

II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL GRUPO RENFE



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4	4. ESTRUCTURA, ESTRATEGIAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD	18
Características	4	4.1. Propósito del Grupo Renfe	18
Participantes en la elaboración del Plan	5	4.2. Marco Legal	18
Abreviaturas	5	4.3. Principios rectores del plan	19
2. GRUPO Renfe y EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO	6	4.4. Objetivos del plan	20
2.1. Grupo Renfe	6	4.5. Alcance y ámbitos de aplicación	22
2.2. Compromiso de Renfe con la Igualdad de Género	7	4.6. Áreas de acción	22
2.3. Vínculos con otros programas	7	4.7. Vigencia	23
2.3.1. Plan Estratégico de Renfe	8	4.8. Acciones y medidas	24
2.3.2. Responsabilidad Social Empresarial	8	4.8.1. Acceso al Grupo Renfe	24
2.3.3. Objetivos de Desarrollo Sostenible	9	4.8.2. Condiciones de trabajo y carrera profesional	26
3. DIAGNÓSTICO	10	4.8.3. Formación	28
3.1. Características de la plantilla	11	4.8.4. Comunicación y sensibilización	30
3.1.1. Porcentajes de mujeres y hombres	11	4.8.5. Lenguaje e imagen no sexista	32
3.1.2. Acceso a la empresa	11	4.8.6. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal,	
3.1.3. Distribución de la plantilla por colectivos	11	laboral y familiar	34
3.1.4. Estructura organizativa	12	4.8.8 Salud laboral y prevención de riesgos laborales	38
3.1.5. Edad media	12	4.8.9. Violencia de género	40
3.1.6. Evolución de la edad media	13		
3.1.7. Bajas y reposición	13	5. SISTEMA DE GESTIÓN	42
3.1.8. Reducciones de jornadas	14	5.1. Metodología de trabajo	42
3.1.9. Permisos y excedencias	14	5.2. Instrumentos para la gobernanza del PIGGR	44
3.1.10. Desarrollo de la carrera profesional	14	5.2.1. Mesa Técnica de Igualdad y Aspectos Sociolaborales (MTIASL)	44
3.1.11. Ordenación del tiempo de trabajo	15	5.2.2. Observatorio de Igualdad de Género:	45
3.2. Encuesta de la Comisión de Igualdad del Grupo Renfe	15	5.2.3. Informes de evaluación:	45
3.3. Conclusiones	16	5.2.4. Programas de sensibilización, información y formación:	46
		5.2.5. Recursos	47
		6. ANEXO: GLOSARIO DE TÉRMINOS	48

1. INTRODUCCIÓN

“ 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.

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.



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.

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., CCOO. y U.G.T., la dirección general de RR.HH., la dirección de Relaciones Laborales y la Gerencia de Responsabilidad Social Empresarial.

La Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe aprobó el 7 de junio de 2021 el II Plan de Igualdad del Grupo Renfe.

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

GRUPO Renfe y 2. EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD 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

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.



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.



3. DIAGNÓSTICO

“

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, los datos del informe diagnóstico han sido actualizados a fecha diciembre de 2020.



3.1. Características de la plantilla

3.1.1. Porcentajes de mujeres y hombres



Según los datos actualizados de plantilla a diciembre de 2020, el total del Grupo Renfe estaba conformado por 14.416 personas, de las cuales 12.173 (84,44%) son hombres y 2.243 (15,56%) son mujeres.

El porcentaje más elevado de mujeres se concentra en la E.P.E., con un 31,13% siendo una ratio mayor que el porcentaje general de todo el grupo.

3.1.2. Acceso a la empresa

En cuanto a la contratación indefinida, el porcentaje de mujeres con contrato indefinido a tiempo completo asciende a 90,45%, mientras que el de hombres es más alto, situándose en el 92,88%.



La contratación indefinida a tiempo parcial tiene un reparto desigual, en este caso mucho mayor, ya que las mujeres con este tipo de contrato representan el 3,78% mientras que los hombres son el 0,30%.

Respecto de la contratación temporal, la distribución es más equilibrada, las mujeres con contrato temporal a tiempo completo son el 2,36% y los hombres el 2,08%. La modalidad contractual de temporal con jornada parcial solo es utilizada por la plantilla que se encuentra en situación de jubilación parcial, representando al 3,38% de mujeres y 4,72% de hombres.

