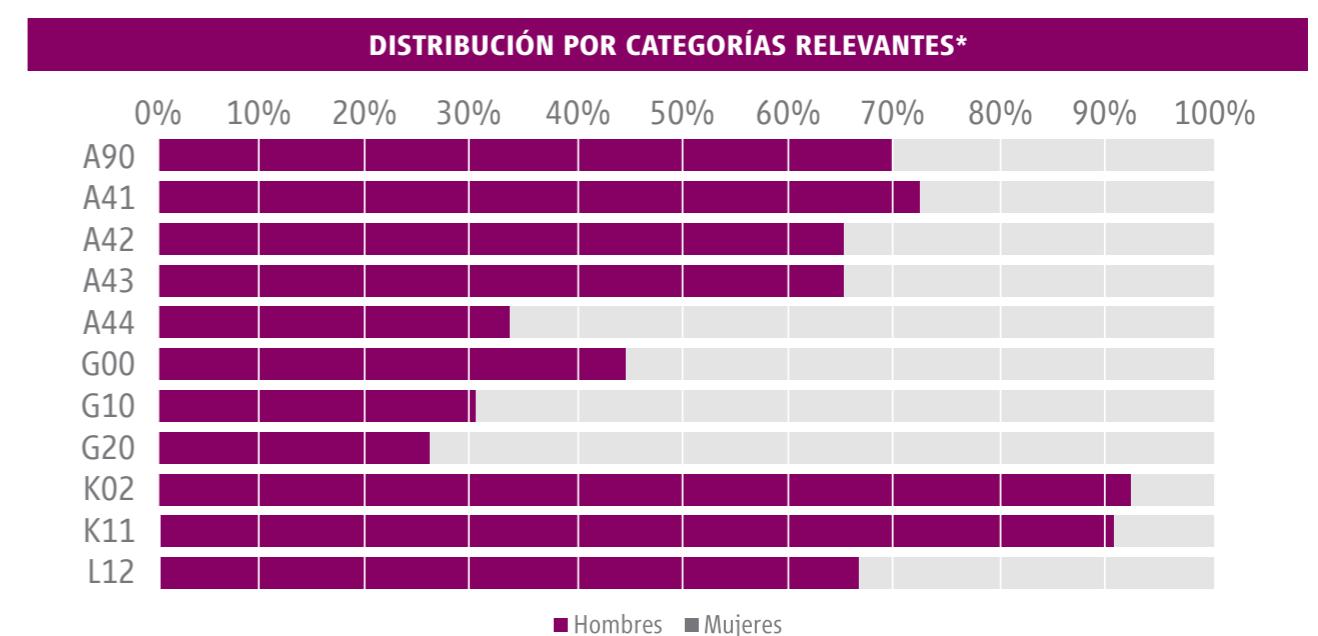
Distribución de personas por categoría:

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR CATEGORÍAS					
Categoría	Hombres	Mujeres	Total Hombres	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
A90	246	109	355	69%	31%
A41	18	7	25	72%	28%
A42	71	38	109	65%	35%
A43	46	41	87	53%	47%
A44	17	34	51	33%	67%
G00	46	58	104	44%	56%
G01	1		1	100%	0%
G02	1		1	100%	0%
G03	1		1	100%	0%
G10	3	7	10	30%	70%
G20	7	20	27	26%	74%
G30		1	1	0%	100%
K00	1		1	100%	0%
K01	1		1	100%	0%
K02	36	3	39	92%	8%
K11	10	1	11	91%	9%
L00		2	2	0%	100%
L01	1		1	100%	0%
L10	1		1	100%	0%
L12	4	2	6	67%	33%
L21	1	1	2	50%	50%
L22	2	1	3	67%	33%
L62	1		1	100%	0%
Total	515	325	840	61%	39%

Como se aprecia en la distribución existen categorías con menos de 4 personas.

Estas categorías pertenecen a colectivos que mayoritariamente se encuentran ubicados en otras sociedades del grupo o son categorías residuales.

Por este motivo para identificar las tendencias en la distribución de hombres y mujeres eliminamos de la siguiente gráfica estas categorías.



*En el gráfico se excluyen las categorías con menos de 4 personas.

Distribución de personas por escala de valoración:

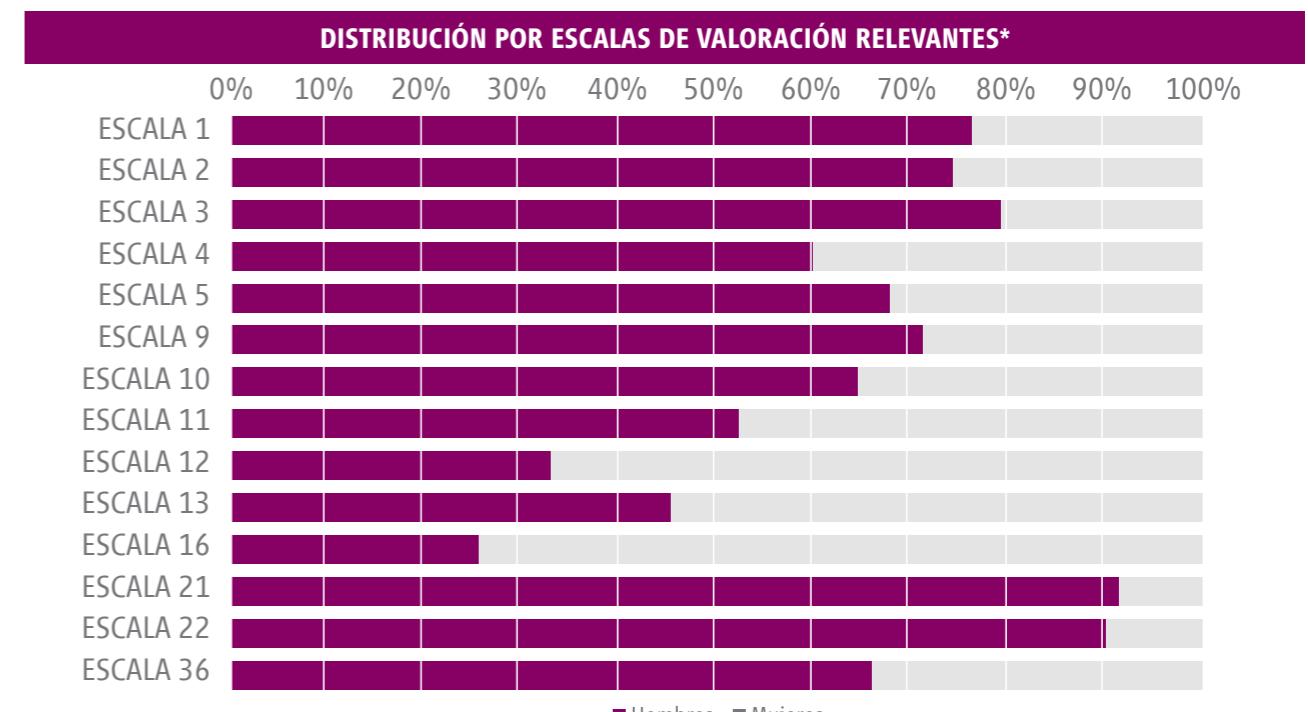
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR CATEGORÍAS					
Categoría	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
ESCALA 1	20	6	26	77%	23%
ESCALA 2	36	12	48	75%	25%
ESCALA 3	52	13	65	80%	20%
ESCALA 4	73	48	121	60%	40%
ESCALA 5	65	30	95	68%	32%
ESCALA 9	18	7	25	72%	28%
ESCALA 10	71	38	109	65%	35%

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR CATEGORÍAS					
Categoría	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
ESCALA 11	46	41	87	53%	47%
ESCALA 12	17	34	51	33%	67%
ESCALA 13	49	58	107	46%	54%
ESCALA 15	3	7	10	30%	70%
ESCALA 16	7	20	27	26%	74%
ESCALA 17		1	1	0%	100%
ESCALA 20	2		2	100%	0%
ESCALA 21	36	3	39	92%	8%
ESCALA 22	10	1	11	91%	9%
ESCALA 30		2	2	0%	100%
ESCALA 31	1		1	100%	0%
ESCALA 34	1		1	100%	0%
ESCALA 36	4	2	6	67%	33%
ESCALA 38	1	1	2	50%	50%
ESCALA 39	2	1	3	67%	33%
ESCALA 45	1		1	100%	0%
A41	18	5	23	78%	22%
Total	515	325	840	61%	39%

Como se aprecia en la distribución existen escalas de valoración con menos de 4 personas.

Estas escalas pertenecen a colectivos que mayoritariamente se encuentran ubicados en otras sociedades del grupo o son escalas de valoración residuales.

Por este motivo para identificar las tendencias en la distribución de hombres y mujeres eliminamos de la siguiente gráfica estas escalas.



*El gráfico se excluyen las categorías con menos de 4 personas.

4.1.5. Identificación de las posibles brechas salariales

Promedios de importes efectivos por categorías:

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre el promedio de las retribuciones totales percibidas por unas y otros no es superior al 25%, por lo que **no existe brecha salarial en la sociedad analizada**.

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	50.730
Mujeres	38.432
Total Promedio	45.948
Diferencia	24,24%

Categorías	No Sit. Contractuales	Total Retribución Efectiva
A90	435	12,93%
A41	25	3,06%
A42	124	2,77%
A43	132	11,60%
A44	68	3,02%
G00	129	14,50%
G02	4	11,57%
G10	10	-141,56%
G20	27	8,80%
K02	42	-3,50%
K11	14	89,04%
L12	6	52,96%
L22	6	45,23%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar que existen 4 categorías en las que puede existir brecha salarial al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas categorías concretas.

El análisis de las posibles brechas salariales identificadas en las 4 categorías nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado, ya que, si una persona ha estado sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corregen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

Las 4 categorías con posible brecha salarial son:

- K11: Maquinista Jefe de Tren. Sólo existe una mujer que permaneció en esta categoría un mes en 2021 al iniciar expatriación en diciembre de 2021. El importe corresponde a un mes y por eso es menor.
- L12: De las 2 mujeres que figuran en este colectivo una se incorporó en diciembre a esta sociedad.
- L22: De los 3 registros de situaciones contractuales 2 pertenecen a una misma mujer con dos períodos contractuales diferentes por lo que sus percepciones se dividen entre los dos registros y una tercera tiene una reducción de jornada por guarda legal.
- G10: La diferencia es a favor del colectivo mujeres, dado que 2 de los 3 hombres que hay en la categoría sólo figuran una parte del año en esta categoría y por tanto el importe efectivo no corresponde a todo el año.

Promedios de importes efectivos por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Efectiva
ESCALA 1	28	15,78%
ESCALA 2	68	4,58%
ESCALA 3	85	0,07%
ESCALA 4	136	14,42%
ESCALA 5	118	15,90%
ESCALA 9	25	3,06%
ESCALA 10	24	2,77%
ESCALA 11	132	11,60%
ESCALA 12	68	3,02%
ESCALA 13	135	15,34%
ESCALA 15	10	-141,56%
ESCALA 16	27	8,80%
ESCALA 21	42	-3,50%
ESCALA 22	14	89,04%
ESCALA 35	6	52,96%
ESCALA 38	6	45,23%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar que existen 4 niveles o escalas de valoración en las que hay una posible brecha salarial al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas escalas concretas.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.

El análisis de estas posibles brechas salariales identificadas en las 4 escalas de valoración nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado, ya que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la escala de valoración que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corregen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

- Escala 22: Maquinista Jefe de Tren. Sólo existe una mujer que permaneció en esta escala un mes en 2021 al iniciar expatriación en diciembre de 2021. El importe corresponde a un mes y por eso es menor.
- Escala 35: De las 2 mujeres que figuran en este colectivo una se incorporó en diciembre a esta sociedad.
- Escala 38: De los 3 registros de situaciones contractuales 2 pertenecen a una misma mujer con dos períodos contractuales diferentes por lo que sus percepciones se dividen entre los dos registros y una tercera tiene una reducción de jornada por guarda legal.
- Escala 15: La diferencia es a favor del colectivo mujeres, dado que 2 de los 3 hombres que hay en la escala sólo figuran una parte del año en esta escala y por tanto el importe efectivo no corresponde a todo el año.

Promedios de importes equiparados por categorías:

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre las retribuciones totales percibidas por unas y otros no es superior al 25%, por lo que **no existe brecha salarial en la sociedad analizada**.

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	63.691,64
Mujeres	48.708,70
Total Promedio	57.865,75
Diferencia	23,52%

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Equiparada
A90	435	15,67%
A41	25	-3,79%
A42	124	10,49%
A43	132	8,07%
A44	68	0,18%
G00	129	3,40%
G02	4	3,00%
G10	10	-13,07%
G20	27	1,72%
K02	42	9,83%
K11	14	-15,40%
L12	6	10,79%
L22	6	35,10%

El análisis de los importes equiparados percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía, eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar que **existe una sola categoría en la que podría haber una posible brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esa categoría concreta.

Sin embargo, al analizar esa categoría (L22) vemos que en ella hay 6 situaciones contractuales que corresponden la mitad a mujeres y la mitad a hombres, pero uno de los hombres ha sido expatriado por lo que tiene un plus de expatriación que genera una diferencia.

Promedios de importes equiparados por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Equiparada
ESCALA 1	28	-5,60%
ESCALA 2	68	7,75%
ESCALA 3	85	6,44%
ESCALA 4	136	15,83%
ESCALA 5	118	21,20%
ESCALA 9	25	-3,79%
ESCALA 10	124	10,49%
ESCALA 11	132	8,07%
ESCALA 12	68	0,18%
ESCALA 13	135	3,47%
ESCALA 15	10	-13,07%
ESCALA 16	27	1,72%
ESCALA 21	42	9,83%
ESCALA 22	14	-15,40%
ESCALA 36	6	10,79%
ESCALA 39	6	35,10%

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar que **existe una sola escala de valoración en la que podría haber una posible brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas en el colectivo hombres y en el colectivo mujeres en esa escala concreta.

Sin embargo, al analizar esa escala de valoración (ESCALA 38) vemos que en ella hay 6 situaciones contractuales que corresponden la mitad a mujeres y la mitad a hombres, pero uno de los hombres ha sido expatriado por lo que tiene un plus de expatriación que genera una diferencia.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.

4.1.6. Descripción del proceso y del sistema de valoración

Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se han revisado las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.

La mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones descritas en un documento definido como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

Los puestos no descritos en el "Acuerdo de Desarrollo Profesional" corresponden a la categoría de Estructura de Dirección y han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

Teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.
- La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.

Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.

La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.

Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:

- Fabricación y Mantenimiento
- Comercial
- Administración y Gestión
- Conducción
- Estructura de Apoyo
- MMII y Cuadros Técnicos

En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas.

El orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto. El orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.

El resultado del proceso de valoración de cada uno de los Puestos Tipo se resume en el siguiente cuadro que es común a todas las sociedades del grupo:

	Puestos Tipo de Estructura de Dirección	ESCALA 1 ESCALA 2 ESCALA 3 ESCALA 4 ESCALA 5 ESCALA 6 ESCALA 7 ESCALA 8
A41	Técnico Especialista	ESCALA 9
A42	Técnico	ESCALA 10
A43	Técnico de Entrada	ESCALA 11
A44	Técnico de Ingreso	ESCALA 12
G00	MMII Administración y Gestión	
G01	MM Prev. Riesgos ESCALA 13	ESCALA 13
G02	MMII Seguridad Circulación	
G03	MMII Protección Civil	
G05	Op. de Ingreso Administración y Gestión	ESCALA 14
G10	Op. Especializado Administración y Gestión	ESCALA 15

G20	Op. Administración y Gestión N1	ESCALA 16
G30	Op. Administración y Gestión N2	ESCALA 17
G40	Op. de Entrada Admin. y Gestión	ESCALA 18
K00	MMI! Conducción	ESCALA 20
K01	MMII Conducción / Gestión	ESCALA 21
K02	MM. Jefe Mag. N.A	
K03	MMII. Jefe Mag. N.B	
K10	Maquinista Jefe del Tren	ESCALA 22
K11	Maquinista Jefe del tren / Gestión	
K12	Maquinista Jefe del tren / Nivel B	
K15	Maquinista Principal	ESCALA 23
K16	Maquinista Principal / Gestión	
K20	Maquinista	ESCALA 24
K21	Maquinista/ Gestión	
K30	Maquinista Jefe del Tren	ESCALA 25
K31	Maquinista Jefe del tren / Gestión	
K32	Maquinista Jefe del tren / Nivel B	
L00	MM I Comercia	ESCALA 30
L01	Supervisor Comercial Trene	ESCALA 31
L02	Supervisor Comercial Estaciones	ESCALA 32
L03	Supervisor Comercial Centro de gestión	ESCALA 33
L10	Supervisor Servicios a Bordo AVE y EUROMED	ESCALA 34
L11	Op. Comercial Especializado Ni	ESCALA 35
L12	Op. Comercial Especializado N2	ESCALA 36
L13	Op. Comercial Especializado N3	ESCALA 37
L21	Op. Comercial Ni	ESCALA 38
L22	Op. Comercial N2	ESCALA 39
L23	Op. Comercial N3	ESCALA 40
L31	Op. Comercial de Entrada N1	ESCALA 41
L32	Op. Comercial de Entrada N2	ESCALA 42
L33	Op. Comercial de Entrada N3	ESCALA 43
L61	Op. Comercial de Ingreso N1	ESCALA 44
L62	Op. Comercial de Ingreso N2	ESCALA 45
L63	Op. Comercial de Ingreso N3	ESCALA 46
TO0	MM I Mantenimiento y Fabricación	ESCALA 50
TO1	Supervisor Mantenimiento de Base	ESCALA 51

T02	Supervisor Mantenimiento de Sección	ESCALA 52	T40	Operador de entrada de FaMa Operador de Entrada De FaMa	ESCALA 56
T10	Operador especializado FaMa Operador especializado de FaMa		T41	Operador de entrada de FaMa Ajustador-Montador	
T11			T42	Operador de entrada de FaMa Electricidad-Electrónica	
T12	Operador especializado FaMa Electricidad-Electrónica		T43	Operador de entrada de FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T13			T44	Operador de entrada de FaMa Máquinas y herramientas	
T14	Operador especializado FaMa Máquinas y herramientas	ESCALA 53	T45	Operador de entrada de FaMa Pintura	
T15			T46	Operador de entrada de FaMa Visitador	
T16	Operador especializado FaMa Visitador		T47	Operador de entrada de FaMa Suministros	
T17			T60	Operador de Ingreso de FaMa Operador de Entrada De FaMa	
T20	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1)		T61	Operador de Ingreso de FaMa Ajustador-Montador	
	Operador de FaMa Nivel 1		T62	Operador de Ingreso de FaMa Electricidad-Electrónica	
T21	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Ajustador-Montador		T63	Operador de Ingreso de FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T22	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Electricidad-Electrónica		T64	Operador de Ingreso de FaMa Máquinas y herramientas	
T23	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Calderero-Chapista-Soldador		T65	Operador de Ingreso de FaMa Pintura	
T24	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Máquinas y herramientas	ESCALA 54	T66	Operador de Ingreso de FaMa Visitador	
T25			T67	Operador de Ingreso de FaMa Suministros	
T26	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 2				ESCALA 57
T27	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Oficial de suministros				
T28	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 1				
T29	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Encargado de suministros				
T30	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2)				
	Operador de FaMa Nivel 2				
T31	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Ajustador-Montador				
T32	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Electricidad-Electrónica				
T33	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Calderero-Chapista-Soldador	ESCALA 55			
T34	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Máquinas y herramientas				
T35					
T36	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Visitador				
T37	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Suministros				



4.1.7. Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales

El análisis de los promedios salariales de hombres y mujeres nos indica que en la sociedad estudiada en este informe no existe una brecha salarial (diferencia igual o superior al 25%) ni atendiendo a los importes efectivos percibidos ni atendiendo a los importes equiparados o anualizados.

A pesar de **no existe brecha salarial** en el importe total de remuneraciones efectivas o ponderadas entre el colectivo general de hombres y mujeres, se ha elaborado un plan de actuación para reducir las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales contenidas en la clasificación profesional o en cada una de las escalas de valoración definidas por el sistema de valoración de puestos.

Este plan de actuación indica diferentes objetivos y estos forman parte de las acciones y medidas definidas y descritas en profundidad en el apartado de *Estructura, Estrategias y Acciones del Plan de Igualdad*.

Especialmente los objetivos que se derivan del registro salarial y del informe de auditoría retributiva son los siguientes:

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de Renfe.
- Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Renfe.
- Abordar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad.
- Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.

Es de significar que, la mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones definidas en un documento denominado como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

El resto de los puestos que por su tipología no están descritos en el citado acuerdo corresponden a la categoría de Estructura de Dirección han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un **Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos**, tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

Los factores han servido para asignar puntos a cada puesto y los puntos totales obtenidos nos han permitido agrupar puestos de valor similar y con cierta similitud en las funciones definidas.

Los factores tenidos en cuenta se agrupan en:

1.-Factores relacionados con el conocimiento y aptitudes como:

- El nivel mínimo de formación que debe tener una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto.
- El nivel de conocimientos que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente el puesto
- La experiencia práctica requerida en determinadas funciones.

2.- Factores relacionados con la responsabilidad como:

- La necesidad de organizar el trabajo propio o de otras personas.
- El ámbito geográfico de la responsabilidad que conlleva el puesto.
- La complejidad y la capacidad de innovación
- El nivel de supervisión que conlleva el puesto

3.- Factores relacionados con el riesgo y el esfuerzo como:

- El nivel de exposición a un riesgo físico que conlleva la realización de las funciones del puesto.
- El nivel de esfuerzo que supone la realización de las funciones del puesto.

Cada factor tiene una puntuación entre 0 y 100 puntos.

4.2. Informe de Auditoría Retributiva Renfe Viajeros

⇒ 4.2.1. Objetivo y contenido de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

El presente informe de auditoría retributiva recoge el análisis de los datos aportados por el registro retributivo con el objetivo de identificar y analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en un periodo determinado.

En este informe de auditoría se incluye la información clave tras el análisis de los datos del registro retributivo:

- La metodología utilizada en el registro retributivo.
- La descripción de los datos de dicho registro.
- La identificación de las diferencias y posibles brechas salariales.
- La descripción del sistema de valoración de puestos utilizado para valorar y agrupar puestos de igual valor.
- El plan de actuación para la reducción de las posibles diferencias salariales entre hombre y mujeres.

⇒ 4.2.2. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo

Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se ha procedido a la revisión de las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.

El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.
- La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.

Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.

La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.

Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:

- Fabricación y Mantenimiento.
- Comercial.
- Administración y Gestión.
- Conducción.
- Estructura de Apoyo.
- MMII y Cuadros Técnicos.

En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas. Es de significar que, el orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto, y que dicho orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.



4.2.3. Metodología del registro retributivo

El registro retributivo de esta sociedad se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas a la que hace alusión la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Periodo analizado

El período analizado en el registro retributivo ha sido el año natural 2021 completo.

Inclusión de valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales

El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 5 describe las normas generales sobre el registro retributivo indicando lo siguiente:

"El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los trabajadores"

Inclusión de importes efectivos y equiparados

La Guía Técnica elaborada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas propone incorporar en la herramienta de registro retributivo 2 tipos de información:

- Importes efectivos. Para este cálculo se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.
- Se considera que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada, retribución...etc.
- Importes equiparados. Para este cálculo se considera el importe resultado de equiparar el importe percibido al 100% de la jornada anual mediante la anualización de los datos de salario efectivo.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado dado que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

Obligación de realizar el registro por categorías o grupos profesionales y por agrupaciones de puestos de igual valor

El artículo 6 a) del RD 902/2020 indica *"El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1 a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2."*

Por ello en este informe de auditoría se presentan 4 análisis que permiten identificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como la posible existencia de brechas salariales no justificadas en alguna de las categorías existentes en la clasificación profesional o en alguna de las agrupaciones de puestos de igual valor.

REGISTRO RETRIBUTIVO EN FUNCIÓN DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS (RD 902/2020)	
PROMEDIOS DE IMPORTES EFECTIVOS POR CATEGORÍAS	PROMEDIOS DE IMPORTES EQUIPARADOS POR CATEGORÍAS
REGISTRO RETRIBUTIVO EN FUNCIÓN DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS (RD 902/2020)	
PROMEDIOS DE IMPORTES EFECTIVOS POR ESCALAS DE VALORACIÓN	PROMEDIOS DE IMPORTES EQUIPARADOS POR ESCALAS DE VALORACIÓN

4.2.4. Descripción de los datos del registro

En las siguientes tablas y gráficas se detalla la distribución de personas en función de las categorías existentes y en función de las escalas de valoración definidas en el sistema de valoración de puesto

Distribución de personas por categoría:

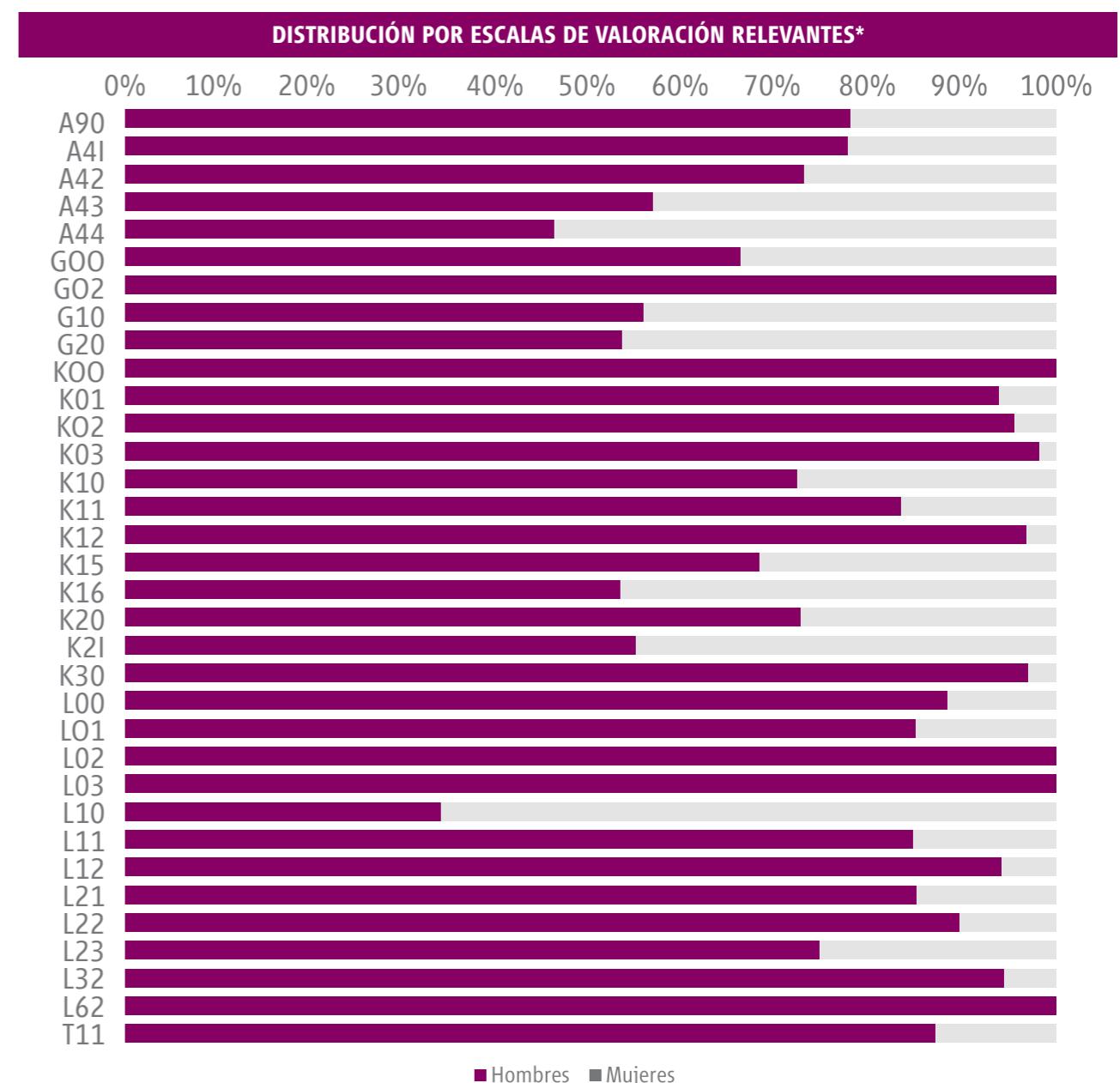
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR CATEGORÍAS					
Categoría	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
A90	282	76	358	79%	21%
A41	18	5	23	78%	22%
A42	141	51	192	73%	27%
A43	66	50	116	57%	43%
A44	6	7	13	46%	54%
G00	93	47	140	66%	34%
G01		1	1	0%	100%
G02	8		8	100%	0%
G03	2		2	100%	0%
G10	41	33	74	55%	45%
G20	74	72	146	51%	49%
K00	63		63	100%	0%
K01	20	1	21	95%	5%
K02	129	5	134	96%	4%
K03	65		65	100%	0%
K10	2.020	47	2.067	98%	2%
K11	324	4	328	99%	1%
K12	12		12	100%	0%
K15	304	16	320	95%	5%
K16	7	1	8	88%	13%
K20	426	46	472	90%	10%
K21	3	1	4	75%	25%

K30	260	44	304	86%	14%
K32	1		1	100%	0%
L00	68	26	94	72%	28%
L01	69	13	82	84%	16%
L02	80	14	94	85%	15%
L03	74	4	78	95%	5%
L10	208	5	213	98%	2%
L11	1.054	130	1.184	89%	11%
L12	229	105	334	69%	31%
L21	120	105	225	53%	47%
L22	463	172	635	73%	27%
L23	18	3	21	86%	14%
L32	26	51	77	34%	66%
L62	314	257	571	55%	45%
T11	5		5	100%	0%
T12	1	1	2	50%	50%
Total	7.094	1.393	8.487	84%	16%

Como se aprecia en la distribución existen categorías con menos de 4 personas.

Estas categorías pertenecen a colectivos que mayoritariamente se encuentran ubicados en otras sociedades del grupo o son categorías residuales.

Por este motivo para identificar las tendencias en la distribución de hombres y mujeres eliminamos estas categorías de la siguiente gráfica:



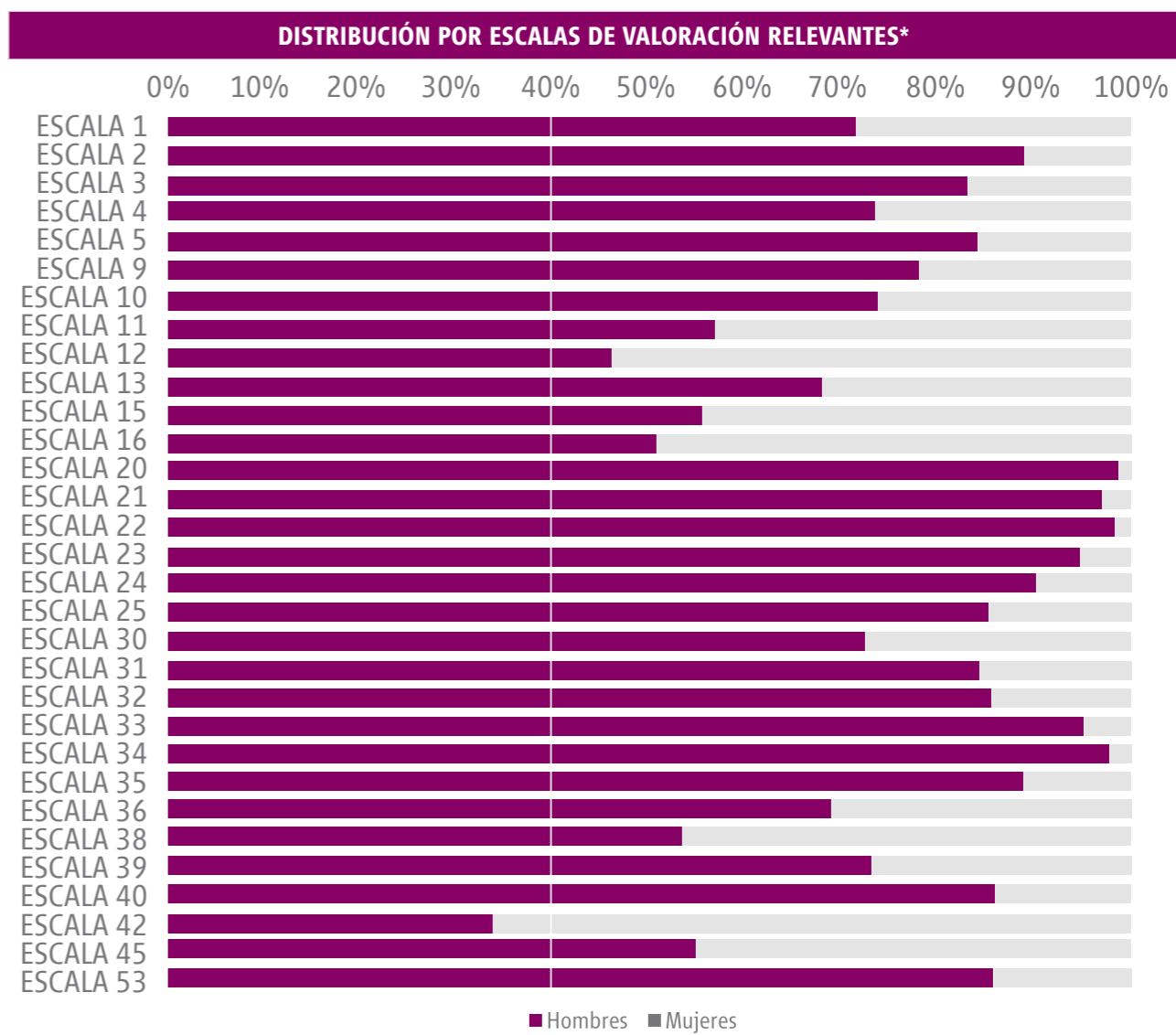
*En el gráfico se excluyen las categorías con menos de 4 personas.

Distribución de personas por escala de valoración:

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR ESCALAS DE VALORACIÓN					
Escala	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
ESCALA 1	5	2	7	71%	29%
ESCALA 2	32	4	36	89%	11%
ESCALA 3	63	13	76	83%	17%
ESCALA 4	129	47	176	73%	27%
ESCALA 5	53	10	63	84%	16%
ESCALA 9	18	5	23	78%	22%
ESCALA 10	141	51	192	73%	27%
ESCALA 11	66	50	116	57%	43%
ESCALA 12	6	7	13	46%	54%
ESCALA 13	103	48	151	68%	32%
ESCALA 15	41	33	74	55%	45%
ESCALA 16	74	72	146	51%	49%
ESCALA 20	83	1	84	99%	1%
ESCALA 21	194	5	199	97%	3%
ESCALA 22	2.356	51	2.407	98%	2%
ESCALA 23	311	17	328	95%	5%
ESCALA 24	429	47	476	90%	10%
ESCALA 25	261	44	305	86%	14%
ESCALA 30	68	26	94	72%	28%
ESCALA 31	69	13	82	84%	16%
ESCALA 32	80	14	94	85%	15%
ESCALA 33	74	4	78	95%	5%
ESCALA 34	208	5	213	98%	2%
ESCALA 35	1.054	130	1.184	89%	11%
ESCALA 36	229	105	334	69%	31%
ESCALA 38	120	105	225	53%	47%
ESCALA 39	463	172	635	73%	27%

ESCALA 40	18	3	21	86%	14%
ESCALA 42	26	51	77	34%	66%
ESCALA 45	314	257	571	55%	45%
ESCALA 53	6	1	7	86%	14%
Total	515	325	840	61%	39%

A continuación, plasmamos los datos en la siguiente gráfica para que podamos observarlos de forma más visual.



*No existen escalas con menos de 4 personas, por lo que todas las escalas se consideran relevantes.



4.2.5. Identificación de las posibles brechas salariales

Promedios de importes efectivos por categorías:

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre el promedio de las retribuciones totales percibidas por unas y otros no es superior al 25%, por lo que **no existe brecha salarial en la sociedad analizada**.

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	38.046
Mujeres	29.437
Total Promedio	36.614
Diferencia	22,63%

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Equiparada
A90	460	7,08%
A41	23	-4,78%
A42	207	4,57%
A43	182	-11,40%
A44	23	-9,53%
G00	165	0,94%
601	12	-280,55%
G02	8	100,00%
G03	4	82,68%
G05	11	-13,28%
610	76	-2,87%
G20	149	-7,72%
K00	70	100,00%
K01	29	-41,86%
K02	152	-7,48%
K03	65	100,00%
K10	2.253	4,64%
K11	426	13,13%
K12	12	100,00%
K15	760	7,62%
K16	39	11,22%
K20	1.472	5,09%

K21	45	14,75%
K30	756	-4,23%
K31	9	-20,68%
K32	7	100,00%
L00	98	7,38%
L01	82	-10,84%
L02	96	-11,63%
L03	80	-17,90%
L10	213	2,05%
L11	1.304	-6,20%
L12	405	-8,45%
1.21	354	-22,43%
L22	640	-5,71%
1.23	21	-10,58%
1.32	194	-14,38%
L62	744	-9,64%
T11	5	100,00%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar que **existen 2 categorías en las que puede existir brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas categorías concretas.

El análisis de las posibles brechas salariales identificadas en las 2 categorías nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado ya que, si una persona ha estado sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

Las 2 categorías con posible brecha salarial son:

- Categoría G03: La única mujer en esta categoría ha estado cedida hasta octubre de 2021, mes en el que realmente se produce el nombramiento.
- Categoría K01: hay una posible brecha salarial a favor de las mujeres, ya que casi la mitad de la plantilla masculina ha sido baja definitiva durante el 2021 o han cambiado de categoría, mientras que la única mujer en esta categoría ha estado activa durante todo el año 2021.

Promedios de importes efectivos por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Equiparada
ESCALA 1	7	-33,34%
ESCALA 2	46	16,49%
ESCALA 3	99	2,87%
ESCALA 4	239	8,82%
ESCALA 5	69	0,16%
ESCALA 9	23	-4,78%
ESCALA 10	207	4,57%
ESCALA 11	182	-11,40%
ESCALA 12	23	-9,53%
ESCALA 13	189	3,62%
ESCALA 14	11	-13,28%
ESCALA 15	76	-2,87%
ESCALA 16	149	-7,72%
ESCALA 20	99	-21,58%
ESCALA 21	217	-9,61%
ESCALA 22	2.691	5,68%
ESCALA 23	799	11,18%
ESCALA 24	1.517	7,58%
ESCALA 25	772	-3,73%
ESCALA 30	98	7,38%
ESCALA 31	82	-10,84%
ESCALA 32	96	-11,63%
ESCALA 33	80	-17,90%

ESCALA 34	213	2,05%
ESCALA 35	1.304	-6,20%
ESCALA 36	405	-8,45%
ESCALA 38	354	-22,43%
ESCALA 39	640	-5,71%
ESCALA 40	21	-10,58%
ESCALA 42	194	-14,38%
ESCALA 45	744	-9,64%
ESCALA 53	7	3,33%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar que **existe 1 nivel o escala de valoración en la que haya una posible brecha salarial** al no identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas escalas concretas.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas, al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.

El análisis de esta posible brecha salarial identificada en la única escala de valoración nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado ya que, si una persona ha estado sólo una parte del año en la escala de valoración que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corregen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

La única escala con posible brecha salarial es la Escala 1.

- Escala 1: de los 4 hombres que están en esta escala, uno de ellos ha sido nombrado a mediados del año 2021, por lo que los datos no son equiparables a los del colectivo femenino.

Promedios de importes equiparados por categorías:

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre las retribuciones totales percibidas por unas y otros no es superior al 25%, por lo que **no existe brecha salarial en la sociedad analizada**.

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	49.226,56
Mujeres	39.052,36
Total Promedio	47.534,06
Diferencia	20,67%

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Equiparada
A90	460	3,81%
A41	23	-0,99%
A42	207	3,00%
A43	182	5,49%
A44	23	-0,90%
G00	165	3,28%
601	12	1,43%
G02	8	100,00%
603	4	-21,93%
605	11	-3,26%
610	76	0,81%
620	149	-0,09%
K00	70	100,00%
K01	29	-5,22%
K02	152	-1,54%
K03	65	100,00%
K10	2.253	-0,21%
K11	426	-0,48%
K12	12	100,00%
K15	760	2,13%
K16	39	11,76%
K20	1.472	-4,84%
K21	45	-0,31%
K30	756	1,41%

K31	9	-10,68%
K32	7	100,00%
L00	98	3,88%
L01	82	1,53%
L02	96	1,04%
L03	80	2,26%
1.10	213	-0,41%
L11	1.304	-5,57%
1.12	405	-1,20%
1.21	354	-2,13%
1.22	640	-0,83%
1.23	21	2,03%
1.32	194	-7,44%
L62	744	-3,27%
T11	5	100,00%

El análisis de los importes equiparados percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía, eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar **que no existe ninguna categoría en la que haya una posible brecha salarial** al no identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esa categoría concreta.

Promedios de importes equiparados por escalas de valoración:

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar **que no existe ninguna escala de valoración en la que haya una posible brecha salarial** al no identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas en el colectivo hombres y en el colectivo mujeres en esa escala concreta.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas, al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.

4.2.6. Descripción del proceso y del sistema de valoración

Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se han revisado las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.

La mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones descritas en un documento definido como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

Los puestos no descritos en el "Acuerdo de Desarrollo Profesional" corresponden a la categoría de Estructura de Dirección y han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

Teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.
- La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.

Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.

La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.

Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:

- Fabricación y Mantenimiento.
- Comercial.
- Administración y Gestión.
- Conducción.
- Estructura de Apoyo.
- MMII y Cuadros Técnicos.

En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas.

El orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto. El orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.