3.1.3. Distribución de la plantilla por colectivos

Las razones de la presencia mayoritaria de hombres en la plantilla se encuentran principalmente en que gran parte de la misma se concentra en determinados colectivos (conducción, comercial y talleres) que integran lo que se ha denominado personal operativo

(mano de obra directa). No obstante, la presencia de mujeres en las convocatorias internas y externas está creciendo en los últimos años, fundamentalmente en el colectivo comercial con porcentajes similares. Sin embargo, en los grupos profesionales de talleres y conducción sigue estando por debajo de las incorporaciones masculinas.



La mayor parte de la plantilla (78,28%) se encuentra adscrita al personal denominado mano de obra directa (MOD), quienes prestan sus servicios directamente relacionados con la actividad productiva principal de la empresa, concretándose los porcentajes de la siguiente manera: 86,43% de hombres frente al 13,56% de mujeres.

Aunque la presencia femenina va aumentando en los puestos operativos, la situación histórica de la empresa hace que la plantilla en estos niveles siga estando fuertemente masculinizada.

Desde el año 2011, la evolución de la incorporación de mujeres en estos colectivos ha sido positiva, fundamentalmente en conducción, donde han pasado de un 1,43% a un 5,20% y en comercial, de 12,76% al 25,79%, y en talleres la evolución ha sido mínima, pasando de un 5,23% a un 5,79%.



3.1.4. Estructura organizativa



Las mujeres se concentran en el colectivo comercial y de gestión, en lo que respecta al personal operativo, donde se sitúan en un 25,79% y 41,05% respectivamente. En los puestos de estructura, alcanza el 24,60% en estructura de dirección y el 30,85% en estructura de apoyo, y en los mandos intermedios, representan el 16,56% del colectivo. En todos ellos, superan la media de representatividad en la empresa, que se sitúa en el 15,56%.

Es en los colectivos de conducción y talleres donde las mujeres se encuentran más infrarrepresentadas, con un 5,20% y 5,79%, respectivamente, son además los dos colectivos que aúnan a más de la mitad de la plantilla total en el grupo.



3.1.5. Edad media

La mayor concentración de la plantilla se produce en el tramo de edad "mayores de 45 años", en concreto el 65,02%, seguido por el intervalo de edad comprendido entre 30 y

45 años, que concentra el 26,63% de la plantilla total del Grupo. Al tramo de "menores de 30 años", pertenece el 8,33% de la plantilla.



3.1.6. Evolución de la edad media



La edad media de la plantilla se sitúa en 2020 en 49,3 años, siendo la de los hombres 49,7 frente a los 46,6 años de edad media de las mujeres.

Si comparamos los datos del informe de diagnóstico de 2020 con los de 2011 observamos que la edad media de la plantilla disminuye, si bien, el mayor porcentaje de plantilla sigue situándose en el rango de mayor edad, más de 45 años.

En el último año se incrementa el número de personas adscritas a todos los rangos de edad, salvo el de mayores de 45 años, que disminuye.

En cuanto al porcentaje de ocupación por sexo, no hay diferencias significativas en la comparativa de ambos informes de diagnóstico, salvo en el rango de más de 45 años, que en 2020 se incrementa en un 4,93% de mujeres y disminuye un 4,63% de hombres.



3.1.7. Bajas y reposición



Más del 70% de las bajas en la empresa en los tres últimos años se han producido fundamentalmente por el plan de desvinculaciones, bajas voluntarias y jubilaciones parciales. Del total de personas que se han desvinculado en 2020, el 97,43% son hombres, frente al 2,57% de mujeres.

En ese mismo periodo de tiempo el porcentaje de mujeres que se ha incorporado a la empresa se sitúa por encima del 20%. En el último año, se concentran en los colectivos de estructura de apoyo (45,83%), estructura de dirección (41,67%) y comercial (41,25%), situándose en porcentajes bastante más altos de la media del grupo.

En 2020 el porcentaje de incorporaciones de mujeres aumentó un 1,63% con respecto al informe de diagnóstico de 2011.

→ 3.1.8. Reducciones de jornadas

A fecha 31 de diciembre de 2020, un total de 773 personas en la empresa tenían reducción de jornada, debido fundamentalmente a la puesta en marcha de las jubilaciones parciales, a la que se acogieron 651 personas.