El resultado del proceso de valoración de cada uno de los Puestos Tipo se resume en el siguiente cuadro que es común a todas las sociedades del grupo:

	Puestos Tipo de Estructura de Dirección	ESCALA 1
A41	Técnico Especialista	ESCALA 9
A42	Técnico	ESCALA 10
A43	Técnico de Entrada	ESCALA 11
A44	Técnico de Ingreso	ESCALA 12
G00	MMII Administración y Gestión	
G01	MMII Prey. Riesgos	
G02	MMII Seguridad Circulación	ESCALA 13
G03	MMII Protection Civil	
G05	Op. de Ingreso Administración y Gestión	ESCALA 14
G10	Op. Especializado Administración y Gestión	ESCALA 15
G20	Op. Administración y Gestión N1	ESCALA 16
G30	Op. Administración y Gestión N2	ESCALA 17
G40	Op. de Entrada Admin. y Gestión	ESCALA 18
K00	MMII Conducción	
K01	MMII Conducción / Gestión	ESCALA 20

K02	MMII. Jefe Maq. N.A	ESCALA 21	T10	Operador especializado FaMa Operador especializado de FaMa	ESCALA 53
K03	MMII. Jefe Maq. N.B		T11	Operador espedalizado FaMa Ajustador-Montador	
K10	Maquinista Jefe del Tren		T12	Operador especializado FaMa Electricidad-Electrónica	
K11	Maquinista Jefe del tren / Gestión		T13	Operador especializado FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
KU	Maquinista Jefe del tren / Nivel B		T14	Operador especializado FaMa Máquinas y herramientas	
K15	Maqui nista Principal		T15	Operador especializado FaMa Pintura	
K16	Maquinista Principal / Gestión		T16	Operador espedalizado FaMa Visitador	
K20	Maquinista		T17	Operador espedalizado FaMa Suministros	
K21	Maquinista/Gestión		T20	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Operador de FaMa Nivel 1	
K30	Maquinista de Entrada		T21	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Ajustador-Montador	
K31	Maquinista de Entrada / Gestion	ESCALA 24	T22	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Electricidad-Electrónica	ESCALA 54
K32	Maquinista de Entrada en capacitación		T23	Operador de FaMa con formación tecnica de vehículos (N1) Calderero-Chapista-Soldador	
L00	MIV11Comercial		T24	Operador de FaMa can formación técnica de vehículos (N1) Máquinas y herramientas	
L01	Supervisor Comercial Trenes		T25	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Pintura	
L02	Supervisor Comercial Estaciones		T26	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 2	
L03	Supervisor Comercial Centro de gestión	ESCALA 25	T27	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Oficial de suministros	
L10	Supervisor Servicios a Bordo AVE y EUROMED	ESCALA 30	T28	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 1	
L11	Op. Comercial Especializado N1	ESCALA 31	T29	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Encargado de suministros	
L12	Op. Comercial Especializado N2	ESCALA 32	T30	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Operador de FaMa Nivel 2	
L13	Op. Comercial Especializado N3	ESCALA 33	T31	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Ajustador-Montador	
L21	Op. Comercial N1	ESCALA 34	T32	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Electricidad-Electronica	ESCALA 55
L22	Op. Comercial N2	ESCALA 35	T33	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Calderero-Chapista-Soldador	
L23	Op. Comercial N3	ESCALA 36	T34	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Maquinas y herramientas	
L31	Op. Comercial de Entrada N1	ESCALA 37	T35	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Pintura	
L32	Op. Comercial de Entrada N2	ESCALA 38	T36	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Visitador	
L33	Op. Comercial de Entrada N3	ESCALA 39	T37	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Suministros	
L61	Op. Comercial de Ingreso N1	ESCALA 40	T40	Operador de entrada de FaMa Operador de Entrada De FaMa	
L62	Op. Comercial de Ingreso N2	ESCALA 41	T41	Operador de entrada de FaMa Ajustador-Montador	
L63	Op. Comercial de Ingreso N3	ESCALA 42	T42	Operador de entrada de FaMa Electricidad-Electrónica	ESCALA 56
TOO	MMI Mantenimiento y Fabricación	ESCALA 43	T43	Operador de entrada de FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T01	Supervisor Mantenimiento de Base	ESCALA 44	T44	Operador de entrada de FaMa Maquinas y herramientas	
T02	Supervisor Mantenimiento de Sección	ESCALA 45	T45	Operador de entrada de FaMa Pintura	
		ESCALA 46	T46	Operador de entrada de FaMa Visitador	
		ESCALA 50	T47	Operador de entrada de FaMa Suministros	
		ESCALA 51			
		ESCALA 52			

T60	Operador de Ingreso de FaMa Operador de Entrada De FaMa
T61	Operador de Ingreso de FaMa Ajustador-Montador
T62	Operador de Ingres° de FaMa Electricidad-Electrónica
T63	Operador de Ingreso de FaMa Calderero-Chapista-Soldador
T64	Operador de Ingreso de FaMa Máquinas y henramientas
T65	Operador de Ingreso de FaMa Pintura
T66	Operador de Ingreso de FaMa Visitador
T67	Operador de Ingreso de FaMa Suministros

ESCALA 57

4.3. Informe de Auditoría Retributiva Renfe Mercancías

⇒ 4.3.1. Objetivo y contenido de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

El presente informe de auditoría retributiva recoge el análisis de los datos aportados por el registro retributivo con el objetivo de identificar y analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en un periodo determinado.

En este informe de auditoría se incluye la información clave tras el análisis de los datos del registro retributivo:

- La metodología utilizada en el registro retributivo.
- La descripción de los datos de dicho registro.
- La identificación de las diferencias y posibles brechas salariales.
- La descripción del sistema de valoración de puestos utilizado para valorar y agrupar puestos de igual valor.
- El plan de actuación para la reducción de las posibles diferencias salariales entre hombre y mujeres.

⇒ 4.3.2. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo

Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se ha procedido a la revisión de las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.

Es de significar que, la mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones definidas en un documento denominado como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

El resto de los puestos que por su tipología no están descritos en el citado acuerdo corresponden a la categoría de Estructura de Dirección han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

⇒ 4.2.7. Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales

El análisis de los promedios salariales de hombres y mujeres nos indica que en la sociedad estudiada en este informe **no existe una brecha salarial** (diferencia igual o superior al 25%) ni atendiendo a los importes efectivos percibidos ni atendiendo a los importes equiparados o anualizados.

A pesar de no existir brecha salarial en el importe total de remuneraciones efectivas o ponderadas entre el colectivo general de hombres y mujeres, se ha elaborado un plan de actuación para reducir las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales contenidas en la clasificación profesional o en cada una de las escalas de valoración definidas por el sistema de valoración de puestos.

Este plan de actuación indica diferentes objetivos y estos forman parte del plan d forman parte de las acciones y medidas definidas y descritas en profundidad en el apartado de *Estructura, Estrategias y Acciones del Plan de Igualdad*.

Especialmente los objetivos que se derivan del registro salarial y del informe de auditoría retributiva son los siguientes:

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de Renfe.
- Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Renfe.
- Abordar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad.
- Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un **Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos**, tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

Los factores han servido para asignar puntos a cada puesto y los puntos totales obtenidos nos han permitido agrupar puestos de valor similar y con cierta similitud en las funciones definidas.

Los factores tenidos en cuenta se agrupan en:

1.-Factores relacionados con el conocimiento y aptitudes, como:

- El nivel mínimo de formación que debe tener una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto.
- El nivel de conocimientos que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente el puesto
- La experiencia práctica requerida en determinadas funciones.

2.- Factores relacionados con la responsabilidad como:

- La necesidad de organizar el trabajo propio o de otras personas.
- El ámbito geográfico de la responsabilidad que conlleva el puesto.
- La complejidad y la capacidad de innovación
- El nivel de supervisión que conlleva el puesto

3.- Factores relacionados con el riesgo y el esfuerzo como:

- El nivel de exposición a un riesgo físico que conlleva la realización de las funciones del puesto.
- El nivel de esfuerzo que supone la realización de las funciones del puesto.

Cada factor tiene una puntuación entre 0 y 100 puntos.

El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.
- La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.

Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.

La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.

Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:

- Fabricación y Mantenimiento.
- Comercial.
- Administración y Gestión.
- Conducción.
- Estructura de Apoyo.
- MMII y Cuadros Técnicos.

En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas. Es de significar que, el orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto, y que dicho orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.

4.3.3. Metodología del registro retributivo

El registro retributivo de esta sociedad se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas a la que hace alusión la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Periodo analizado

El período analizado en el registro retributivo ha sido el año natural 2021 completo.

Inclusión de valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales

El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 5 describe las normas generales sobre el registro retributivo indicando lo siguiente:

"El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los trabajadores"

Inclusión de importes efectivos y equiparados

La Guía Técnica elaborada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas propone incorporar en la herramienta de registro retributivo 2 tipos de información:

- Importes efectivos. Para este cálculo se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales. Se considera que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada, retribución...etc.
- Importes equiparados. Para este cálculo se considera el importe resultado de equiparar el importe percibido al 100% de la jornada anual mediante la anualización de los datos de salario efectivo.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado dado que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corregen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

Obligación de realizar el registro por categorías o grupos profesionales y por agrupaciones de puestos de igual valor

El artículo 6 a) del RD 902/2020 indica “El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1 a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.”

Por ello en este informe de auditoría se presentan 4 análisis que permiten identificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como la posible existencia de brechas salariales no justificadas en alguna de las categorías existentes en la clasificación profesional o en alguna de las agrupaciones de puestos de igual valor.



4.3.4. Descripción de los datos del registro

En las siguientes tablas y gráficas se detalla la distribución de personas en función de las categorías existentes y en función de las escalas de valoración definidas en el sistema de valoración de puestos.

Distribución de personas por categoría:

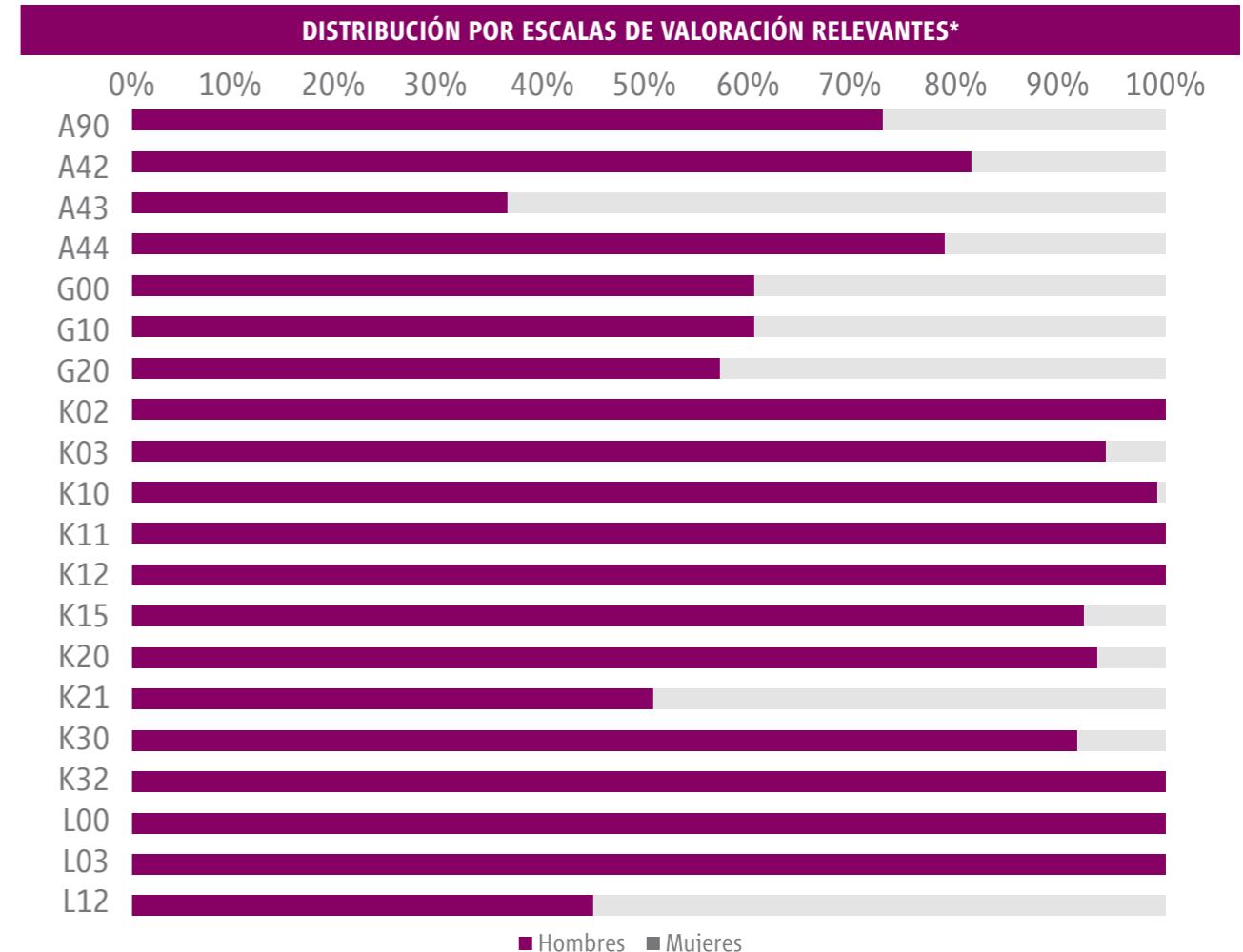
Categoría	DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR CATEGORÍAS			Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
	Hombres	Mujeres	Total		
A90	60	23	83	72%	28%
A42	17	4	21	81%	19%
A43	4	7	11	36%	64%
A44	11	3	14	79%	21%
G00	12	8	20	60%	40%
G02	3		3	100%	0%
003	1		1	100%	0%
G10	6	4	10	60%	40%
020	12	9	21	57%	43%

G30	1		1	100%	0%
K02	32		32	100%	0%
K03	16	1	17	94%	6%
K10	180	2	182	99%	1%
K11	43		43	100%	0%
K12	5		5	100%	0%
K15	11	1	12	92%	8%
K16		1	1	0%	100%
K20	227	17	244	93%	7%
K21	2	2	4	50%	50%
K30	43	4	47	91%	9%
K31	1		1	100%	0%
132	5		5	100%	0%
L00	9		9	100%	0%
L01		1	1	0%	100%
L03	33		33	100%	0%
L11	1		1	100%	0%
L12	12	15	27	44%	56%
Total general	747	102	149	BB%	12%

Como se aprecia en la distribución existen categorías con menos de 4 personas.

Estas categorías pertenecen a colectivos que mayoritariamente se encuentran ubicados en otras sociedades del grupo o son categorías residuales.

Por este motivo para identificar las tendencias en la distribución de hombres y mujeres eliminamos estas categorías de la siguiente gráfica:



*En el gráfico se excluyen las categorías con menos de 4 personas.

Distribución de personas por escala de valoración:

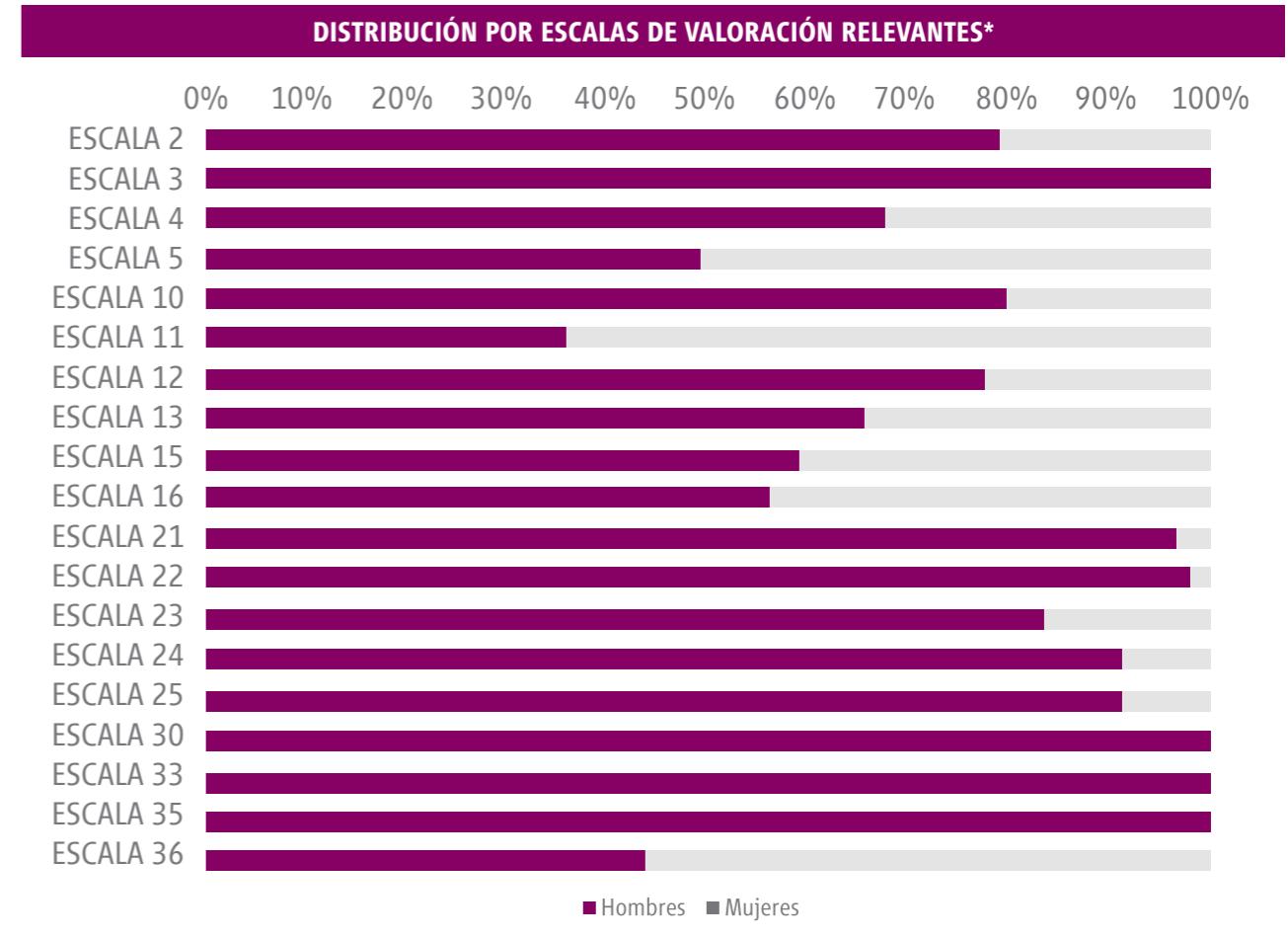
Escala	DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR ESCALAS DE VALORACIÓN			Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
	Hombres	Mujeres	Total		
ESCALA 1	1		1	100%	0%
ESCALA 2	12	3	15	80%	20%
ESCALA 3	13		13	100%	0%
ESCALA 4	26	12	38	68%	32%
ESCALA 5	8	8	16	50%	50%

ESCALA 10	17	4	21	81%	19%
ESCALA 11	4	7	11	36%	64%
ESCALA 12	11	3	14	79%	21%
ESCALA 13	16	8	24	67%	33%
ESCALA 15	6	4	10	60%	40%
ESCALA 16	12	9	21	57%	43%
ESCALA 17	1		1	100%	0%
ESCALA 21	48	1	49	98%	2%
ESCALA 22	228	2	230	99%	1%
ESCALA 23	11	2	13	85%	15%
ESCALA 24	229	19	248	92%	8%
ESCALA 25	49	4	53	92%	8%
ESCALA 30	9		9	100%	0%
ESCALA 31		1	1	0%	100%
ESCALA 33	33		33	100%	0%
ESCALA 35	1		1	100%	0%
ESCALA 36	12	15	27	44%	56%
Total general	747	102	849	88%	12%

Como se aprecia en la distribución existen escalas de valoración con menos de 4 personas.

Estas escalas pertenecen a colectivos que mayoritariamente se encuentran ubicados en otras sociedades del grupo o son escalas de valoración residuales.

Por este motivo para identificar las tendencias en la distribución de hombres y mujeres eliminamos de la siguiente gráfica estas escalas.



*En el gráfico se excluyen las escalas con menos de 4 personas.

4.3.5. Identificación de importes efectivos por categorías

Promedios de importes efectivos por categorías:

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre el promedio de las retribuciones totales percibidas por unas y otros no es superior al 25%, por lo que **no existe brecha salarial en la sociedad analizada**.

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	32.575
Mujeres	30.274
Total general	32.344
Diferencia	7,07%

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Efectivas
A90	97	16,10%
A42	23	-7,41%
A43	16	-53,64%
A44	14	-33,19%
G00	22	-0,98%
G02	5	100,00%
G10	10	13,11%
G20	22	19,19%
K02	38	100,00%
K03	19	34,22%
K10	194	3,09%
K11	A 55	100,00%
K12	M 5	100,00%
K15	37	12,57%
K20	415	24,69%
K21	14	-2,77%
K30	241	-23,09%
K31	4	93,34%
K32	53	56,01%
100	9	100,00%
L03	33	100,00%
L12	27	7,72%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar que nos permite identificar **que existen 6 categorías en las que hay una posible brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas categorías concretas.

El análisis de las posibles brechas salariales identificadas en las 6 categorías nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado, dado que, si una persona ha estado solamente una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corregirán en el análisis de importes equiparados, en el que se analizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

Las 6 categorías con posible brecha salarial son **A43, A44**, a favor de las mujeres, y las categorías **K03, K20, K31 y K32** a favor de los hombres.

- En la categoría K20, las mujeres han sido promocionadas durante el 2021, han experimentado un cambio de sociedad o se han incorporado a la compañía en el transcurso del 2021.
- En la categoría K03: la única mujer ha estado en situación de IT durante 2021.
- En la categoría K31: la única mujer en esta categoría no ha estado activa durante el 2021 en esta sociedad, pero ha cobrado dietas por objetivos del año anterior.
- En la categoría K32: las dos mujeres en esta categoría han permanecido en situación de Becarias al menos el primer trimestre del año.

Promedios de importes efectivos por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Equiparada
ESCALA 2	20	-13,37%
ESCALA 3	20	56,18%
ESCALA 4	38	4,59%
ESCALA 5	18	-43,14%
ESCALA 10	23	-7,41%
ESCALA 11	16	-53,64%
ESCALA 12	14	-33,19%
ESCALA 13	29	-15,19%

ESCALA 15	10	13,11%
ESCALA 16	22	19,19%
ESCALA 21	57	38,24%
ESCALA 22	254	-0,53%
ESCALA 23	40	-15,03%
ESCALA 24	429	22,03%
ESCALA 25	298	-19,49%
ESCALA 30	9	100,00%
ESCALA 33	33	100,00%
ESCALA 35	27	7,72%

Promedios de importes equiparados por categorías:

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre las retribuciones totales percibidas por unas y otros no es superior al 25%, por lo que **no existe brecha salarial en la sociedad analizada**.

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	47.302,10
Mujeres	43.855,68
Total general	46.956,19
Diferencia	7,29%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar que **existen 5 niveles o escalas de valoración en la que haya una posible brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas escalas concretas.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas, al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.

El análisis de esta posible brecha salarial identificada en las 5 escalas de valoración nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado ya que, si una persona ha estado sólo una parte del año en la escala de valoración que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

Las 5 escalas con posible brecha salarial son las escalas 3,5,11,12 y 21.

- En la escala 21: la única mujer englobada en esta escala, ha estado en situación de IT durante gran parte del 2021.

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Efectivas
A90	97	8,63%
A42	23	3,35%
A43	16	7,30%
A44	14	1,86%
G00	22	-1,65%
G02	5	100,00%
G10	10	-4,56%
G20	22	-6,96%
K02	38	100,00%
K03	19	-0,85%
K10	194	-1,19%
K11	55	100,00%
K12	5	100,00%
K15	37	-7,62%
K20	415	-0,21%
K21	14	16,37%
K30	241	0,99%
K31	4	92,95%
K32	53	28,25%
L00	9	100,00%
L03	33	100,00%
L12	27	2,65%

El análisis de los importes equiparados percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la

compañía, eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar que **existe 2 categorías en la que hay una posible brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esa categoría concreta.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

Las 2 categorías con posible brecha salarial son las categorías **K31 y K32**.

- En la categoría K31, la única mujer ha percibido como primas del 2021, un importe con carácter retroactivo.
- La categoría K32, es una categoría de capacitación, cuya permanencia abarca varios meses del 2021 y la diferencia se debe a la anualización de los importes percibidos.

Promedios de importes equiparados por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Equiparada
ESCALA 2	20	14,06%
ESCALA 3	20	7,99%
ESCALA 4	38	100,00%
ESCALA 5	18	-4,90%
ESCALA 10	23	3,35%
ESCALA 11	16	7,30%
ESCALA 12	14	1,86%
ESCALA 13	29	-0,73%
ESCALA 15	10	-4,56%
ESCALA 16	22	-6,96%
ESCALA 21	57	7,26%
ESCALA 22	254	-1,93%
ESCALA 23	40	-0,16%
ESCALA 24	429	2,45%
ESCALA 25	298	6,18%
ESCALA 30	9	100,00%
ESCALA 33	33	100,00%
ESCALA 36	27	2,65%

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el

RD 902/2020, nos permite identificar **que no existe ninguna escala de valoración en la que haya una posible brecha salarial** al no identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas en el colectivo hombres y en el colectivo mujeres en esa escala concreta.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas, al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.

4.3.6. Descripción del proceso y del sistema de valoración



Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se han revisado las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.

La mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones descritas en un documento definido como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

Los puestos no descritos en el "Acuerdo de Desarrollo Profesional" corresponden a la categoría de Estructura de Dirección y han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

Teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.
- La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.

Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.

La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.

Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:

- Fabricación y Mantenimiento.
- Comercial.
- Administración y Gestión.
- Conducción.
- Estructura de Apoyo.
- MMII y Cuadros Técnicos.

En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas.

El orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto. El orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.

El resultado del proceso de valoración de cada uno de los Puestos Tipo se resume en el siguiente cuadro que es común a todas las sociedades del grupo:

	Puestos Tipo de Estructura de Dirección	ESCALA 1
		ESCALA 2
		ESCALA 3
		ESCALA 4
		ESCALA 5
		ESCALA 6
		ESCALA 7
		ESCALA 8
A41	Técnico Especialista	ESCALA 9
A42	Técnico	ESCALA 10
A43	Técnico de Entrada	ESCALA 11
A44	Técnico de Ingreso	ESCALA 12

G00	MMII Administración y Gestión	ESCALA 13
G01	MMII Prev. Riesgos	
G02	MMII Seguridad Circulación	
G03	MMII Protección Civi I	
G05	Op. de Ingreso Administración y Gestión	ESCALA 14
G10	Op. Especializado Administración y Gestión	ESCALA 15
G20	Op. Administración y Gestión N1	ESCALA 16
G30	Op. Administración y Gestión N2	ESCALA 17
G40	Op. de Entrada Admin. y Gestión	ESCALA 18
K00	MMII Conducción	ESCALA 20
K01	MMII Conducción / Gestión	
K02	MMII. Jefe Maq. N.A	ESCALA 21
K03	MMII. Jefe Maq. N.B	
K10	Maquinista Jefe del Tren	
K11	Maquinista Jefe del tren / Gestión	ESCALA 22
K12	Maquinista Jefe del tren / Nivel B	
K15	Maquinista Principal	ESCALA 23
K16	Maquinista Principal / Gestión	
K20	Maquinista	ESCALA 24
K21	Maquinista/ Gestión	
K30	Maquinista de Entrada	
K31	Maquinista de Entrada / Gestión	ESCALA 25
K32	Maquinista de Entrada en capacitación	
L00	MMII Comercial	ESCALA 30
L01	Supervisor Comercial Trenes	ESCALA 31
L02	Supervisor Comercial Estaciones	ESCALA 32
L03	Supervisor Comercial Centro de gestión	ESCALA 33
L10	Supervisor Servicios a Bordo AVE y EUROMED	ESCALA 34
L11	Op. Comercial Especializado N1	ESCALA 35
L12	Op. Comercial Especializado N2	ESCALA 36
L13	Op. Comercial Especializado N3	ESCALA 37
L21	Op. Comercial N1	ESCALA 38
L22	Op. Comercial N2	ESCALA 39
L23	Op. Comercial N3	ESCALA 40
L31	Op. Comercial de Entrada N1	ESCALA 41
L32	Op. Comercial de Entrada N2	ESCALA 42

L33	Op. Comercial de Entrada N3	ESCALA 43	T40	Operador de entrada de FaMa Operador de Entrada De FaMa	ESCALA 56
L61	Op. Comercial de Ingreso N1	ESCALA 44	T41	Operador de entrada de FaMa Ajustador-Montador	
L62	Op. Comercial de Ingreso N2	ESCALA 45	T42	Operador de entrada de FaMa Electricidad-Electrónica	
L63	Op. Comercial de Ingreso N3	ESCALA 46	T43	Operador de entrada de FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T00	MI Mantenimiento y Fabricación	ESCALA 50	T44	Operador de entrada de FaMa Máquinas y herramientas	
T01	Supervisor Mantenimiento de Base	ESCALA 51	T45	Operador de entrada de FaMa Pintura	
T02	Supervisor Mantenimiento de Sección	ESCALA 52	T46	Operador de entrada de FaMa Visitador	
T10	Operador especializado FaMa Operador especializado de FaMa	ESCALA 53	T47	Operador de entrada de FaMa Suministros	
T11	Operador especializado FaMa Ajustador-Montador		T60	Operador de Ingreso de FaMa Operador de Entrada De FaMa	
T12	Operador especializado FaMa Electricidad-Electrónica		T61	Operador de Ingreso de FaMa Ajustador-Montador	
T13	Operador especializado FaMa Calderero-Chapista-Soldador		T62	Operador de Ingreso de FaMa Electricidad-Electrónica	
T14	Operador especializado FaMa Máquinas y herramientas		T63	Operador de Ingreso de FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T15	Operador especializado FaMa Pintura		T64	Operador de Ingreso de FaMa Máquinas y herramientas	
T16	Operador especializado FaMa Visitador		T65	Operador de Ingreso de FaMa Pintura	
T17	Operador especializado FaMa Suministros		T66	Operador de Ingreso de FaMa Visitador	
T20	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Operador de FaMa Nivel 1		T67	Operador de Ingreso de FaMa Suministros	
T21	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Ajustador-Montador	ESCALA 54			ESCALA 57
T22	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Electricidad-Electrónica				
T23	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Calderero-Chapista-Soldador				
T24	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Máquinas y herramientas				
T25	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Pintura				
T26	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 2				
T27	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Oficial de suministros				
T28	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 1				
T29	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Encargado de suministros				
T30	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Operador de FaMa Nivel 2				
T31	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Ajustador-Montador				
T32	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Electricidad-Electrónica				
T33	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Calderero-Chapista-Soldador				
T34	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Máquinas y herramientas				
T35	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Pintura				
T36	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Visitador				
T37	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Suministros				



4.3.7. Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales

El análisis de los promedios salariales de hombres y mujeres nos indica que en la sociedad estudiada en este informe **no existe una brecha salarial** (diferencia igual o superior al 25%) ni atendiendo a los importes efectivos percibidos ni atendiendo a los importes equiparados o anualizados.

A pesar de no existir brecha salarial en el importe total de remuneraciones efectivas o ponderadas entre el colectivo general de hombres y mujeres, se ha elaborado un plan de actuación para reducir las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales contenidas en la clasificación profesional o en cada una de las escalas de valoración definidas por el sistema de valoración de puestos.

Este plan de actuación indica diferentes objetivos y estos forman parte del plan d forman parte de las acciones y medidas definidas y descritas en profundidad en el apartado de *Estructura, Estrategias y Acciones del Plan de Igualdad*.

Especialmente los objetivos que se derivan del registro salarial y del informe de auditoría retributiva son los siguientes:

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de Renfe.
- Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Renfe.
- Abordar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad.
- Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos

4.4. Informe de Auditoría Retributiva Renfe Fabricación y Mantenimiento

4.4.1. Objetivo y contenido de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

El presente informe de auditoría retributiva recoge el análisis de los datos aportados por el registro retributivo con el objetivo de identificar y analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en un periodo determinado.

En este informe de auditoría se incluye la información clave tras el análisis de los datos del registro retributivo:

- La metodología utilizada en el registro retributivo.
- La descripción de los datos de dicho registro.
- La identificación de las diferencias y posibles brechas salariales.
- La descripción del sistema de valoración de puestos utilizado para valorar y agrupar puestos de igual valor.
- El plan de actuación para la reducción de las posibles diferencias salariales entre hombre y mujeres.



4.4.2. Metodología del registro retributivo

El registro retributivo de esta sociedad se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas a la que hace alusión la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Periodo analizado

El período analizado en el registro retributivo ha sido el año natural 2021 completo.

Inclusión de valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales

El RD 902/2020, , de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 5 describe las normas generales sobre el registro retributivo indicando lo siguiente:

"El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los trabajadores".

Inclusión de importes efectivos y equiparados

La Guía Técnica elaborada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas propone incorporar en la herramienta de registro retributivo 2 tipos de información:

- Importes efectivos. Para este cálculo se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.
Se considera que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada, retribución...etc.
- Importes equiparados. Para este cálculo se considera el importe resultado de equiparar el importe percibido al 100% de la jornada anual mediante la anualización de los datos de salario efectivo.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado dado que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

Obligación de realizar el registro por categorías o grupos profesionales y por agrupaciones de puestos de igual valor

El artículo 6 a) del RD 902/2020 indica *"El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1 a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2."*

Por ello en este informe de auditoría se presentan 4 análisis que permiten identificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como la posible existencia de brechas salariales no justificadas en alguna de las categorías existentes en la clasificación profesional o en alguna de las agrupaciones de puestos de igual valor.

REGISTRO RETRIBUTIVO EN FUNCIÓN DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS (RD 902/2020)	
PROMEDIOS DE IMPORTES EFECTIVOS POR CATEGORÍAS	PROMEDIOS DE IMPORTES EQUIPARADOS POR CATEGORÍAS
REGISTRO RETRIBUTIVO EN FUNCIÓN DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS (RD 902/2020)	
PROMEDIOS DE IMPORTES EFECTIVOS POR ESCALAS DE VALORACIÓN	PROMEDIOS DE IMPORTES EQUIPARADOS POR ESCALAS DE VALORACIÓN

4.4.3. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo

Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se ha procedido a la revisión de las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.

Es de significar que, la mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones definidas en un documento denominado como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

El resto de los puestos que por su tipología no están descritos en el citado acuerdo corresponden a la categoría de Estructura de Dirección han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos, tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

Los factores han servido para asignar puntos a cada puesto y los puntos totales obtenidos nos han permitido agrupar puestos de valor similar y con cierta similitud en las funciones definidas.

Los factores tenidos en cuenta se agrupan en:

1.-Factores relacionados con el conocimiento y aptitudes, como:

- El nivel mínimo de formación que debe tener una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto.
- El nivel de conocimientos que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente el puesto
- La experiencia práctica requerida en determinadas funciones.

2.- Factores relacionados con la responsabilidad como:

- La necesidad de organizar el trabajo propio o de otras personas.
- El ámbito geográfico de la responsabilidad que conlleva el puesto.
- La complejidad y la capacidad de innovación
- El nivel de supervisión que conlleva el puesto

3.- Factores relacionados con el riesgo y el esfuerzo como:

- El nivel de exposición a un riesgo físico que conlleva la realización de las funciones del puesto.
- El nivel de esfuerzo que supone la realización de las funciones del puesto.

Cada factor tiene una puntuación entre 0 y 100 puntos.

El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.
- La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.

Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.

La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.

Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:

- Fabricación y Mantenimiento.
- Comercial.
- Administración y Gestión.
- Conducción.
- Estructura de Apoyo.
- MMII y Cuadros Técnicos.

En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas. Es de significar que, el orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto, y que dicho orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.



4.4.4. Descripción de los datos del registro

En las siguientes tablas y gráficas se detalla la distribución de personas en función de las categorías existentes y en función de las escalas de valoración definidas en el sistema de valoración de puestos.

Distribución de personas por categoría:

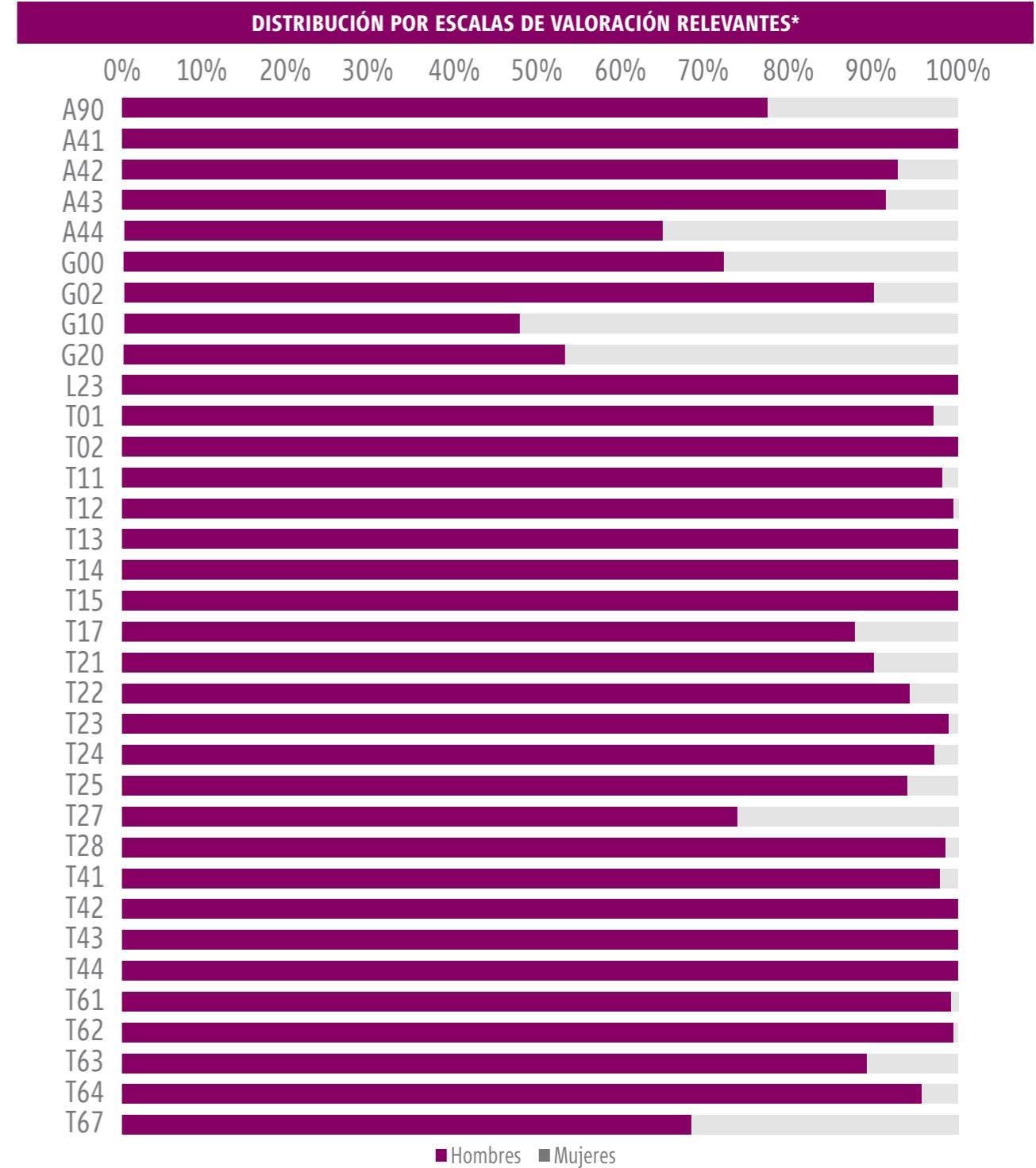
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR ESCALAS DE VALORACIÓN					
Escala	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
A90	105	31	136	77%	23%
A41	4		4	100%	0%
A42	78	6	84	93%	7%
A43	42	4	46	91%	9%
A44	20	11	31	65%	35%
G00	51	20	71	72%	28%
001	1		1	100%	0%
G02	9	1	10	90%	10%
G10	10	11	21	48%	52%
G20	101	89	190	53%	47%
G30	1		1	100%	0%
1072	1		1	100%	0%
K11	1		1	100%	0%
100	1		1	100%	0%
L13	3		3	100%	0%
L23	6		6	100%	0%
T01	32	1	33	97%	3%
T02	124		124	100%	0%
T11	150	3	153	98%	2%
112	142	1	143	99%	1%
T13	20		20	100%	0%
114	5		5	100%	0%
T15	9		9	100%	0%

116	3		3	100%	0%
T17	14	2	16	88%	13%
121	509	58	567	90%	10%
122	405	25	430	94%	6%
123	79	1	80	99%	1%
T24	32	1	33	97%	3%
125	31	2	33	94%	6%
127	50	18	68	74%	26%
T28	62	1	63	98%	2%
T31	2	1	3	67%	33%
132	2		2	100%	0%
T34	1		1	100%	0%
141	53	1	54	98%	2%
T42	11		11	100%	0%
143	4		4	100%	0%
T44	11		11	100%	0%
145	1		1	100%	0%
T61	203	2	205	99%	1%
162	119	1	120	99%	1%
763	16	2	18	89%	11%
164	42	2	44	95%	5%
T67	17	8	25	68%	32%
Total general	2583	303	2885	90%	10%

Como se aprecia en la distribución existen categorías con menos de 4 personas.

Estas categorías pertenecen a colectivos que mayoritariamente se encuentran ubicados en otras sociedades del grupo o son categorías residuales.

Por este motivo para identificar las tendencias en la distribución de hombres y mujeres eliminamos estas categorías de la siguiente gráfica:



*En el gráfico se excluyen las categorías con menos de 4 personas.

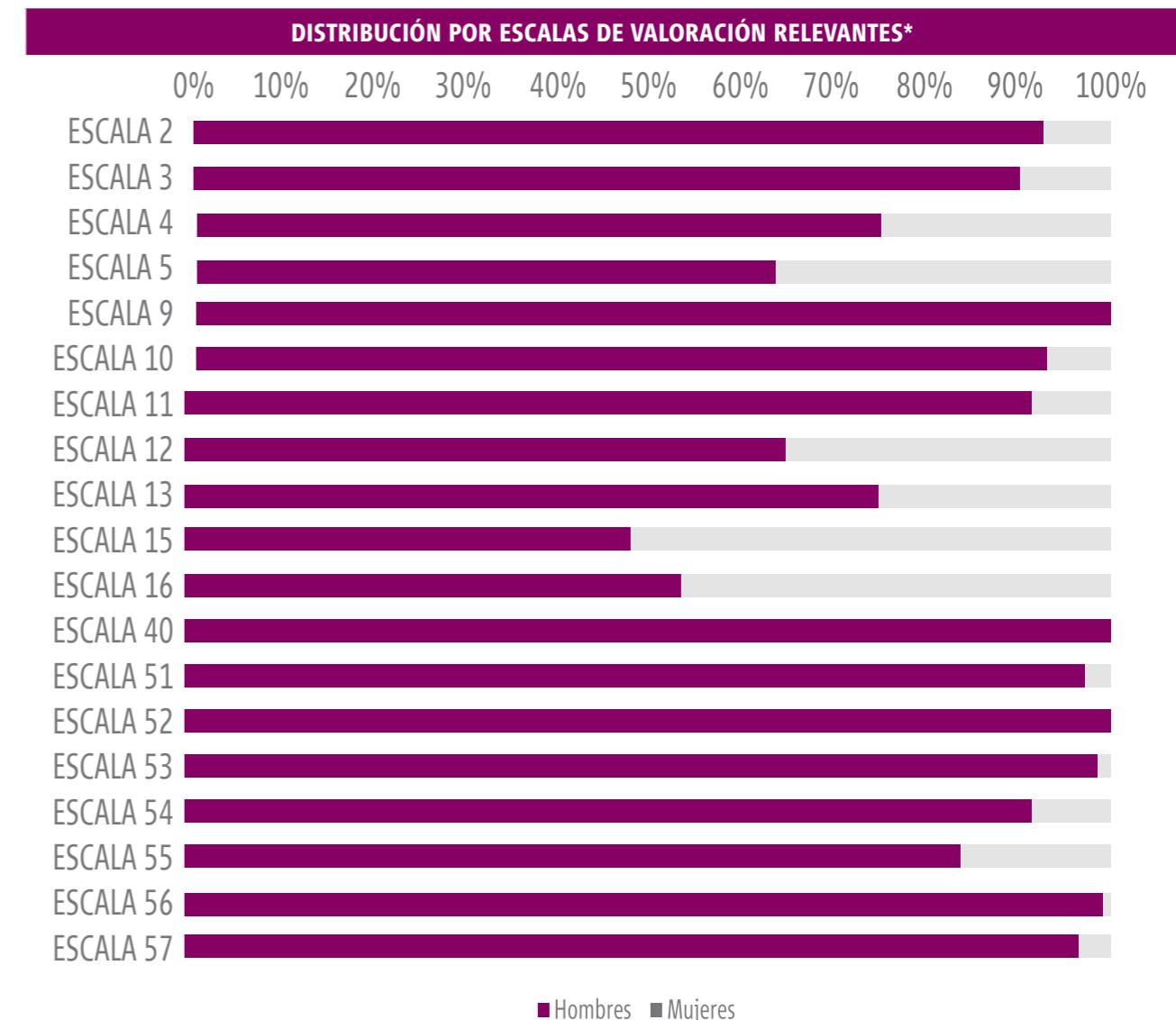
Distribución de personas por escala de valoración:

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR ESCALAS DE VALORACIÓN					
Escala	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
ESCALA 1	2		2	100%	0%
ESCALA 2	12	1	13	92%	8%
ESCALA 3	17	2	19	89%	11%
ESCALA 4	62	21	83	75%	25%
ESCALA 5	12	7	19	63%	37%
ESCALA 9	4		4	100%	0%
ESCALA 10	78	6	84	93%	7%
ESCALA 11	42	4	46	91%	9%
ESCALA 12	20	11	31	65%	35%
ESCALA 13	61	21	82	74%	26%
ESCALA 15	10	11	21	48%	52%
ESCALA 16	101	89	190	53%	47%
ESCALA 17	1		1	100%	0%
ESCALA 21	1		1	100%	0%
ESCALA 22	1		1	100%	0%
ESCALA 30	1		1	100%	0%
ESCALA 37	3		3	100%	0%
ESCALA 40	6		6	100%	0%
ESCALA 51	32	1	33	97%	3%
ESCALA 52	124		124	100%	0%
ESCALA 53	343	6	349	98%	2%
ESCALA 54	1.168	106	1.274	92%	8%
ESCALA 55	5	1	6	83%	17%
ESCALA 56	80	1	81	99%	1%
ESCALA 57	397	15	412	96%	4%
Total	2.583	303	2.386	90%	10%

Como se aprecia en la distribución existen escalas de valoración con menos de 4 personas.