Por tanto, las personas que disfrutaban de una reducción de jornada al margen del sistema de jubilación parcial ascendió a 122, de las cuales 85 son mujeres (69,67%) y 37 hombres (30,33%).

Si comparamos los datos con el informe de diagnóstico de 2011 observamos una ligera evolución descendente en este sentido, ya que entonces la proporción era de 67% de mujeres frente al 33% de hombres.

→ 3.1.9. Permisos y excedencias



En 2020 se han solicitado 62 permisos de maternidad, que representan al 2,76% de las mujeres y 245 permisos de paternidad, que representan al 2,01% de los hombres en plantilla.

En cuanto a las situaciones de excedencia, un hombre y una mujer se encuentran disfrutando la excedencia voluntaria, 3 hombres y 5 mujeres se han acogido a la excedencia por cuidado de familiares y 3 hombres y 3 mujeres a la derivada por guarda legal.

→ 3.1.10. Desarrollo de la carrera profesional



En el último año, las mujeres (que representan el 15,56% de la plantilla) han promocionado en un 16,34%, respecto de los hombres (que representan un 84,44%) que lo han hecho en un 83,65%.

En total hubo 309 promociones por convocatoria en 2020, 214 fueron para hombres, lo que supuso un 17,20% del total de las promociones de los hombres, el resto fueron por antigüedad y 95 fueron para mujeres, representando un 39,09% del total de las promociones femeninas, siendo el resto igualmente promociones por antigüedad.

→ 3.1.11. Ordenación del tiempo de trabajo



La jornada continuada la realiza un 11,58% de las mujeres y un 88,41% de los hombres, la jornada gráfida tiene una proporción parecida (13,38% de mujeres y 86,61% de hombres) mientras que el porcentaje de mujeres que realiza la jornada partida aumenta hasta el 21,90%, frente al 78,09% de los hombres, en consonancia con la distribución de la plantilla en los diferentes colectivos profesionales.

3.2. 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.

3.3. Conclusiones

La plantilla de Renfe 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.

La empresa está haciendo un esfuerzo por corregir esta situación histórica y avanzar hacia el equilibrio de la plantilla y los datos de los últimos ejercicios demuestran que los porcentajes de mujeres aumentan considerablemente, sobre todo en los colectivos de comercial y estructura.

Sin embargo, en los colectivos de conducción y fabricación y mantenimiento existe todavía una presencia muy baja de mujeres, siguen siendo muy pocas las mujeres que tienen formación en las profesiones STEM y siguen presentándose en un porcentaje muy pequeño mujeres a las convocatorias de acceso a la empresa para los colectivos de conducción y fabricación y mantenimiento, 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.

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.



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.



Utilizar un lenguaje inclusivo de género en las convocatorias, ofertas y publicaciones.



Difundir el protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

ESTRUCTURA, 4. ESTRATEGIAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. 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.