Estas escalas pertenecen a colectivos que mayoritariamente se encuentran ubicados en otras sociedades del grupo o son escalas de valoración residuales.

Por este motivo para identificar las tendencias en la distribución de hombres y mujeres eliminamos de la siguiente gráfica estas escalas.



*En el gráfico se excluyen las escalas con menos de 4 personas.



4.4.5. Identificación de las posibles brechas salariales

Promedios de importes efectivos por categorías:

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre el promedio de las retribuciones totales percibidas por unas y otros no es superior al 25%, por lo que **no existe brecha salarial en la sociedad analizada**.

Colectivo	Total Retribución Efectiva	
Hombres	30.017	
Mujeres	33.369	
Total general	30.324	
Diferencia	-11,17%	

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Efectivas
A90	152	11,02%
A41	4	100,00%
A42	90	8,50%
A43	80	9,55%
A44	39	20,15%
G00	83	-6,18%
G01	12	49,56%
G02	10	-19,25%
G10	22	-21,96%
G20	190	-12,29%
L23	6	100,00%
T01	33	-20,48%
T02	134	100,00%
T11	187	-10,17%
T12	155	-1,63%
T13	22	100,00%
T14	6	100,00%
T15	10	100,00%
T17	16	-37,44%
T21	578	-2,40%
T22	441	-6,53%

T23	81	-8,60%
T24	35	-5,31%
T25	33	-21,24%
T27	68	-10,27%
T28	63	-15,34%
T31	66	-96,13%
T32	43	100,00%
T33	4	99,99%
T34	9	100,00%
T41	203	36,22%
T42	96	-2,82%
T43	18	99,99%
T44	33	100,00%
T47	5	24,00%
T61	289	13,20%
T62	168	21,37%
T63	28	-37,29%
T64	60	-5,09%
T67	32	-5,75%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar que nos permite identificar **que existen 5 categorías en las que hay una posible brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas categorías concretas.

El análisis de las posibles brechas salariales identificadas en las 5 categorías nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado, dado que, si una persona ha estado solamente una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se analizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

Las 5 categorías con posible brecha salarial son **G01, T17, T31, T41 y T63**.

- En la categoría G01: De las 12 situaciones contractuales, 11 corresponden a trabajadores con solo un mes en esta categoría. De entre estos 11 trabajadores con solo un mes, se encuentra la única mujer en la categoría, lo cual produce una brecha salarial.
- En la categoría T17: En esta categoría, las dos mujeres existentes cuentan con el 100% de su salario cobrado en el 2021, dato que difiere del promedio del colectivo de hombres, entre los cuales los salarios de 2021 fueron más bajos al haber permanecido un periodo inferior al año algunos de ellos.
- En la categoría T31: En esta categoría, la única mujer perteneciente, cuenta con un 100% de su salario cobrado en el 2021, lo que difiere del promedio obtenido en el colectivo de hombres, de los cuales solo 2 trabajadores de 65 llegaron a cobrar íntegramente su salario en la misma categoría en el 2021, obteniendo un promedio más bajo y provocando una brecha salarial.
- En la categoría T41: De los registros de situaciones contractuales en esta categoría, 3 pertenecen a mujeres. Del colectivo mujeres, una de ellas permaneció 3 meses en la categoría, por lo que sus percepciones percibidas en el 2021 son notablemente más bajas que las de sus compañeras, creando una brecha salarial en el promedio entre hombres y mujeres.
- En la categoría T63: En esta categoría, las dos mujeres existentes cuentan con el 100% de su salario cobrado en el 2021, dato que difiere del promedio del colectivo de hombres, entre los cuales los salarios de 2021 fueron más bajos al haber permanecido un periodo inferior al año algunos de ellos.

Promedios de importes efectivos por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Efectivas
ESCALA 2	17	19,83%
ESCALA 3	25	26,21%
ESCALA 4	89	10,72%
ESCALA 5	19	-43,30%
ESCALA 9	4	100,00%
ESCALA 10	90	8,50%
ESCALA 11	80	9,55%
ESCALA 12	39	20,15%
ESCALA 13	105	-13,94%
ESCALA 15	22	-21,96%
ESCALA 16	190	-12,29%

ESCALA 40	6	100,00%
ESCALA 51	33	-20,48%
ESCALA 52	134	100,00%
ESCALA 53	399	-8,36%
ESCALA 54	1.299	-4,77%
ESCALA 55	122	-82,84%
ESCALA 56	358	26,85%
ESCALA 57	578	2,99%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar que **existen 4 niveles o escalas de valoración en la que haya una posible brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas escalas concretas.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas, al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.

El análisis de esta posible brecha salarial identificada en las 4 escalas de valoración nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado ya que, si una persona ha estado sólo una parte del año en la escala de valoración que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

Las 4 escalas con posible brecha salarial son las escalas **3,5,55 y 56**.

- Escala 3 y 5: Estructura de Dirección. Sólo existe una mujer que permaneció en esta categoría un mes en 2021 al iniciar expatriación en diciembre de 2021. El importe corresponde a un mes y por eso es menor.

- Escala 55: De los 122 registros de situaciones contractuales, 1 pertenece a una única mujer con el 100% de los salarios de 2021 cobrados en esta categoría, lo que contrasta con el colectivo de hombres, los cuales en su mayoría no estuvieron menos de un año percibiendo salarios en esta categoría, disminuyendo el promedio cobrado por este colectivo, y generando una brecha salarial.
- Escala 56: En el colectivo de mujeres en esta categoría, se percibe que todas las componentes estuvieron menos de un año, por lo que las cantidades registradas son inferiores a las percibidas por el colectivo de hombres, generando una brecha salarial.

Promedios de importes equiparados por categorías:

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre las retribuciones totales percibidas por unas y otros **no es superior al 25%, por lo que no existe brecha salarial en la sociedad analizada.**

Colectivo	Total Retribución Efectiva	
Hombres	36.643,89	
Mujeres	37.536,37	
Total general	36.725,79	
Diferencia	-2,44%	

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Equiparadas
A90	152	10,09%
A41	4	100,00%
A42	90	0,73%
A43	80	1,59%
A44	39	4,43%
G00	83	3,19%
G01	12	0,94%
G02	10	2,14%
G10	22	-5,27%
G20	190	-1,88%
L23	6	100,00%
T01	33	-5,18%
T02	134	100,00%
T11	187	3,86%
T12	155	9,25%
T13	22	100,00%

T14	6	100,00%
T15	10	100,00%
T17	16	-0,70%
T21	578	1,59%
T22	441	4,31%
T23	81	8,35%
T24	35	4,25%
T25	33	-0,83%
T27	68	-3,34%
T28	63	4,52%
T31	66	6,33%
T32	43	100,00%
T33	4	100,00%
T34	9	100,00%
T41	203	6,34%
T42	96	-4,10%
T43	18	100,00%
T44	33	100,00%
T47	5	2,49%
T61	289	4,60%
T62	168	-2,81%
T63	28	0,00%
T64	60	10,81%
T67	32	-5,83%

El análisis de los importes equiparados percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía, eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar que **no existe ninguna categoría en la que haya una posible brecha salarial** al no identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esa categoría concreta.

Promedios de importes equiparados por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Equiparadas
ESCALA 2	17	-0,56%
ESCALA 3		0,17%
ESCALA 4		6,11%
ESCALA 5		8,85%
ESCALA 9	4	100,00%
ESCALA 10		0,73%
ESCALA 11	80	1,59%
ESCALA 12		4,43%
ESCALA 13	105	2,95%
ESCALA 15		-5,27%
ESCALA 16	190	-1,88%
ESCALA 40		100,00%
ESCALA 51	33	-5,18%
ESCALA 52		100,00%
ESCALA 53	399	5,44%
ESCALA 54		2,45%
ESCALA 55	122	7,63%
ESCALA 56		1,44%
ESCALA 57	578	1,90%

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar **que no existe ninguna escala de valoración en la que haya una posible brecha salarial** al no identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas en el colectivo hombres y en el colectivo mujeres en esa escala concreta.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas, al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.

4.4.6. Descripción del proceso y del sistema de valoración

Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se han revisado las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.

La mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones descritas en un documento definido como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

Los puestos no descritos en el "Acuerdo de Desarrollo Profesional" corresponden a la categoría de Estructura de Dirección y han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

Teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.
- La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.

Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.

La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.

Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:

- Fabricación y Mantenimiento.
- Comercial.
- Administración y Gestión.
- Conducción.
- Estructura de Apoyo.
- MMII y Cuadros Técnicos.

En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas.

El orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto. El orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.

El resultado del proceso de valoración de cada uno de los Puestos Tipo se resume en el siguiente cuadro que es común a todas las sociedades del grupo:

Puestos Tipo de Estructura de Dirección		ESCALA 1	ESCALA 2	ESCALA 3	ESCALA 4	ESCALA 5	ESCALA 6	ESCALA 7	ESCALA 8
A41	Técnico Especialista		ESCALA 9						
A42	Técnico		ESCALA 10						
A43	Técnico de Entrada		ESCALA 11						
A44	Técnico de Ingreso		ESCALA 12						
G00	MMII Administración y Gestión								
G01	MMII Prev. Riesgos								
G02	MMII Seguridad Circulación		ESCALA 13						
G03	MMII Protección Civi I								
G05	Op. de Ingreso Administración y Gestión		ESCALA 14						
G10	Op. Especializado Administración y Gestión		ESCALA 15						
G20	Op. Administración y Gestión N1		ESCALA 16						
G30	Op. Administración y Gestión N2		ESCALA 17						
G40	Op. de Entrada Admin. y Gestión		ESCALA 18						

K00	MMII Conducción	ESCALA 20
K01	MMII Conducción / Gestión	
K02	MMII. Jefe Maq. N.A	ESCALA 21
K03	MMII. Jefe Maq. N.B	
K10	Maquinista Jefe del Tren	ESCALA 22
K11	Maquinista Jefe del tren / Gestión	
K12	Maquinista Jefe del tren / Nivel B	ESCALA 23
K15	Maquinista Principal	
K16	Maquinista Principal / Gestión	ESCALA 24
K20	Maquinista	
K21	Maquinista/ Gestión	ESCALA 25
K30	Maquinista de Entrada	
K31	Maquinista de Entrada / Gestión	ESCALA 26
K32	Maquinista de Entrada en capacitación	
L00	MMII Comercial	ESCALA 27
L01	Supervisor Comercial Trenes	
L02	Supervisor Comercial Estaciones	ESCALA 28
L03	Supervisor Comercial Centro de gestión	
L10	Supervisor Servicios a Bordo AVE y EUROMED	ESCALA 29
L11	Op. Comercial Especializado N1	
L12	Op. Comercial Especializado N2	ESCALA 30
L13	Op. Comercial Especializado N3	
L21	Op. Comercial N1	ESCALA 31
L22	Op. Comercial N2	
L23	Op. Comercial N3	ESCALA 32
L31	Op. Comercial de Entrada N1	
L32	Op. Comercial de Entrada N2	ESCALA 33
L33	Op. Comercial de Entrada N3	
L61	Op. Comercial de Ingreso N1	ESCALA 34
L62	Op. Comercial de Ingreso N2	
L63	Op. Comercial de Ingreso N3	ESCALA 35
T00	MI Mantenimiento y Fabricación	
T01	Supervisor Mantenimiento de Base	ESCALA 36
T02	Supervisor Mantenimiento de Sección	

T10	Operador especializado FaMa Operador especializado de FaMa
T11	Operador especializado FaMa Ajustador-Montador
T12	Operador especializado FaMa Electricidad-Electrónica
T13	Operador especializado FaMa Calderero-Chapista-Soldador
T14	Operador especializado FaMa Máquinas y herramientas
T15	Operador especializado FaMa Pintura
T16	Operador especializado FaMa Visitador
T17	Operador especializado FaMa Suministros
T20	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Operador de FaMa Nivel 1
T21	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Ajustador-Montador
T22	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos N1) Electricidad-Electrónica
T23	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Calderero-Chapista-Soldador
T24	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Máquinas y herramientas
T25	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Pintura
T26	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 2
T27	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Oficial de suministros
T28	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 1
T29	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Encargado de suministros
T30	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Operador de FaMa Nivel 2
T31	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Ajustador-Montador
T32	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Electricidad-Electrónica
T33	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Calderero-Chapista-Soldador
T34	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Máquinas y herramientas
T35	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Pintura
T36	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Visitador
T37	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Suministros
T40	Operador de entrada de FaMa Operador de Entrada De FaMa
T41	Operador de entrada de FaMa Ajustador-Montador
T42	Operador de entrada de FaMa Electricidad-Electrónica
T43	Operador de entrada de FaMa Calderero-Chapista-Soldador
T44	Operador de entrada de FaMa Máquinas y herramientas
T45	Operador de entrada de FaMa Pintura
T46	Operador de entrada de FaMa Visitador
T47	Operador de entrada de FaMa Suministros

ESCALA 53

ESCALA 54

ESCALA 55

ESCALA 56

T60	Operador de Ingreso de FaMa Operador de Entrada De FaMa
T61	Operador de Ingreso de FaMa Ajustador-Montador
T62	Operador de Ingreso de FaMa Electricidad-Electrónica
T63	Operador de Ingreso de FaMa Calderero-Chapista-Soldador
T64	Operador de Ingreso de FaMa Máquinas y herramientas
T65	Operador de Ingreso de FaMa Pintura
T66	Operador de Ingreso de FaMa Visitador
T67	Operador de Ingreso de FaMa Suministros

ESCALA 57



4.4.7. Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales

El análisis de los promedios salariales de hombres y mujeres nos indica que en la sociedad estudiada en este informe **no existe una brecha salarial** (diferencia igual o superior al 25%) ni atendiendo a los importes efectivos percibidos ni atendiendo a los importes equiparados o anualizados.

A pesar de no existir brecha salarial en el importe total de remuneraciones efectivas o ponderadas entre el colectivo general de hombres y mujeres, se ha elaborado un plan de actuación para reducir las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales contenidas en la clasificación profesional o en cada una de las escalas de valoración definidas por el sistema de valoración de puestos.

Este plan de actuación indica diferentes objetivos y estos forman parte del plan d forman parte de las acciones y medidas definidas y descritas en profundidad en el apartado de *Estructura, Estrategias y Acciones del Plan de Igualdad*.

Especialmente los objetivos que se derivan del registro salarial y del informe de auditoría retributiva son los siguientes:

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de Renfe.
- Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Renfe.
- Abordar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad.
- Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.

4.5. Informe de Auditoría Retributiva Renfe Material de Alquiler

4.5.1. Objetivo y contenido de la auditoría retributiva

Aunque la plantilla de la sociedad Renfe Alquiler de Material Ferroviario no es superior a los 50 trabajadores, y por lo tanto no está obligada a la elaboración de un Plan de Igualdad y, por ende, realizar la correspondiente auditoría retributiva, para tener un tratamiento similar a la de las otras sociedades que conforman el Grupo Renfe, se ha elaborado la misma partiendo de su registro retributivo.

De forma general, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. El presente informe de auditoría retributiva recoge el análisis de los datos aportados por el registro retributivo con el objetivo de identificar y analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en un periodo determinado.

Las conclusiones de este informe se incluyen en el diagnóstico de situación de la sociedad analizada, siendo este diagnóstico parte del contenido mínimo del Plan de Igualdad según el artículo 8 del RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

En este informe de auditoría se incluye la información clave tras el análisis de los datos del registro retributivo:

- La metodología utilizada en el registro retributivo.
- La descripción de los datos de dicho registro.
- La identificación de las diferencias y posibles brechas salariales.
- La descripción del sistema de valoración de puestos utilizado para valorar y agrupar puestos de igual valor.
- El plan de actuación para la reducción de las posibles diferencias salariales entre hombre y mujeres.

4.5.2. Metodología del registro retributivo

El registro retributivo de esta sociedad se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas a la que hace alusión la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Periodo analizado

El período analizado en el registro retributivo ha sido el año natural 2021 completo.

Inclusión de valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales

El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 5 describe las normas generales sobre el registro retributivo indicando lo siguiente:

"El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los trabajadores".

Inclusión de importes efectivos y equiparados

La Guía Técnica elaborada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas propone incorporar en la herramienta de registro retributivo 2 tipos de información:

- Importes efectivos. Para este cálculo se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.
- Se considera que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada, retribución...etc.
- Importes equiparados. Para este cálculo se considera el importe resultado de equiparar el importe percibido al 100% de la jornada anual mediante la anualización de los datos de salario efectivo.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado dado que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

Obligación de realizar el registro por categorías o grupos profesionales y por agrupaciones de puestos de igual valor

El artículo 6 a) del RD 902/2020 indica *"El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1 a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2."*

Por ello en este informe de auditoría se presentan 4 análisis que permiten identificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como la posible existencia de brechas salariales no justificadas en alguna de las categorías existentes en la clasificación profesional o en alguna de las agrupaciones de puestos de igual valor.



4.5.3. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo

Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020, se ha procedido a la revisión de las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.

Es de significar que, la mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones definidas en un documento denominado como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

El resto de los puestos que por su tipología no están descritos en el citado acuerdo corresponden a la categoría de Estructura de Dirección han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un **Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos**, tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

Los factores han servido para asignar puntos a cada puesto y los puntos totales obtenidos nos han permitido agrupar puestos de valor similar y con cierta similitud en las funciones definidas.

Los factores tenidos en cuenta se agrupan en:

1.-Factores relacionados con el conocimiento y aptitudes, como:

- El nivel mínimo de formación que debe tener una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto.
- El nivel de conocimientos que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente el puesto
- La experiencia práctica requerida en determinadas funciones.

2.- Factores relacionados con la responsabilidad como:

- La necesidad de organizar el trabajo propio o de otras personas.
- El ámbito geográfico de la responsabilidad que conlleva el puesto.
- La complejidad y la capacidad de innovación
- El nivel de supervisión que conlleva el puesto

3.- Factores relacionados con el riesgo y el esfuerzo como:

- El nivel de exposición a un riesgo físico que conlleva la realización de las funciones del puesto.
- El nivel de esfuerzo que supone la realización de las funciones del puesto.

Cada factor tiene una puntuación entre 0 y 100 puntos.

El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.
- La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.

Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.

La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.

Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:

- Fabricación y Mantenimiento.
- Comercial.
- Administración y Gestión.
- Conducción.
- Estructura de Apoyo.
- MMII y Cuadros Técnicos.

En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas. Es de significar que, el orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto, y que dicho orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.



4.5.4. Descripción de los datos del registro

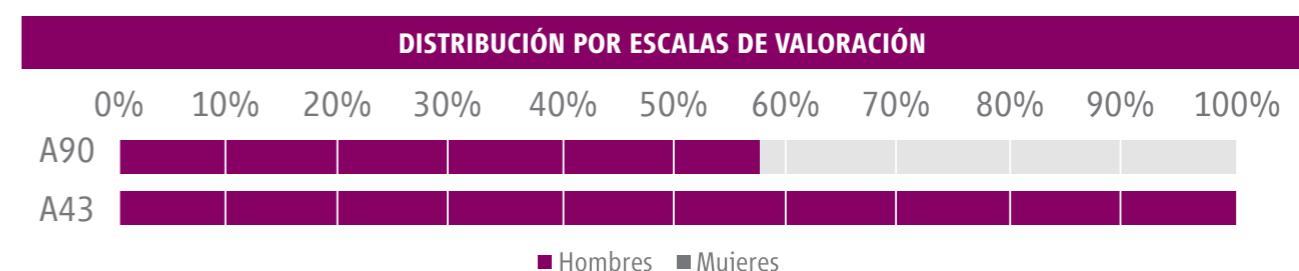
En las siguientes tablas y gráficas se detalla la distribución de personas en función de las categorías existentes y en función de las escalas de valoración definidas en el sistema de valoración de puestos.

Distribución de personas por categoría:

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR CATEGORÍAS					
Categoría	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
A90	4	3	7	57%	43%
A43	1		1	100%	0%
Total general	5	3	8	63%	38%

El análisis de los datos nos indica que esta sociedad está compuesta solamente por 8 personas en dos categorías.

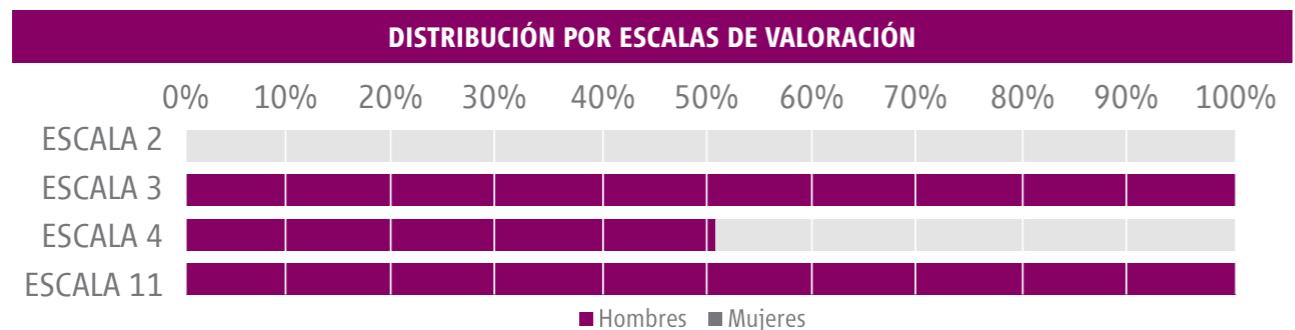
De estas dos categorías, la inferior está formada por una sola persona, que es hombre.



Distribución de personas por escala de valoración:

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR ESCALAS DE VALORACIÓN					
ESCALA	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
ESCALA 2		1	1	0%	100%
ESCALA 3	2		2	100%	0%
ESCALA 4	2	2	4	50%	50%
ESCALA 11	1		1	100%	0%
Total General	5	3	8	63%	38%

Analizando las escalas de valoración vemos que en la escala de mayor valor se encuentra una mujer.



Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Efectivas
A90	7	-12,77%
A43	1	-

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía, nos permite identificar que en la única categoría donde hay hombres y mujeres para poder comparar retribuciones, la diferencia del salario efectivamente percibido entre mujeres y hombres es del 12,77% a favor de las mujeres.

Promedios de importes efectivos por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Efectivas
ESCALA 2	1	-
ESCALA 3	2	-
ESCALA 4	4	-11,61%
ESCALA 11	1	-

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar que en la única escala donde hay hombres y mujeres para poder comparar retribuciones, la diferencia del salario efectivamente percibido entre mujeres y hombres es del 11,61% a favor de las mujeres.