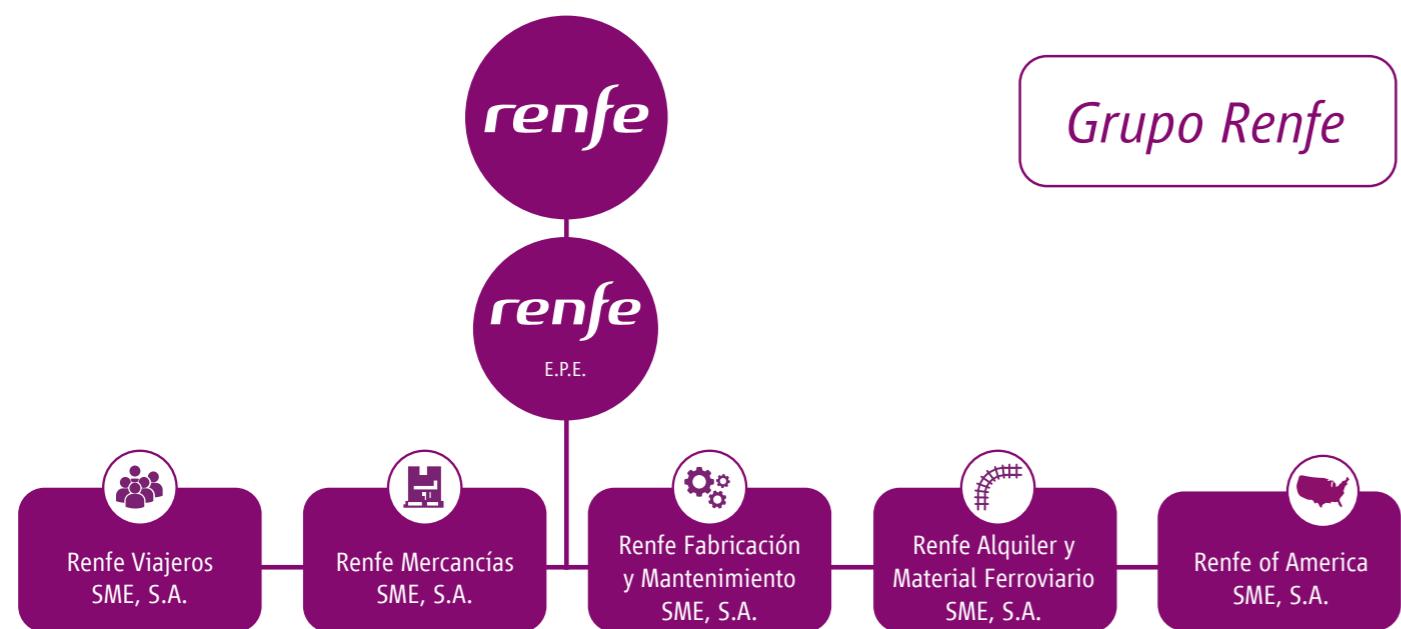


Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo.

4.5. 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.



4.6. 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.



4.7. 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.

4.8. Acciones y medidas

4.8.1. 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	Documentar en cada proceso el número de composición por sexo
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
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.	G.A. SELECCIÓN - COMISIÓN SEGUIMIENTO	3 meses	Proponer recomendaciones	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	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

4.8.2. 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, sobretodo 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 INTERNA	Continuo	Actualizar anualmente la información que se solicitará a RR.HH.	Identificar el número de personas por sexo que ocupan cada subgrupo profesional
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
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
6. Realizar una memoria anual específica de representatividad por sexo, en subgrupos profesionales y en las convocatorias internas	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

4.8.3. 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.

ACCIONES/MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	EVALUACIÓN CONTINUA	
			COMISIÓN SEGUIMIENTO	INDICADORES
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
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
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

4.8.4. 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 partícipe 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
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	Creación de un apartado en la intranet para su conocimiento por parte de la plantilla
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	Número de mujeres que declaran su condición de víctima y se acoje a las medidas de protección
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	Conocimiento de la plantilla sobre los protocolos en los cuestionarios periódicos

4.8.5. 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	
			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 NL	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
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
3. Fomentar la eliminación de los estereotipos de género asociados a las profesiones, evitando imágenes que las masculinicen o feminicen	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

→ 4.8.6. 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 sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad

ACCIONES/MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	EVALUACIÓN CONTINUA	
			COMISIÓN SEGUIMIENTO	INDICADORES
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. 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. 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

4.8.7. 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		INDICADORES
			COMISIÓN SEGUIMIENTO		
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 permita 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 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 graciadas)
4. Analizar las solicitudes desagregadas por sexo de los productos del plan de retribución flexible y beneficios sociales	COMISIÓN SEGUIMIENTO	Anual	Analizar tipos de solicitudes por sexo y proponer acciones si se detectan usos estereotipados		Número y tipología de solicitudes desagregadas por sexos

4.8.8 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
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

4.8.9. 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.

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

5. 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:

5.1. 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.



Círculo 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:** Es la fase de ejecución de la programación, la consecución de los objetivos, medidas e instrumentos de gobernanza. Es necesario mantener una línea de comunicación y 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.



5.2. 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.

5.2.1. 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.

Instrumentos para la gobernanza del Plan de Igualdad



5.2.2. 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 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.

Las 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.

5.2.3. 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

→ 5.2.4. 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.

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.

- Planifica contenidos y cursos que se determinen en función de los perfiles de la plantilla/público objetivo
- Establece las metodologías más eficientes para cada tipo de curso
- Establece un calendario de imparticiones.
- Establece y administra los indicadores que sobre esta materia identifica el PIG.



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.

→ 5.2.5. Recursos:

Para la eficiente consecución de los objetivos se pondrán a disposición los medios materiales, económicos y humanos que para cada objetivo así se establezcan como necesarios.

ANEXO: 6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

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 (LOIEMH, 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: dinamismo, 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 zorro/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 le 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 sexos 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.