Promedios de importes equiparados por categorías:

El análisis de los importes equiparados percibidos por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre el promedio de las retribuciones totales percibidas por unas y otros es del 57% a favor de las mujeres.

Este dato se encuentra influenciado por el hecho de que la categoría de mayor valor está ocupada por mujeres.

4.5.5. Identificación de las posibles brechas salariales

Promedios de importes efectivos por categorías

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre el promedio de las retribuciones totales percibidas por unas y otros es del 57% a favor de las mujeres.

Esta diferencia se debe a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	49.829,13
Mujeres	78.249,46
Total general	60.486,76
Diferencia	-57,04%

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado, ya que, si una persona ha estado sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corregirán en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

Colectivo	Total Retribuciones Equiparadas
Hombres	64.396,84
Mujeres	78.249,46
Total general	69.591,57
Diferencia	-21,51%

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Equiparadas
A90	7	-12,77%
A43	1	-

El análisis de los importes equiparados percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía, nos permite identificar que en la única categoría donde hay hombres y mujeres para poder comparar retribuciones, la diferencia del salario equiparado entre mujeres y hombres es del 12,77% a favor de las mujeres.

Promedios de importes equiparados por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Equiparadas
ESCALA 2	1	-
ESCALA 3	2	-
ESCALA 4	4	-11,61%
ESCALA 11	1	-

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar que en la única escala donde hay hombres y mujeres para poder comparar retribuciones, la diferencia de la retribución equiparada entre mujeres y hombres es del 11,61% a favor de las mujeres.

4.5.6. Descripción del proceso y del sistema de valoración

Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se han revisado las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.

La mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones descritas en un documento definido como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

Los puestos no descritos en el "Acuerdo de Desarrollo Profesional" corresponden a la categoría de Estructura de Dirección y han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

Teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.
- La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.

Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.

La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.

Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:

- Fabricación y Mantenimiento.
- Comercial.
- Administración y Gestión.
- Conducción.
- Estructura de Apoyo.
- MMII y Cuadros Técnicos.

En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas.

El orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto. El orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.

El resultado del proceso de valoración de cada uno de los Puestos Tipo se resume en el siguiente cuadro que es común a todas las sociedades del grupo:

	Puestos Tipo de Estructura de Dirección	ESCALA 1	L02	Supervisor Comercial Estaciones	ESCALA 32
		ESCALA 2	L03	Supervisor Comercial Centro de gestión	ESCALA 33
		ESCALA 3	L10	Supervisor Servicios a Bordo AVE y EUROMED	ESCALA 34
		ESCALA 4	L11	Op. Comercial Especializado N1	ESCALA 35
		ESCALA 5	L12	Op. Comercial Especializado N2	ESCALA 36
		ESCALA 6	L13	Op. Comercial Especializado N3	ESCALA 37
		ESCALA 7	L21	Op. Comercial N1	ESCALA 38
		ESCALA 8	L22	Op. Comercial N2	ESCALA 39
		ESCALA 9	L23	Op. Comercial N3	ESCALA 40
		ESCALA 10	L31	Op. Comercial de Entrada N1	ESCALA 41
		ESCALA 11	L32	Op. Comercial de Entrada N2	ESCALA 42
		ESCALA 12	L33	Op. Comercial de Entrada N3	ESCALA 43
		ESCALA 13	L61	Op. Comercial de Ingreso N1	ESCALA 44
			L62	Op. Comercial de Ingreso N2	ESCALA 45
			L63	Op. Comercial de Ingreso N3	ESCALA 46
			TOO	MMII Mantenimiento y Fabricación	ESCALA 50
			T01	Supervisor Mantenimiento de Base	ESCALA 51
			T02	Supervisor Mantenimiento de Sección	ESCALA 52
			T10	Operador especializado FaMa Operador especializado de FaMa	
			T11	Operador especializado FaMa Ajustador-Montador	
			T12	Operador especializado FaMa Electricidad-Electrónica	
			T13	Operador especializado FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
			T14	Operador especializado FaMa Máquinas y herramientas	ESCALA 53
			T15	Operador especializado FaMa Pintura	
			T16	Operador especializado FaMa Visitador	
			T17	Operador especializado FaMa Suministros	
			T20	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Operador de FaMa Nivel 1	
			T21	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Ajustador-Montador	
			T22	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Electricidad-Electrónica	
			T23	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Calderero-Chapista-Soldador	
			T24	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Máquinas y herramientas	
			T25	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Pintura	ESCALA 54
			T26	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 2	
			T27	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Oficial de suministros	
			T28	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 1	
			T29	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Encargado de suministros	
		ESCALA 20			
		ESCALA 21			
		ESCALA 22			
		ESCALA 23			
		ESCALA 24			
		ESCALA 25			
		ESCALA 30			
		ESCALA 31			
A41	Técnico Especialista				
A42	Técnico				
A43	Técnico de Entrada				
A44	Técnico de Ingreso				
G00	MMII Administración y Gestión				
G01	MMII Prev. Riesgos				
G02	MMII Seguridad Circulación				
G03	MMII Protección Civil				
G05	Op. de Ingreso Administración y Gestión				
G10	Op. Especializado Administración y Gestión				
G20	Op. Administración y Gestión N1				
G30	Op. Administración y Gestión N2				
G40	Op. de Entrada Admin. y Gestión				
K00	MMII Conducción				
K01	MMII Conducción / Gestión				
K02	MMII. Jefe Maq. N.A				
K03	MMII. Jefe Maq. N.B				
K10	Maquinista Jefe del Tren				
K11	Maquinista Jefe del tren / Gestión				
K12	Maquinista Jefe del tren / Nivel B				
K15	Maquinista Principal				
K16	Maquinista Principal / Gestión				
K20	Maquinista				
K21	Maquinista/ Gestión				
K30	Maquinista de Entrada				
K31	Maquinista de Entrada / Gestión				
K32	Maquinista de Entrada en capacitación				
LO0	MMII Comercial				
LO1	Supervisor Comercial Trenes				

T30	
T31	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Ajustador-Montador
T32	
T33	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Calderero-Chapista-Soldador
T34	
T35	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Pintura
T36	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Visitador
T37	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Suministros
T40	Operador de entrada de FaMa Operador de Entrada De FaMa
T41	Operador de entrada de FaMa Ajustador-Montador
T42	Operador de entrada de FaMa Electricidad-Electrónica
T43	Operador de entrada de FaMa Calderero-Chapista-Soldador
T44	Operador de entrada de FaMa Máquinas y herramientas
T45	Operador de entrada de FaMa Pintura
T46	Operador de entrada de FaMa Visitador
T47	Operador de entrada de FaMa Suministros
T60	Operador de Ingreso de FaMa Operador de Entrada De FaMa
T61	Operador de Ingreso de FaMa Ajustador-Montador
T62	Operador de Ingreso de FaMa Electricidad-Electrónica
T63	Operador de Ingreso de FaMa Calderero-Chapista-Soldador
T64	Operador de Ingreso de FaMa Máquinas y herramientas
T65	Operador de Ingreso de FaMa Pintura
T66	Operador de Ingreso de FaMa Visitador
T67	Operador de Ingreso de FaMa Suministros

ESCALA 55

ESCALA 56

ESCALA 57

Este plan de actuación indica diferentes objetivos y estos forman parte del plan d forman parte de las acciones y medidas definidas y descritas en profundidad en el apartado de *Estructura, Estrategias y Acciones del Plan de Igualdad*.

Especialmente los objetivos que se derivan del registro salarial y del informe de auditoría retributiva son los siguientes:

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de Renfe.
- Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Renfe.
- Abordar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad.
- Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.

⇒ 4.5.7. Plan de actuación de diferencias salariales

El análisis de los promedios salariales de hombres y mujeres nos indica que en la sociedad estudiada en este informe **no existe una brecha salarial** (diferencia igual o superior al 25%) ni atendiendo a los importes efectivos percibidos ni atendiendo a los importes equiparados o anualizados.

A pesar de no existir brecha salarial en el importe total de remuneraciones efectivas o ponderadas entre el colectivo general de hombres y mujeres, se ha elaborado un plan de actuación para reducir las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales contenidas en la clasificación profesional o en cada una de las escalas de valoración definidas por el sistema de valoración de puestos.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y 5. EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL

El protocolo para la prevención de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Renfe, que forma parte del I Plan de Igualdad, fue aprobado por la Resolución de 10 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el acta de la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora:

"1. Principios"

La dignidad de la persona constituye uno de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Española, así como el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

Además, este derecho a la dignidad personal se contempla de forma específica en el Estatuto de los Trabajadores que reconoce el derecho de los trabajadores al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las Empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

Por todo ello, el esfuerzo de Renfe-Operadora se dirige a la protección de los derechos y a promover los valores de respeto entre su plantilla, con el objetivo de crear un clima laboral que permita a todas las personas de la Empresa desarrollar todo su talento y sus capacidades plenamente.

Renfe-Operadora defiende que las actitudes de acoso suponen un ataque a la dignidad del individuo y un obstáculo para el buen funcionamiento de un entorno de trabajo, en el que hombres y mujeres desarrollan la actividad laboral, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Por lo tanto, queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose Renfe-Operadora a hacer uso de su poder disciplinario para proteger del acoso a los trabajadores/as.

Para hacer posible este clima, Renfe-Operadora quiere prevenir y poner los medios para solucionar cualquier discriminación, acoso sexual y acoso psicológico a los trabajadores/as, entendiendo que es responsabilidad de todas las personas de la Empresa respetar este principio básico como norma de convivencia de nuestra organización y asegurar así un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todos los que lo integran.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral:

Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.

Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo.

En virtud de todo lo anterior, y con el fin de proteger la dignidad de las personas y mantener un ambiente laboral respetuoso, la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y en cumplimiento del compromiso establecido en la cláusula 7.^a del I Convenio colectivo de Renfe-Operadora, se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, las posibles conductas de acoso en el trabajo, estableciendo un método que resulte de aplicación tanto para prevenir, a través de la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2. Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir y eliminar las situaciones constitutivas de acoso, así como establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se produzcan conductas que puedan suponer acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de la Empresa.

A tal efecto, se consideran dos tipos de actuaciones:

- a) Establecimiento de medidas mediante las cuales Renfe-Operadora prevenga y evite situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.*
- b) Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a de la Empresa.*

3. Ámbito personal de aplicación

El presente Protocolo regirá para la totalidad de las personas pertenecientes a la empresa Renfe-Operadora. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la

Empresa, así como cuando la conducta se ponga en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Además, se informará a las empresas concurrentes contratadas por Renfe-Operadora que desarrollen su actividad en el mismo centro de trabajo, que la Empresa dispone de un Protocolo de Acoso, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

4. Definiciones de las conductas prohibidas

Las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, serán las que en cada momento se recojan en la normativa laboral vigente que resulte de aplicación a la Empresa.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la Empresa por quien pertenece a la misma, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la Empresa por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral o psicológico (mobbing): El ejercicio de una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro trabajador o trabajadores desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la Empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Es decir, es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la Empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

En función de los sujetos que intervienen, estas conductas pueden ser calificadas como:

Descendente: Si el acosador/a es una persona que ocupa un cargo superior al de la víctima.

Horizontal: Cuando se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico.

Ascendente: Cuando el acosador/a es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

Los elementos fundamentales que constituyen el concepto de acoso moral o psicológico son los siguientes:

Que las conductas o comportamientos sean humillantes y vejatorios para el trabajador/a, de tal modo que éste sufra una falta de respeto hacia su persona y que conlleve una subestimación o desprecio de su actividad laboral en el seno de la Empresa.

Que se produzca una reiteración de los comportamientos humillantes o vejatorios, pues resulta esencial que exista una continuidad en el comportamiento del acosador, sin que los citados comportamientos sean idénticos, ni de la misma intensidad, debiendo mantenerse durante un plazo de tiempo prolongado para que efectivamente se produzca una perturbación anímica en quien los sufre.

Que la conducta vejatoria esté dotada de intencionalidad y voluntariedad, siendo su finalidad la de causar un mal o daño al trabajador/a acosado.

Que entre la conducta de acoso moral y la actuación o comportamiento del sujeto activo exista una clara y patente relación de causalidad susceptible de ser probada.

Con la finalidad de clarificar las definiciones y ayudar a identificar las posibles situaciones de acoso, a continuación, se relacionan diversas conductas que, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que por sí solos, o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso:

Ejemplos de conducta de acoso sexual:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El envío reiterado de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.

- *Llamadas telefónicas, cartas, mensajes sms o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido explícitamente sexual, siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe.*
- *El contacto físico deliberado y no deseado ni solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.*
- *Cualquier tipo de chantaje sexual.*
- *Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.*

Ejemplos de conducta de acoso moral o psicológico (mobbing), cuando se produzcan reiteradamente:

- *Conductas dirigidas a menospreciar a la persona.*
- *Actuaciones dirigidas a desacreditar profesionalmente a la persona.*
- *Comportamientos tendentes a causar un daño físico o psicológico a la persona.*

5. Medidas de prevención del acoso

Con el objetivo de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa establecerá las siguientes medidas de carácter preventivo:

1. *La Empresa promoverá un entorno de respeto y trato cortés en el ambiente de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, no discriminación, respeto, dignidad, integridad física y moral, y libre desarrollo de la personalidad.*
2. *La Empresa facilitará información a todas las personas de la Empresa sobre los principios y valores que deben respetarse en la Empresa y sobre las conductas que no se admiten.*
3. *La Empresa procederá a la comunicación efectiva de este Protocolo y de la declaración de principios contenida en el mismo a todas las personas de la Empresa, subrayando el compromiso de la Dirección de eliminar cualquier situación de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éstos no puedan producirse.*
4. *Todas las personas de la empresa Renfe-Operadora tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores y un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona.*
5. *A partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, Renfe-Operadora proporcionará información detallada sobre el presente Protocolo a aquellas personas que tienen trabajadores/as bajo su responsabilidad (en modalidad on line), y formación presencial a*

los delegados/as de personal y miembros de la Comisión de Igualdad, pudiendo realizarse esta formación presencial dentro de un módulo de formación ya existente.

6. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios señalados anteriormente, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

7. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

8. La Empresa integrará al personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

A continuación, pasamos a detallar el procedimiento que, con carácter general, deberán seguir las personas de la Empresa que pudieran resultar afectadas por cualesquiera de los comportamientos no tolerados descritos anteriormente.

Este procedimiento de actuación tiene dos fases: Una fase preliminar y una fase formal.

6.1 Principios rectores del procedimiento.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores acuerdan los siguientes principios básicos rectores del procedimiento:

- *Procedimiento ágil y rápido, sin demoras injustificadas.*
- *Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de todas las personas implicadas.*
- *Protección del trabajador/a presuntamente acosado en cuanto a su seguridad y salud.*
- *Credibilidad y objetividad del procedimiento mediante la investigación exhaustiva de los hechos denunciados y el tratamiento justo para todas las personas afectadas.*

6.2 Procedimiento.

Cuando una persona detecte conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, o estime sufrir en su propia persona algún comportamiento de tal naturaleza, deberá seguir el siguiente procedimiento de actuación:

6.2.1 Fase preliminar.

La persona de la Empresa que cree que está siendo víctima de acoso deberá remitir al Responsable de la Jefatura de Recursos Humanos una denuncia en materia de acoso mediante declaración escrita, que deberá incluir los siguientes detalles: el nombre del denunciante y la manera de comunicarse con él/ella, la naturaleza de la reclamación en materia de acoso que se somete; si el denunciante no le importa mantener una reunión con el/la denunciado/a, así como cualquier otro detalle que el/la denunciante desee facilitar.

El objetivo de este procedimiento es la resolución de la situación de una forma rápida puesto que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias generadas por su comportamiento resulta suficiente para que cese esa conducta.

A estos efectos, se convocará una reunión informal en el plazo máximo de cinco días hábiles desde que el trabajador/a afectado lo hubiera puesto en conocimiento del Responsable de la Jefatura de Recursos Humanos a la que asistirán: el Responsable de la Jefatura de Recursos Humanos, el trabajador/a afectado por la conducta de acoso, y el trabajador/a que presuntamente está realizando este comportamiento no deseado. En esta reunión, estas dos personas podrán estar o no en la misma sala de reuniones, previa petición de uno de ellos.

Al finalizar esta reunión, el Responsable de Jefatura de Recursos Humanos elaborará un informe confidencial que incluirá la información recabada, el contenido de la reunión y las conclusiones finales, así como, las propuestas para la solución de la denuncia.

Para esta reunión tanto el trabajador/a afectado por la conducta de acoso, como el trabajador/a que presuntamente está realizando este comportamiento no deseado, podrán hacerse acompañar por un representante de personal.

La duración de esta fase preliminar del procedimiento no se tendrá en cuenta para el cómputo del plazo máximo para la tramitación de los expedientes disciplinarios establecido en la normativa laboral aplicable.

En el supuesto de que los hechos se repitan, la persona afectada por la conducta de acoso podrá seguir el procedimiento formal recogido a continuación.

6.2.2 Fase formal.

Todo trabajador que considere está siendo objeto de una conducta de acoso, se dirigirá por escrito a la persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos de su área de actividad, dejando constancia fehaciente a través del medio que estime oportuno, incluida la entrega del escrito del trabajador por un representante de personal y debiendo acompañar un relato de los hechos y todos los documentos o pruebas de que disponga, a efectos de acreditar la conducta denunciada, así como señalar haber cumplido la fase de procedimiento preliminar en su caso. Con carácter excepcional, en el caso en que la persona que presuntamente está realizando la conducta de acoso fuera la persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos de su área de actividad, el trabajador deberá dirigir el mencionado escrito directamente al Director Corporativo de Recursos Humanos.

De este escrito y la documentación recibida, el máximo Responsable de Recursos Humanos, dará traslado al Instructor de Expedientes.

La persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos del área, o en quien delegue, junto con el Instructor de Expedientes, tendrán que realizar los trámites oportunos recogidos en este procedimiento. Cuando las situaciones afectaran a personal de diferentes áreas de actividad, podrá participar un Responsable de Recursos Humanos por cada una de ellas.

Las personas indicadas intervendrán para tratar de llegar a una solución del conflicto, protegiendo en todo momento el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las partes, actuando de forma mancomunada, y a este fin, se les concede la facultad suficiente para recabar la información necesaria para la tramitación y resolución del conflicto.

Tras recibir el escrito, a la vista de la documentación aportada y después de una primera valoración de los hechos, pueden considerar que la conducta descrita no constituye uno de los supuestos amparados por el Protocolo, en cuyo caso remitirán, en el término de cinco días hábiles, escrito motivado al denunciante comunicándoselo.

En caso contrario, y valorado que puede tratarse de uno de los supuestos recogidos en el Protocolo, se procederá a la incoación del oportuno Expediente Disciplinario conforme la normativa laboral vigente en la Empresa. Asimismo, en este momento, y en aquellos casos en los que el Expediente resulte de especial gravedad, por el número de afectados o por la repetición de los casos de acoso, el Responsable de Recursos Humanos dará traslado de la orden de incoación del Expediente Disciplinario a los miembros de la Comisión de Igualdad de Oportunidades.

A tal efecto podrán, en relación con los hechos de la denuncia, tomar declaración a las personas implicadas o a quien consideren conveniente, recabar documentos que no se hayan aportado

anteriormente, y utilizar cualquier medio de prueba admisible en Derecho, utilizado por los Instructores de Expedientes Disciplinarios.

Las personas intervenientes podrán estar acompañadas por un representante de personal cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

En cualquier caso, los responsables de la tramitación adoptarán las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción, igualdad, celeridad, confidencialidad y defensa de los implicados en la denuncia.

Durante la tramitación del procedimiento, a la vista de lo actuado y la gravedad de los hechos, podrán proponer al Responsable de Recursos Humanos del área de actividad a que pertenezcan, medidas cautelares, organizativas o de adscripción a otro puesto o centro de trabajo con carácter transitorio, mientras dura el procedimiento, con el fin de evitar el contacto entre ellos. De no ser posibles éstas, y en casos de especial y extrema gravedad, el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad respectiva podrá acordar la adopción de otras medidas.

El Instructor de Expedientes podrá solicitar informe no vinculante a los representantes de los trabajadores, facilitando para ello toda la información relativa al expediente concreto.

Para ello, dispondrán de un plazo máximo de diez días hábiles desde la recepción de esta solicitud, para pronunciarse y comunicar al Instructor de Expedientes la acción propuesta.

Si transcurrido el plazo señalado para el informe, no lo presentaran, el Instructor reflejará mediante providencia haber cumplido el trámite de audiencia y continuará la tramitación del expediente.

Cuando se solicite el citado informe a los representantes de los trabajadores, el plazo de tramitación del Expediente Disciplinario podrá ampliarse en los términos previstos en el artículo 468 de la normativa laboral de la Empresa.

Informe final.

El procedimiento terminará con un informe final, que incluirá la denuncia, la información recabada, relación de las gestiones efectuadas, las conclusiones y la calificación de la infracción que proceda.

La constatación de la existencia de acoso dará lugar a la imposición de una sanción por falta muy grave, para lo cual se establece que la existencia de cualquiera de las conductas anteriormente descritas (acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral) sea considerado como falta muy grave y sean expresamente incluidos en el régimen sancionador del Convenio colectivo en vigor.

Si se acreditara que las denuncias o alegaciones son falsas, no honestas, dolosas o calumniosas, las realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, a cuyo efecto se tendrá en cuenta las pruebas practicadas e informes recabados, se podrán adoptar medidas disciplinarias conforme a la Normativa Laboral con el denunciante, quedando tipificado este comportamiento como falta muy grave que será expresamente incluida en el régimen sancionador del Convenio colectivo en vigor.

Una copia del Expediente Disciplinario se guardará en el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan las personas implicadas.

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta. Por lo tanto, todos los intervenientes en cualquier procedimiento asumen una especial obligación de guardar confidencialidad en el tratamiento, conservación, custodia, archivo y transmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus actividades en el mismo. El incumplimiento de esta obligación conllevará la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

En el supuesto de que se constate que han existido represalias sobre los actores del proceso, la Empresa adoptará las medidas disciplinarias que estime oportunas frente al/los responsable/s de las mismas.

La iniciación del procedimiento establecido en el presente Protocolo, por cualquiera de sus vías, no modifica los plazos de reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

Si una vez iniciado el presente Protocolo, la Empresa tuviera conocimiento de la interposición de acciones judiciales por este motivo por cualquiera de las partes ante cualquier instancia judicial, se suspenderá el desarrollo del oportuno Expediente Disciplinario, así como el plazo de tramitación del mismo establecido en el artículo 468 de la Normativa Laboral de la Empresa, hasta la finalización de las acciones judiciales, momento en el cual se retomarán las actuaciones, sin perjuicio de las medidas cautelares y complementarias recogidas en el presente Protocolo. Esta medida se realizará a través de la oportuna diligencia del Instructor de Expedientes con comunicación a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo.

7. Medidas complementarias

a) Asistencia psicológica. —En el supuesto de que se haya constatado la existencia de acoso, y a petición de la persona afectada, el Responsable de Psicología Laboral de la Empresa determinará la necesidad o no de asistencia psicológica tanto de la persona que haya sido víctima de la conducta de acoso, como de la persona que ha realizado este comportamiento no deseado.

6. ESTRUCTURA, ESTRATEGIAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

b) Restitución de las víctimas. –En el caso de haberse constatado represalias o perjuicios de carácter laboral para la víctima durante el acoso, ésta tendrá derecho a ser restituída en las condiciones en que se encontraba antes del mismo, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Empresa e igualmente sin perjuicio para la víctima.

c) Seguimiento de incidentes de acoso. –Si en la aplicación del presente Protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, la Comisión de Igualdad de Oportunidades será competente para la resolución de la misma.

De los incidentes de acoso que se produzcan en la Empresa, se dará información en la Comisión de Igualdad de Oportunidades, salvaguardando en todo caso la identidad de las personas afectadas, donde se realizará el seguimiento de los mismos, el impacto del Protocolo y su efecto y se podrá proponer sugerencias y medidas tendentes a su disminución, si se considera necesario. Por ello, y con el objetivo fundamental de salvaguardar la identidad de los trabajadores/as, en este procedimiento de seguimiento de los incidentes no se facilitarán en ningún caso los datos personales relativos a la identidad de las personas afectadas, no constando los nombres de las personas involucradas, que serán sustituidos por un código alfanumérico.

Se revisará la efectividad del Protocolo siempre que se haya aplicado durante toda su extensión en, al menos, cinco procesos.

8. Entrada en vigor

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de la fecha de su firma entre las partes, y su vigencia será indefinida en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

9. Política de comunicación y divulgación

Las partes firmantes se comprometen a difundir el presente Protocolo, para conocimiento de todos los trabajadores/as y de sus representantes en los centros de trabajo.

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de Renfe-Operadora de que estas conductas de acoso son inaceptables, este Protocolo se dará a conocer a través de una acción divulgativa.

El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en la Intranet de Renfe-Operadora. Además, el Plan de Acogida, dirigido al personal de nuevo ingreso, incluirá información específica sobre este Protocolo”

6.1. Propósito del Grupo Renfe

Se ha fijado como propósito la reducción y eliminación de todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, con la eliminación de los obstáculos y estereotipos sociales que impidan alcanzar estas metas. Para ello, el Grupo Renfe pone el Plan a disposición de toda la plantilla de la empresa, independientemente del cargo y responsabilidad que desempeñe, como un instrumento para que entre todas y todos de forma conjunta podamos lograr la equidad de género en el menor período temporal posible.

6.2. Marco legal

La igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

El Tratado de Lisboa, de 2009, marca los principios para la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y sobre esta base se construyó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, considerada esencial en materia de igualdad, ya que sienta las bases, desde diferentes campos, para la construcción de una sociedad basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Recientemente, esta ley ha sido revisada y modificada por los siguientes textos normativos:

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

El II Plan de Igualdad de Género del Grupo Renfe tiene el objetivo de dar cumplimiento a estas leyes y de continuar con el compromiso empresarial asumido en el I Plan de Igualdad.

6.3. Principios rectores del plan

Es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, que se guían por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que conforman la totalidad de la plantilla.
- Aplica la igualdad de género como estrategia transversal para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Innovación y mejora continua para la implementación inmediata de medidas correctoras o de prevención.
- Compromiso de gestión, diálogo e igualdad participativa entre todas las partes implicadas para aportar los recursos necesarios que permitan alcanzar los objetivos acordados.
- Tiene naturaleza correctora, con el objetivo de eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

6.4. Objetivos del plan

Los objetivos están referidos a la totalidad del Plan y se expresan en dos tipos de objetivos, generales y específicos.

Objetivos generales:

- Alcanzar en el Grupo Renfe la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Conseguir que la perspectiva de género se integre dentro de la empresa.
- Alinear en el logro de este objetivo al equipo directivo, a la totalidad de la plantilla y a la representación sindical.
- Promover una cultura que respete y difunda los valores de la igualdad de género.

Objetivos específicos:

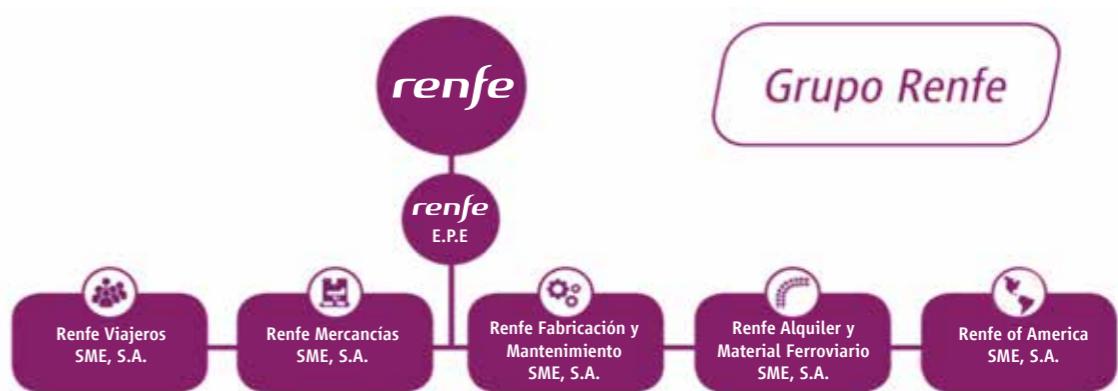
- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en el desarrollo profesional.

- Asegurar que los procesos de contratación sigan cumpliendo con el principio de igualdad de oportunidades.
- Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo u oportunidades en la carrera profesional.
- Promover la paridad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Formar, informar y sensibilizar a la totalidad de la plantilla en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
- Adoptar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres y reducir las diferencias entre ambos sexos.
- Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos, de manera que se mantenga el principio de "a igual categoría, igual salario".
- Implementar métodos de comunicación e imágenes que eviten el sesgo sexista y valoren el respeto entre géneros y la igualdad de oportunidades.
- Erradicar la feminización o masculinización que existen en determinados puestos o categorías profesionales.
- Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo.

6.5. Alcance y ámbitos de aplicación

Este Plan será de aplicación en todas las sociedades que conforman el Grupo Renfe y ámbitos geográficos donde las diferentes empresas del Grupo Renfe tengan implantación y englobará a la totalidad de su plantilla.

Las menciones que se efectúan en el Plan a organismos, estructuras, etc... se entenderán hechas, en el supuesto de reestructuración o cambio organizativo, a los/las que sustituyan a los consignados en el mismo.



6.6. Áreas de acción

Los acciones y medidas a tomar tendrán su aplicación en las siguientes áreas:

1. Acceso al Grupo Renfe.
2. Condiciones de trabajo y carrera profesional.
3. Formación.
4. Comunicación y sensibilización.
5. Lenguaje e imagen no sexista.
6. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad.
7. Retribuciones.
8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
9. Violencia de género.



6.7. Vigencia

El plan establece una vigencia temporal de cuatro años, aunque tomando en consideración el sistema de evaluación continua que establece el propio plan, y con la finalidad de que se pueda evaluar el impacto de las acciones concretas y el resultado de las mismas, en tanto si cumplen o no con los objetivos marcados, se considera necesaria una revisión integral del plan una vez transcurridos dos años desde la implantación del mismo.

6.8. Acciones y medidas

6.8.1. Acceso al Grupo Renfe

- **Criterio:** Continuar con criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa que garantice la igualdad de oportunidades.
- **Objetivo específico:** Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de Renfe.

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua
			Comisión seguimiento
			Indicadores
1- Continuar promoviendo la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (presidencia y secretaría)	G.A. Selección - Tribunales Convocatoria	Continuo	Verificar anualmente que se cumple la paridad y solicitar corrección de no cumplirse
2- Los tribunales de las convocatorias podrán valorar las circunstancias que acontezcan en relación con las aspirantes embarazadas o en maternidad y podrán tomar las medidas adecuadas, a fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes	Tribunales Convocatoria	Continuo	G.A. Selección informará a la Comisión de Seguimiento de las medidas acordadas por el tribunal y analizará si ha conseguido el fin pretendido Número de solicitudes y adopción de medida concreta en cada caso

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
3- Informar a las empresas externas que colaboran en los procesos de selección sobre el compromiso del Grupo Renfe con la igualdad de oportunidades	G.A. Selección	Continuo	La empresa verificará que se ha cumplido con el compromiso, dando cuenta a la Comisión de Seguimiento	Información en cada contrato marco o licitación de contrato individual
4- Aplicar un procedimiento estandarizado de selección, que contemple la perspectiva de género la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes	G.A. Selección - Comisión Seguimiento	3 meses	Proponer recomendaciones si ha conseguido el fin pretendido	Documentar el proceso estandarizado y recabar su cumplimiento
5- Continuar incluyendo en el temario de las convocatorias los aspectos más importantes de la ley de igualdad y el plan de igualdad	G.A. Selección - Comisión Seguimiento	3 meses	Fijar los aspectos más importantes de la ley y comprobar que se incluye en el temario de convocatorias la Comisión de Seguimiento	Inclusión del temario en las convocatorias
6- Realizar una memoria anual específica en materia de acceso al empleo que contemple la implementación de las medidas	Comisión Seguimiento	Anual	Analizar la ocupación por sexo y elaborar propuestas para la atracción del talento del sexo subrepresentado en las siguientes convocatorias	Número de personas por sexo que solicita la participación en las convocatorias (en cada subgrupo profesional) y número de personas por sexo y subgrupo profesional que obtiene plaza

6.8.2. Condiciones de trabajo y carrera profesional

- **Criterio:** Integrar la composición equilibrada en todas las actuaciones que realice la empresa y en los objetivos que se marquen y puedan incidir en la representatividad de mujeres y hombres.
La plantilla sigue teniendo un claro desequilibrio, sobre todo en algunos colectivos, donde las mujeres están muy infrarrepresentadas. Ellas se han incorporado más tarde a Renfe y, por tanto, el criterio de la antigüedad es un elemento diferenciador que las penaliza de forma objetiva. Para intentar corregir este desequilibrio, se propone su análisis y valoración en la mesa de trabajo correspondiente.
- **Objetivo específico:** Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Renfe.

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
1- Desarrollar una base de datos de perfiles profesionales de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad	G.A. Selección	6 meses/Continuo	La empresa comunicará anualmente el número de mujeres por subgrupos profesionales y si han ascendido	Identificar información necesaria que permite el acceso a puestos de estructura
2- Investigar acciones de motivación para mujeres cualificadas para que participen en las convocatorias de movilidad funcional	Comisión Seguimiento	Continuo	Previamente a la publicación de las convocatorias de movilidad funcional, proponer acciones de motivación	Número de mujeres que se inscriben en las convocatorias de movilidad funcional por subgrupos profesionales
3- Publicar el porcentaje de ocupación por sexo de cada subgrupo profesional para identificar el sexo subrepresentado en las convocatorias de movilidad funcional	G.A. RR.LL. - G.A. Selección - G.A. Comunicación Interena	Continuo	Actualizar anualmente la información que se solicitará a RR.HH.	Identificar el número de personas por sexo que ocupan cada subgrupo profesional

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua		Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores				Comisión seguimiento	Indicadores
4- En las convocatorias de movilidad funcional, continuar con la preferencia del sexo subrepresentado y analizar la eliminación de la valoración de la antigüedad a la hora de ordenar a las personas participantes	Mesa de Personal	Continuo	Verificar que se publica en las convocatorias la preferencia del sexo subrepresentado	Publicar en las convocatorias la preferencia del sexo subrepresentado	1- Incluir en los cursos de acogida al personal de nuevo ingreso un módulo en materia de igualdad y violencia de género	D. Formación - Comisión Seguimiento	Continuo	Analizar el contenido de la acción formativa y evaluar si necesita ser fortalecida (aumento tiempo...)	Documentar la visión del alumnado en materia de igualdad en el acceso a la empresa
5- Integrar la perspectiva de género en las licitaciones sobre uniformidad, en los puestos y sociedades del Grupo en los que sea necesario	Sociedades	Continuo	Informar a la Comisión de la inclusión de la perspectiva en las licitaciones	Identificar en el pliego de condiciones la perspectiva de género	2- Cuando las personas sean asignadas a puestos de superior categoría, realizarán un curso de formación en igualdad a lo largo del año siguiente	D. Formación - G.A. Organización - Comisión Seguimiento	Continuo	Seguimiento de la formación realizada	Informe anual con el número de personas por sexo que realizan la formación en igualdad
6- Realizar una memoria anual específica de representatividad por sexo, en subgrupos profesionales y en las convocatorias internas a las personas participantes	Comisión Seguimiento	Anual	Analizar la ocupación por sexo por subgrupos profesionales y su variación con las convocatorias y elaborar propuestas para la atracción del talento del sexo subrepresentado en las siguientes convocatorias	Número de personas por sexo y subgrupo profesional que solicita la participación en las convocatorias (en cada subgrupo profesional) y número de personas por sexo y subgrupo profesional que obtiene plaza	3- Priorizar las acciones de formación a las personas reincorporadas tras una licencia o excedencia por maternidad/ paternidad o cuidado de personas dependientes	D. Formación - D. RR.HH.	Continuo	Proponer las acciones formativas idóneas para las personas reincorporadas	Informe anual con el número de personas por sexo que se reincorpora por este motivo
					4- Incluir indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como la adjudicación	D. Formación - Comisión Seguimiento	Continuo	Detectar si hay desequilibrio y analizar si se producen desigualdades	Número de solicitudes y correlación del número de adjudicaciones (datos desagregados por sexo)
					5- Creación de un módulo formativo para toda la plantilla, sobre igualdad, prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo, y violencia de género, cada vez que se apruebe un plan de igualdad	D. Formación - Comisión Seguimiento	Sin plazo determinado	Coordinar con la Dirección de Formación la planificación de la impartición de la formación y comprobación de su realización	Número de personas que realiza la formación



6.8.3. Formación

- Criterio:** Fomentar la sensibilización en materia de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en la plantilla.
- Objetivo:** Sensibilizar, comunicar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.



6.8.4. Comunicación y sensibilización

- Criterio:** Impulsar la comunicación y difusión de acciones en materia de igualdad.
- Objetivo:** Asegurar que la plantilla tenga conocimiento de las acciones que la empresa desarrolla en materia de igualdad.

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
1- Hacer participar a la plantilla a través de cuestionarios periódicos sobre la evolución de medidas de igualdad en el Grupo	Comisión Seguimiento - G.A. Comunicación Interna	Anual	Participación previa en la elaboración de cuestionarios	Generar contenidos evaluables y comprobar su publicación
2- Crear un apartado específico en la intranet de Renfe para dar información relativa a la igualdad de oportunidades (buzón de sugerencias...)	G.A. Comunicación Interna - Comisión Seguimiento	3 meses desde la aprobación del Plan	Verificar semestralmente el número de noticias en materia de igualdad y gestionar, en su caso, el buzón de sugerencias	Programación anual de las acciones a publicar
3- Creación del club del empleado para potenciar actividades infantiles y familiares	R.S.E.	Continuo	Proponer actividades	Informe anual con la descripción de las actividades realizadas
4- Fomentar la eliminación de los estereotipos de género asociados a las profesiones a través de acciones de comunicación internas y externas	G.A. Comunicación Interna - D. Comunicación	Continuo	Revisar anualmente las acciones de comunicación y proponer cambios cuando se detecten contenidos sexistas	Textos e imágenes en las comunicaciones de empresa

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua
Comisión seguimiento	Indicadores		
5- Elaborar una guía con las medidas de conciliación y corresponsabilidad, y fomentar su uso a los hombres, con acciones de información y sensibilización	G.A. RR.LL. - Comisión Seguimiento - G.A. Comunicación Interna	6 meses desde la aprobación del Plan	Crear la guía y elaborar propuestas para la utilización de las medidas por parte de los trabajadores
6- Difundir las medidas de protección a víctimas de violencia de género	G.A. Comunicación Interna	3 meses desde la aprobación del Plan	Analizar el impacto de las medidas existentes y proponer nuevas medidas
7- Realizar campañas de difusión de los protocolos de acoso, una vez acordados	G.A. Comunicación Interna	2 meses desde el acuerdo	Impulsar la difusión de la medida



6.8.5. Lenguaje e imagen no sexista

- Criterio:** Avanzar en la implantación de una comunicación inclusiva de género.
- Objetivo:** Visibilizar a las mujeres en los textos e imágenes de la empresa sin contenidos estereotipados.

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua		Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores				Comisión seguimiento	Indicadores
1- La Comisión de seguimiento del plan analizará el nuevo borrador de normativa laboral, una vez que sea acordado, revisando que se redacta en un lenguaje no sexista y evitando cláusulas susceptibles de discriminación	G.A. RR.LL. - Comisión Seguimiento	3 meses desde la aprobación de la nueva N	Analizar el nuevo texto y proponer modificaciones, de conformidad con la guía de lenguaje no sexista	Utilización de la guía de lenguaje no sexista en la adaptación de textos y propuesta de modificaciones	1- Impulsar la valoración de una nueva regulación de vacaciones para personas con menores de 16 años a su cargo	Mesa de Normativa	Negociación Convenio Colectivo	Realizar un informe de los potenciales nuevos escenarios	Incluir en la mesa la propuesta para su valoración
2- Utilizar un lenguaje inclusivo de género en convocatorias, manuales de formación, comunicaciones internas y externas, acciones formativas, normativa laboral, materiales de trabajo, denominación de puestos, comunicación de cambios organizativos y procesos de movilidad	G.A. Comunicación Interna - D. Formación - G.A. Organización	Continuo	Revisar anualmente los textos e imágenes y proponer cambios cuando se detecten contenidos sexistas	Utilización de la guía de lenguaje no sexista en la revisión y propuesta de modificaciones	2- Proponer y negociar medidas de flexibilidad horaria (horario flexible, acumulación horaria, jornada intensiva, adaptación gráficos...)	Mesa de Jornada	6 meses desde la aprobación del Plan	Realizar un informe de los potenciales nuevos escenarios	Incluir en la mesa la propuesta para su valoración
3- Fomentar la eliminación de los estereotipos de género asociados a las profesiones, evitando imágenes que las masculinice o feminice	G.A. Comunicación Interna - D. Formación - G.A. Organización	3 meses desde la aprobación de la nueva N	Revisar anualmente los textos e imágenes y proponer cambios cuando se detecten contenidos sexistas	Utilización de la guía de lenguaje no sexista en la revisión y propuesta de modificaciones	3- Proponer y elaborar nuevas medidas de conciliación (horarios límite, desconexión digital y videoconferencias)	Mesa de Jornada	6 meses desde la aprobación del Plan	Realizar un informe de los potenciales nuevos escenarios	Incluir en la mesa la propuesta para su valoración
					4- Colaborar en la elaboración del proyecto del mismo	Mesa de Teletrabajo	Inmediata	Proponer acciones	Participar en la Comisión del Teletrabajo
					5- Estudiar y proponer un plan de apoyo específico maternidad/paternidad (permiso preparación parto, suspensión por adopción o acogimiento, desplazamiento país origen, lactancia, nacimiento hijos prematuros...)	Mesa de Normativa	6 meses desde la aprobación del Plan	Realizar un informe de los potenciales nuevos escenarios	Incluir en la mesa la propuesta para su valoración

⇒ 6.8.6. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar

- **Criterio:** Avanzar en el establecimiento de una política que fomente la corresponsabilidad y la flexibilidad laboral.
- **Objetivo:** Abordar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos性, a través del fomento de la corresponsabilidad.

→ 6.8.7. Retribuciones

- **Criterio:** Garantizar el principio de igualdad salarial por igual trabajo.
- **Objetivo:** Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
1- Analizar causas asociadas a la promoción o trayectoria profesional y características de los puestos que ocupan mujeres y hombres que puedan incidir en una diferencia de responsabilidad, especialización o retribución	D. RR.HH - Comisión Seguimiento	Anual	Proponer acciones correctoras donde se verifiquen desviaciones negativas y comunicar éstas a la Dirección de RR.HH.	Definir las características de los puestos de trabajo y puestos homogéneos
2- Continuar con un sistema que permite garantizar retribuciones que no generan discriminación entre sexos	D. RR.HH.	Continuo	Proponer acciones de mejora	Igual retribución por trabajo de igual valor
3- Analizar el establecimiento de un complemento salarial hasta el 100% de la situación de baja por incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, durante el embarazo	Mesa de Económica	Negociación Convenio Colectivo	Analizar el impacto de las medidas propuesta y darle difusión	Realizar un informe sobre la viabilidad de la medida (porcentaje en relación con el total del fondo de las ayudas graciables)
4.- Analizar las solicitudes desagregadas por sexo de los productos del plan de retribución flexible y beneficios sociales	Conisión Seguimiento	Anual	Analizar tipos de solicitudes por sexo y proponer acciones si se detectan usos estereotipados	Número y tipología de solicitudes desagregadas por sexos

→ 6.8.8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales

- **Criterio:** Incluir la perspectiva de género en la gestión empresarial y en las herramientas de prevención de riesgos laborales.
- **Objetivo:** Promover y difundir acciones preventivas que posibiliten evitar conductas de violencia.

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
1- Seguir difundiendo la directriz de embarazo, parto reciente y lactancia a toda la empresa y conservar la protección de embarazo y maternidad	G.A. PRL	Continuo	Comprobar la publicación y difusión y solicitar su realización, en caso de no realizarse	Publicar y difundir el protocolo
2- Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos, protocolos de vigilancia de la salud y reconocimientos médicos	G.A. PRL	Continuo	Informar a la Comisión de la inclusión de la perspectiva en los diferentes procedimientos	Revisar y adaptar los documentos existentes
3- Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres	G.A. PRL	Continuo	Informar a la Comisión de la inclusión de la perspectiva en los diferentes procedimientos	Revisar y adaptar los documentos existentes
4- Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad, enfermedad profesional y no profesional, desagregada por sexo, colectivos y servicios	G.A. PRL	Cada 6 meses	Analizar la información y proponer acciones de mejora	Datos desagregados por sexo

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
5- Realizar un informe sobre el acoso y actualizar, de acuerdo a la legalidad, los protocolos de acoso, valorando la inclusión de la figura del ciberacoso y del acosador anónimo	G.A. RR.LL - Comisión Seguimiento	6 meses desde la aprobación del Plan	Seguimiento de los casos de acoso y violencia de género	Número de denuncias presentadas y resultado
6- Reforzar el seguimiento de los casos de acoso por la Comisión de Seguimiento	Comisión Seguimiento	Continuo	Analizar la idoneidad y eficacia de las medidas adoptadas	Número de casos, tipología y medidas adoptadas
7- Informar a las empresas externas y becarias/os de los protocolos que se aplican en la empresa en situaciones de acoso y violencia	D. Compras	Continuo	Impulsar la difusión de la medida	Documentar la transmisión de la información
8- Derivar a los Comités de Seguridad y Salud correspondientes otras situaciones de violencia sufridas por los trabajadores y trabajadoras, que no sean susceptibles de protección por el protocolo de acoso o no constituyan violencia de género	RR.HH. - Comisión Seguimiento	Continuo	Empresa informará a la Comisión Seguimiento de su cumplimiento	Número de personas por sexo que denuncia estas violencias

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
1- Analizar la viabilidad de que las víctimas de violencia de género tengan derecho preferente absoluto si solicitan movilidad geográfica temporal (traslado temporal)	Mesa de Igualdad	Vigencia II Convenio Colectivo	En caso de que la medida sea acordada, impulsar la difusión de la misma y recibir información de las solicitudes de las víctimas de VG, para analizar su impacto y evolución	Número de mujeres que solicitan traslado temporal
2- Analizar la viabilidad de considerar ausencias retribuidas las faltas de asistencia derivadas de violencia de género, acreditadas por servicios sociales o servicios de salud y las derivadas para gestiones administrativas, judiciales o médicas de víctimas y/o sus hijas/os	Mesa de Igualdad	Vigencia II Convenio Colectivo	En caso de que la medida sea acordada, impulsar la difusión de la misma y recibir información de las solicitudes de las víctimas de VG, para analizar su impacto y evolución	Número de mujeres que acreditan la condición de víctimas de VG y número de ausencias por este motivo
3- Analizar la viabilidad de que la excedencia por violencia de género, no tenga tiempo mínimo de antigüedad ni de permanencia en la misma	Mesa de Igualdad	Vigencia II Convenio Colectivo	En caso de que la medida sea acordada, impulsar la difusión de la misma y recibir información de las solicitudes de las víctimas de VG, para analizar su impacto y evolución	Número de mujeres víctimas de VG y número de mujeres que solicitan anualmente excedencia
4- Posibilitar atención psicológica a través de los servicios médicos de la empresa a las víctimas de violencia de género	G.A. Prevención Riesgos Laborales	Continuo	Impulsar la difusión de la medida	Número de mujeres que utiliza este servicio

6.8.9. Violencia de género

- **Criterio:** Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la etapa profesional de las trabajadoras víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y/o moral.
- **Objetivo:** Aumentar la protección a las víctimas de violencia de género.

7. SISTEMA DE GESTIÓN

El Plan de Igualdad del Grupo Renfe incorpora un sistema de gestión cuyo propósito es dotarle de una metodología e instrumentos que le permitan alcanzar mejor sus compromisos, metas y objetivos.

Consta de las siguientes partes:

7.1. Metodología de trabajo

La metodología pivota sobre el Resultado. De su análisis y diagnóstico se determinarán las mejoras oportunas para la consecución de los objetivos.

Cada objetivo y acción dispone de sus indicadores que permiten realizar la medición de los avances y obtener los resultados para el diagnóstico.



El diagnóstico determinará el grado de cumplimiento de la acción planificada. Y, en consecuencia, se aplicará el círculo de mejora continua.

Ciclo de mejora continua.

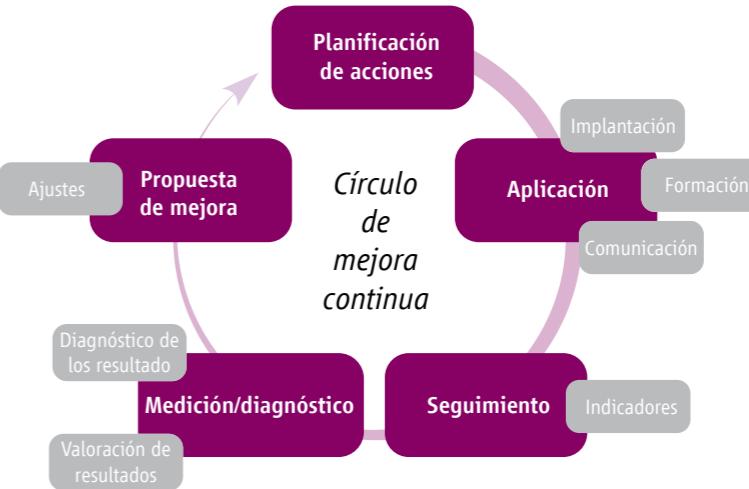
El sistema de gestión se activa desde el mismo instante en el cual se firma II Plan de Igualdad de Género para implementar un ciclo de metodología de mejora continua:

- **Planificación:** Es la fase de preparación en la cual se incorporan las necesidades, carencias y mejoras. Asumen los nuevos compromisos y se ordenan las acciones a realizar.
- **Aplicación:** fase de ejecución de la programación: objetivos, medidas e instrumentos de gobernanza.

Es necesario mantener una línea de comunicación y de formación constante con la totalidad de la plantilla.

- **Seguimiento:** Por medio de los responsables asignados se mantiene un estado de seguimiento periódico de las acciones aplicadas.

- **Medición/diagnóstico:** Valoración de los resultados obtenidos, indicando el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos o de avance del logro de objetivos.
- **Propuesta de mejora:** Según las conclusiones del diagnóstico se determinarán los ajustes correspondientes y las propuestas que reorientarán las medidas para la consecución del objetivo.

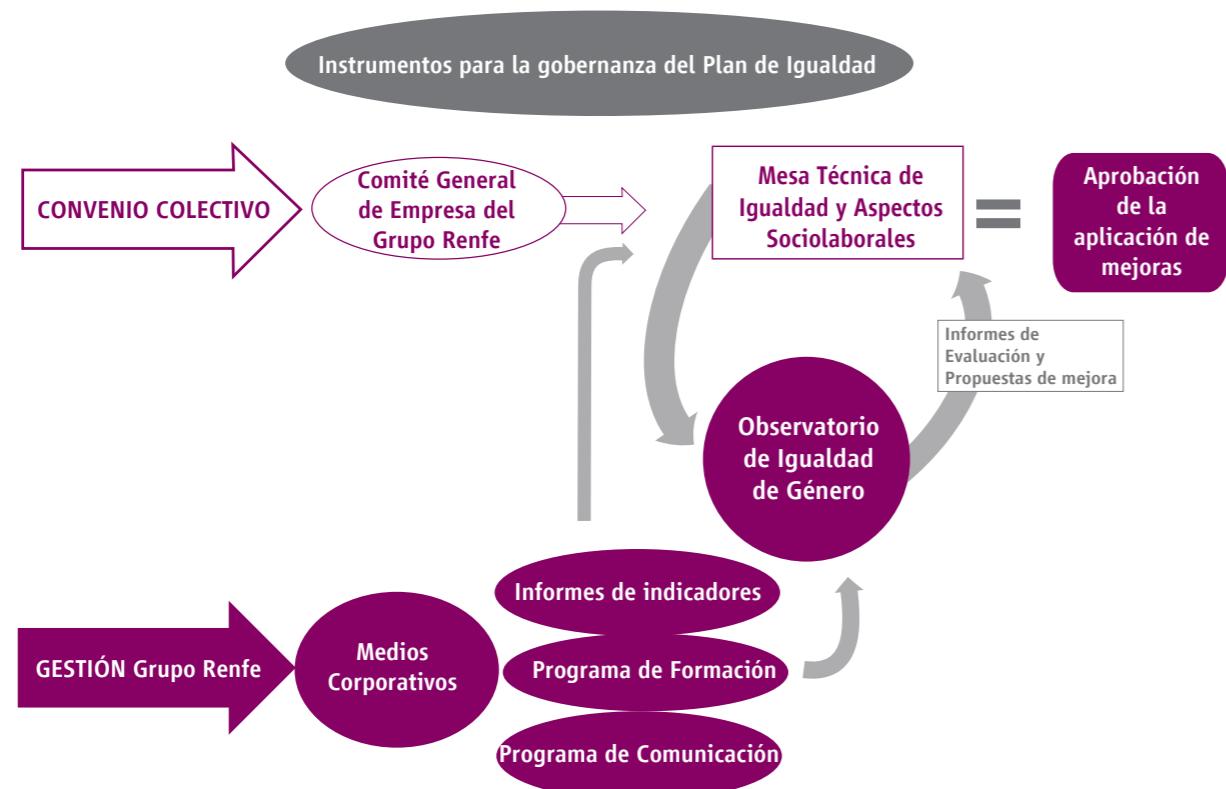


7.2. Instrumentos para la gobernanza del PIGGR

La gobernanza del Plan dispondrá, además de con los medios corporativos con los que cuenta el sistema de gestión del Grupo Renfe, con los específicos que derivan del Convenio Colectivo.

⇒ 7.2.1. Mesa Técnica de Igualdad y Aspectos Sociolaborales (MTIASL)

Esta mesa asume las atribuciones que le otorga el propio Comité General de Empresa del Grupo Renfe: Responsable de realizar el seguimiento del Plan de Igualdad, del cumplimiento de sus compromisos y de alcanzar los objetivos fijados. Además, de representar los intereses tanto de la organización como de los trabajadores y trabajadoras.



7.2.2. Observatorio de Igualdad de Género

El Plan incorpora como novedad un grupo de trabajo técnico de apoyo al MTIASL. Su finalidad será la de detectar, analizar y proponer mejoras para corregir situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en el Grupo Renfe.

Realizará el seguimiento periódico y análisis de las medidas del Plan de Igualdad e identificará novedades y tendencias que se vayan produciendo en la sociedad e incorporará de criterios innovadores. Reportará al MTIASL los informes de propuestas necesarios que le permitan a éste tomar decisiones y aprobar propuestas.

Está conformado por representantes de los trabajadores y de las Sociedades y Áreas de Gestión del Grupo Renfe.

Sus funciones son las recogidas en el círculo de mejora continua: Seguimiento de las acciones, evaluación y diagnóstico y especialmente, elaborar informes con propuestas de mejora y planificación que reorienten acciones y objetivos.

7.2.3. Informes de evaluación

Los informes que se contemplan son de tres tipos:

- Los facilitados por las áreas de gestión de Renfe que están implicadas en el Plan y que recogen los datos con los indicadores de medición: área de personas, de formación, de comunicación y otras.
- Los documentos de análisis propuestos por el Observatorio de Igualdad de Género para reportar a la MTIASL
- Los elaborados por el MTIASL

7.2.4. Programas de sensibilización, información y formación

Con el objeto de impulsar un cambio cultural y que arraiguen los conceptos de igualdad de género en la empresa es imprescindible sensibilizar a la plantilla y dotarle de aquellas habilidades y competencias para poder aplicar, tanto en su vida laboral como social, estos principios. De manera que todo ello también pueda generar una transformación en el entorno.

Para ello, es necesario que las áreas de gestión de Renfe incluyan estos contenidos, con carácter transversal, en los programas anuales de Comunicación y de Formación.

Todo ello en coherencia con los objetivos acordados en el presente PIGGR, adoptando medidas e indicadores que permitan facilitar su evaluación.

Divulgación del PIGGR

Facilitar el conocimiento del Plan y la adquisición de competencias para alcanzar un cambio cultural en materia de igualdad se materializará a través de dos vías:

- **Comunicación:** Elaboración de un programa específico de comunicación y difusión:
 - Planifica los contenidos del Plan
 - Establece los canales más adecuados para su difusión y
 - Asigna las acciones y su difusión en un calendario de previsiones.
 - Establece y administra los indicadores que sobre esta materia identifica el PIG.

8. Anexo: Glosario de términos

- **Formación:** Elaboración de un programa de formación anual específico que desarrolle transversalmente competencias en igualdad de género y que aplique la métrica necesaria para evaluar avances y logros.
 - o Planifica contenidos y cursos que se determinen en función de los perfiles de la plantilla/público objetivo
 - o Establece las metodologías más eficientes para cada tipo de curso
 - o Establece un calendario de imparticiones.
 - o Establece y administra los indicadores que sobre esta materia identifica el PIG.

7.2.5. Recursos

Para la eficiente consecución de los objetivos se podrán a disposición los medios materiales, económicos y humanos que para cada objetivo así se establezcan como necesarios.

7.3. Procedimiento de modificación e interpretación del PIGGR

Se encomienda a la Comisión de Igualdad, la función de interpretación, control y seguimiento del desarrollo de este plan de igualdad, articulando las medidas necesarias para su cumplimiento dentro de los plazos establecidos.

La comisión de igualdad se compone de 8 representantes por cada una de las partes, estando constituida la parte social con las organizaciones sindicales pertenecientes al Comité General del Grupo Renfe y distribuidos de manera proporcional a la representación que ostentan en el Grupo, en función de los resultados electorales y de acuerdo al Convenio Colectivo en vigor.

Se someterán a la Comisión de Igualdad las discrepancias para solventar de manera efectiva los desacuerdos que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente plan de igualdad.

Acción Positiva

Son medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto a los hombres. El fin es hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Son acciones temporales —aplicables mientras subsista la desigualdad—, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación a su objetivo. (art. 11 LOIEMH). (P. ej. *"En igualdad de condiciones se priorizará la contratación de mujeres en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas"*).

Acoso sexual

Acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art 7.1)

Acoso por razón de sexo

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art 7.2)

Brecha de género

Diferencia entre la tasa masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando *Tasa Femenina-Tasa Masculina*. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad. Se refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución, donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc.

- **Brecha salarial:** Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos *"feminizados"*.

(p.ej. *valoración desfavorable de los trabajos feminizados que están peor retribuidos: empleadas de hogar*).

- **Brecha tecnológica:** Se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

Composición equilibrada

Es la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (*LOIEMH*, Disposición adicional primera). Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad, también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria en relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

Conciliación

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad

Es la responsabilidad compartida. La corresponsabilidad va más allá del término de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, significa que la conciliación debe de ser ejercida por mujeres y hombres de forma equilibrada, no sólo por las primeras.

Datos desagregados/desglosados por sexo

Recogida de datos e información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo de la situación de las mujeres respecto a la de los hombres. El uso de estos datos revela dónde se encuentran y cuáles son las posibles causas de discriminación o desigualdad.

Discriminación directa por razón de sexo

Se considera a la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (*LOEIMH*, art. 6.1).

Tienen además la consideración de discriminación directa el acoso sexual y por razón de sexo, el condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

Discriminación indirecta

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja respecto al otro. Salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente, en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (*LOIEMH*, art. 6.2).

Diversidad sexual

Es un término que se usa para referirse, de manera inclusiva, a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género sin necesidad de especificar cada una de las identidades, comportamientos y características que conforman esta pluralidad.

Equilibrio de género

Se refiere a la participación de aproximadamente el mismo número de mujeres y hombres dentro de una actividad u organización. Algunos ejemplos son: representaciones en comités, estructuras de toma de decisiones o proporción de mujeres y hombres en la plantilla.

Estereotipos de género / Prejuicios de género

Los estereotipos de género son las creencias sobre las características que los hombres y las mujeres tienen que tener y desarrollar. (P. ej. estereotipos masculinos: *dynamismo, agresividad, ambición o dificultades en la expresión de las emociones*; estereotipos femeninos: *coquetería, emotividad, intuición, frivolidad, ternura o dependencia*).

Los prejuicios de género son las conclusiones que se realizan sobre las habilidades o capacidades de una persona en función del sexo al que pertenecen, sin tener conocimiento cierto de que eso sea así; (p.ej. *Los hombres conducen mejor que las mujeres. Las mujeres cocinan mejor que los hombres*).

Género

Es un concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia.

- **Género vs sexo:** El sexo viene determinado por la naturaleza, nacemos hombre o nacemos mujer. Son las características biológicas que distinguen al macho de la hembra. No es algo que se aprenda, son características biológicas difícilmente modificables.
- **Perspectiva de Género:** Permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades y oportunidades de ambos, sus expectativas, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos sexos, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen.

La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en las que viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de la intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

Tiene como objetivo reducir las brechas de oportunidades de desarrollo entre mujeres y hombres y trabajar para la igualdad entre ambos, como parte integral de la estrategia y funcionamiento de la organización.

Igualdad de sexo (Ver *Discriminación por razón de sexo*)

La igualdad de sexo se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de los caracteres o actitudes que se les asocian por ser mujeres u hombres. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de oportunidades

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones, tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea. (*"La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas"* LOIEMH, art. 4).

Impacto de género

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE).

España aprobó la Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, ejemplo que han seguido la mayoría de las Comunidades Autónomas.

Invisibilidad

A lo largo de la historia las mujeres y sus aportaciones han sido negadas y ocultadas. La historia de la humanidad se ha construido desde la visión androcéntrica del mundo que excluye a las mujeres, llegando a ni tan siquiera nombrarla (de ahí, por ejemplo, la utilización de los términos masculinos como genéricos teóricamente globalizadores e incluyentes y cuya única realidad es que ocultan y excluyen la presencia de las mujeres). Esta invisibilidad de las mujeres se debe a la desigualdad entre hombres y mujeres que parte de la superioridad de los unos sobre las otras.

Para cambiar este mundo androcéntrico y patriarcal es necesario recuperar la historia de las mujeres, tanto en lo que se refiere a mujeres singulares como a todas las aportaciones que las mujeres han hecho desde sus distintas miradas y realidades cotidianas.

Imágenes y publicidad sexista

La publicidad sexista hace referencia a las imágenes publicitarias que contienen estereotipos asociados a los roles de género. Es la que representa a las mujeres de forma indigna utilizando particular o directamente su cuerpo o partes del mismo como un objeto sin relación directa con el producto que se pretende promocionar o bien asociando su imagen asociada a comportamientos tradicionales asignados a las mujeres y que pueda generar violencia contra ellas.

Intervenciones específicas de género

Se dirigen para abordar áreas específicas en las que las mujeres están insuficientemente representadas o son desfavorecidas, lo que incluye la adopción de medidas especiales de carácter temporal y forman parte de un abordaje amplio de incorporación de la perspectiva de género.

Lenguaje sexista/Lenguaje inclusivo

El lenguaje sexista utiliza la lengua para perpetuar las desigualdades entre mujeres y hombres. P. ej. connotaciones semánticas despectivas (*oposición zorra/zorra; hombre público / mujer pública; ser un gallo / ser una gallina*) o de cosificación y pasividad (*impresor / impresora*).

El lenguaje inclusivo realiza un uso del lenguaje que visibiliza a las mujeres tal y como son y da cuenta de sus circunstancias específicas.

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito; p.ej. Realizar y recoger *los riesgos profesionales para las trabajadoras gestantes en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales*.

Roles de género

Son comportamientos adquiridos en una sociedad, una comunidad u grupo social determinado, según los cuales las personas están condicionadas para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades. A los hombres se les asignan los trabajos productivos, los que se realizan en el ámbito público, a cambio de una remuneración. A las mujeres se les asignan los trabajos reproductivos, los cuidados, a la familia y al hogar, funciones que se desarrollan en el ámbito privado, que no gozan de prestigio y visibilidad social y que en su mayoría no están remunerados.

Segregación sexual del trabajo

Consiste en la representación, mayoritaria o minoritaria, de mujeres y hombres en las diferentes ocupaciones, en función de los roles de género.

Segregación horizontal

Hace referencia al hecho de que las mujeres se aglutanen en aquellas actividades relacionadas con las tareas habitualmente femeninas (*asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, trabajos administrativos...*).

Segregación vertical

La segregación vertical en el trabajo se refiere a que las mujeres ocupan las escalas más bajas en la estructura jerárquica de las empresas y entidades, mientras que los hombres ocupan los puestos

de mayor poder o donde se toman las decisiones; p. ej. carrera judicial, hay más juezas que jueces, pero más magistrados que magistradas.

Tasa de ocupación/Tasa de desempleo/Tasa de actividad/Tasa de inactividad

La tasa de ocupación se refiere a las personas que tienen trabajo remunerado. La tasa de desempleo se refiere a quienes buscan un empleo y no lo encuentran. La tasa de actividad está formada por las personas ocupadas y las personas desempleadas. Son personas «inactivas» las que no tienen empleo y tampoco lo buscan. La tasa de inactividad es más alta entre las mujeres porque han abandonado el mercado de trabajo para cuidar de su familia.

Techo de cemento

Se refiere a los límites que tienen las mujeres para crecer política, social o empresarialmente, debido a la falta de referentes, de modelos de mujer. P. ej. *mujeres árbitro de fútbol, mujeres presidentas de gobierno, mujeres bomberas*.

Techo de cristal

Es la forma más conocida de la segregación vertical, y es el límite a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que, una vez llegado a este punto, muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional.

Techo de diamante

Se refiere al hecho de que en la sociedad patriarcal el hombre sea un «objeto de aprecio» y la mujer un «objeto de deseo». El ‘techo de diamante’ impide que se valore a las mujeres por criterios estrictamente profesionales y merma su autoestima femenina para aspirar a un puesto de mando.

Transversalidad

La transversalidad o *mainstreaming* de género es un modo de pensar, diseñar y ejecutar acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades. Supone que la perspectiva de género debe de incorporarse a todos los departamentos o áreas de la entidad, a todas las fases de los procesos de toma de decisiones y en todos los proyectos.

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos性es y teniendo en cuenta, activa y abiertamente,

desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de género

Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1).

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer.

Visibilización (Ver *Invisibilidad*)

Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres.