

II Plan de Igualdad de Género del Grupo Renfe (Resumen para Examen)

Este documento ha sido elaborado para ayudarte a preparar tu examen tipo test de Renfe, resumiendo y organizando la información clave del "II Plan de Igualdad de Género del Grupo Renfe", con especial atención a la eliminación de las secciones de escalas salariales que no desees memorizar y a la consolidación de contenidos.

1. Introducción y Objeto del Plan

El **II Plan de Igualdad de Género del Grupo Renfe** busca establecer un conjunto de medidas que promuevan y garanticen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la empresa.

Objetivos principales:

- Reducir y eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo (directa o indirecta).
- Promover una cultura empresarial inclusiva con perspectiva de género.
- Cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad (Ley Orgánica 3/2007, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto-ley 6/2019, Real Decreto 901/2020, Real Decreto 902/2020 y Real Decreto-ley 28/2020).
- Impulsar cambios culturales que eliminen estereotipos y modelos de conducta discriminatorios.

Ámbito de Aplicación: Se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de todas las sociedades del Grupo Renfe:

- Renfe Operadora (Entidad Pública Empresarial)
- 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.
- Renfe of América S.M.E.

Incluye a toda la plantilla, salvo a la estructura de dirección que se rige por condiciones especiales pactadas.

2. Glosario de Términos Clave

Es fundamental conocer estos términos para comprender el Plan:

- **Acción Positiva:** Medidas específicas a favor de las mujeres para corregir desigualdades. Deben ser temporales, razonables y proporcionales (Art. 11 LOIEMH). Ejemplo: Priorizar la contratación de mujeres en puestos subrepresentados a igualdad de condiciones.
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que atente contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (LOIEMH, art 7.1).
- **Acoso por razón de sexo:** 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, hostil, 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. Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.
 - **Brecha salarial:** Diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos "feminizados" (ej. valoración desfavorable de trabajos feminizados peor retribuidos).
 - **Brecha tecnológica:** Desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.
- **Composición equilibrada:** Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40% (LOIEMH, Disposición adicional primera).
- **Conciliación:** Lograr equilibrio entre responsabilidades personales, familiares y laborales.
- **Corresponsabilidad:** Reparto equitativo de responsabilidades familiares y laborales entre hombres y mujeres.
- **Datos desagregados por sexo:** Estadísticas que permiten analizar desigualdades por género.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** Trato menos favorable a una persona por su sexo (Art. 6.1 LOIEMH).
- **Discriminación indirecta:** Criterios aparentemente neutros que generan desventaja por sexo (Art. 6.2 LOIEMH).
- **Diversidad sexual:** Término inclusivo para referirse a la pluralidad de sexos, orientaciones e identidades.
- **Equilibrio de género:** Participación similar de hombres y mujeres en actividades o estructuras.
- **Estereotipos / Prejuicios de género:** Ideas preconcebidas que limitan la participación equitativa de los sexos.
- **Impacto de género:** Evaluación de efectos diferenciados de una política o medida sobre hombres y mujeres.
- **Imágenes y publicidad sexista:** Representación estereotipada o denigrante de la mujer en publicidad.
- **Invisibilidad:** Ocultamiento histórico de las mujeres y su aportación a la sociedad.
- **Intervenciones específicas de género:** Medidas temporales dirigidas a corregir infrarrepresentación o desventaja de las mujeres.

- **Lenguaje sexista / Lenguaje inclusivo:** El sexista perpetúa desigualdades; el inclusivo visibiliza a las mujeres y su realidad.
- **Perspectiva de género:** Tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier ámbito o política.
- **Roles de género:** Comportamientos aprendidos y asignados socialmente como "masculinos" o "femeninos".
- **Segregación sexual del trabajo:** Distribución desigual de hombres y mujeres en distintas ocupaciones.
 - **Segregación horizontal:** Por tipo de tarea (ej. mujeres en administración, hombres en operaciones).
 - **Segregación vertical:** Por jerarquía (hombres en los puestos altos, mujeres en niveles inferiores).
- **Tasa de actividad:** Porcentaje de personas que están en edad de trabajar y que están activas en el mercado laboral (ocupadas o buscando empleo).
- **Tasa de ocupación:** Porcentaje de personas en edad de trabajar que tienen un empleo remunerado.
- **Tasa de desempleo:** Porcentaje de personas activas (ocupadas o buscando empleo) que buscan trabajo y no lo encuentran.
- **Tasa de inactividad:** Porcentaje de personas que no tienen ni buscan empleo (por ejemplo, estudiantes, jubilados, o la mayoría de las mujeres que se dedican al cuidado de la familia).
- **Techo de cemento:** Barrera que impide el ascenso profesional debido a la falta de referentes femeninos o a la ausencia de políticas de apoyo visibles.
- **Techo de cristal:** Barrera invisible que frena el ascenso profesional de las mujeres, aunque estén cualificadas.
- **Techo de diamante:** Estereotipo que valora profesionalmente a los hombres y convierte a la mujer en "objeto de deseo", afectando su autoestima profesional.
- **Transversalidad:** Incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas y procesos.
- **Violencia de género:** Cualquier 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 (Ley Orgánica 1/2004, art. 1).
- **Visibilización:** 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.

3. Contexto y Estructura del Plan

El Plan de Igualdad es una exigencia legal y un imperativo ético y social para Renfe como empresa pública. Este "II Plan" indica un camino recorrido y una consolidación del compromiso.

Partes principales del Plan:

1. **Introducción:** Fundamentos legales y compromiso.
2. **Grupo Renfe y el compromiso con la igualdad:** Estructura del grupo, compromiso directivo y relación con ODS.
3. **Diagnóstico:** Evaluación de la situación real en cada empresa del grupo (análisis cuantitativos y cualitativos, comparativa 2017-2020).
4. **Auditoría retributiva:** Análisis detallado de posibles brechas salariales por sexo.
5. **Protocolo para la prevención y tratamiento de acoso:** Define tipos de acoso y procedimiento de actuación.
6. **Estructura, estrategias y acciones del Plan:** Define qué se va a hacer, cómo, cuándo y quién lo hace (Objetivos, principios, vigencia y 9 ejes temáticos).
7. **Sistema de gestión y seguimiento:** Describe cómo se implementará, supervisará y evaluará el plan.
8. **Anexo: Glosario de términos:** Definiciones clave.

9 Áreas de Acción (Ejes Temáticos):

1. Acceso al Grupo Renfe (Acceso al Empleo y Selección)
2. Condiciones de trabajo y carrera profesional (Clasificación Profesional y Promoción)
3. Formación
4. Comunicación y sensibilización
5. Lenguaje e imagen no sexista
6. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal
7. Retribuciones
8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales
9. Violencia de género

4. El Diagnóstico: Radiografía de la Igualdad en Renfe (Datos 2017 y 2020)

El diagnóstico es la piedra angular del plan, permitiendo entender dónde está Renfe en materia de igualdad. Se basa en una metodología que incluye recopilación de datos cuantitativos y análisis cualitativos (encuestas, entrevistas, revisión documental).

4.1. Renfe Operadora (E.P.E.)

- **Plantilla por sexo:**

Año	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
-----	---------	---------	-------	-----------	-----------

2017	482	243	725	66,48%	33,52%
------	-----	-----	-----	--------	--------

2020	728	329	1.057	68,87%	31,13%
------	-----	-----	-------	--------	--------

-

Distribución por Grupos Profesionales (2020):

Grupo Profesional	Hombres (Cantidad)	Mujeres (Cantidad)	Total (Cantidad)
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

- * **Observación:** En Renfe Operadora, mayor porcentaje de mujeres en Estructura de Apoyo y Dirección. Muy baja presencia en Conducción.

- **Formación (Horas y Porcentaje sobre el total de horas):**

Año	Total Horas	Mujeres (Horas)	% Mujeres	Hombres (Horas)	% Hombres
2017	20.395	6.768	33,18%	13.627	66,82%
2020	20.745	5.072	24,45%	15.673	75,55%

- **Formación en Habilidades (Horas y Porcentaje sobre el total de horas de Habilidades):**

Año	Total Habilidades	Mujeres (Horas)	% Mujeres	Hombres (Horas)	% Hombres
2017	13.906	5.196	37,37%	8.710	62,63%
2020	9.325	4.192	44,95%	5.133	55,05%

- **Promoción Profesional:**

Año	Total Promociones	Hombres	Mujeres	% Mujeres
2017	3	2	1	33,33%
2020	59	35	24	40,68%

-

Altas y Bajas:

Año	Tipo	Total	Hombres	Mujeres
2017	Altas	24	14	10
	Bajas	24	19	5
2020	Altas	81	58	23
	Bajas	240	150	90

-

Tipos de Jornada Laboral:

Año	Continua	Flexible	Grafiada	Partida	Total	Jornada más usada
2017	84	491	10	140	725	Flexible (491)
2020	242	649	69	97	1.057	Flexible (649)

-

Medidas de Conciliación (por tipo):

Año	Medida	Hombres	Mujeres	Total
-----	--------	---------	---------	-------

2017	Reducción de Jornada (Guarda Legal)	2	5	7
	Permiso Acumulado de Lactancia	-	12	12
	Excedencia Mat./Pat.	0	0	0
	Excedencia Cuidado Familiar	0	0	0
2020	Reducción de Jornada (Guarda Legal)	0	1	1
	Permiso Acumulado de Lactancia	7	7	14
	Excedencia Mat./Pat.	0	1	1
	Excedencia Cuidado Familiar	0	0	0

4.2. Renfe Viajeros

- Plantilla por sexo:

Año	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
2017	8.314	1.231	9.545	87,10%	12,90%
2020	7.844	1.510	9.354	83,86%	16,14%

-

Formación (Horas y Porcentaje sobre el total de horas):

Año	Total Horas	Mujeres (Horas)	% Mujeres	Hombres (Horas)	% Hombres
2017	344.351	44.373	12,89%	299.978	87,11%
2020	456.635	37.903	8,30%	418.732	91,70%

-

Formación en Habilidades (Horas y Porcentaje sobre el total de horas de Habilidades):

Año	Total Habilidades	Mujeres (Horas)	% Mujeres	Hombres (Horas)	% Hombres
2017	21.164	6.662	31,48%	14.502	68,52%
2020	15.559	3.968	25,50%	11.519	74,50%

-

Promoción Profesional:

Año	Total Promociones	Hombres	Mujeres	% Mujeres
2017	395	288	107	27,09%
2020	1.033	849	184	17,81%

-

Altas y Bajas:

Año	Tipo	Total	Hombres	Mujeres
-----	------	-------	---------	---------

2017	Altas	524	395	129
------	-------	-----	-----	-----

	Bajas	644	593	51
--	-------	-----	-----	----

2020	Altas	322	232	90
------	-------	-----	-----	----

	Bajas	658	610	48
--	-------	-----	-----	----

-

Tipos de Jornada Laboral:

Año	Continua	Flexible	Grafiada	Partida	Total	Jornada más usada
-----	----------	----------	----------	---------	-------	-------------------

2017	1.107	573	7.257	608	9.545	Grafiada (7.257)
------	-------	-----	-------	-----	-------	------------------

2020	1.046	726	7.089	493	9.354	Grafiada (7.089)
------	-------	-----	-------	-----	-------	------------------

-

Medidas de Conciliación (por tipo):

Año	Medida	Hombres	Mujeres	Total
-----	--------	---------	---------	-------

2017	Reducción de Jornada (Guarda Legal)	15	24	39
	Permiso Acumulado de Lactancia	21	35	56
	Excedencia Mat./Pat.	1	3	4
	Excedencia Cuidado Familiar	0	0	0
2020	Reducción de Jornada (Guarda Legal)	13	35	48
	Permiso Acumulado de Lactancia	93	34	127
	Excedencia Mat./Pat.	3	2	5
	Excedencia Cuidado Familiar	1	5	6

4.3. Renfe Mercancías

- Plantilla por sexo:

Año	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
2017	1.011	66	1.077	93,87%	6,13%
2020	854	101	955	89,42%	10,58%

-

Formación (Horas y Porcentaje sobre el total de horas):

Año	Total Horas	Mujeres (Horas)	% Mujeres	Hombres (Horas)	% Hombres
2017	68.601	4.202	6,13%	64.399	93,87%
2020	65.067	8.013	12,31%	57.054	87,69%

-

Formación en Habilidades (Horas y Porcentaje sobre el total de horas de Habilidades):

Año	Total Habilidades	Mujeres (Horas)	% Mujeres	Hombres (Horas)	% Hombres
2017	4.348	1.237	28,45%	3.111	71,55%
2020	7.118	4.255	59,78%	2.863	40,22%

-

Promoción Profesional:

Año	Total Promociones	Hombres	Mujeres	% Mujeres
2017	27	26	1	3,70%
2020	200	172	28	14%

-

Altas y Bajas:

Año	Tipo	Total	Hombres	Mujeres
-----	------	-------	---------	---------

2017	Altas	72	69	3
------	-------	----	----	---

	Bajas	96	93	3
--	-------	----	----	---

2020	Altas	81	73	8
------	-------	----	----	---

	Bajas	76	75	1
--	-------	----	----	---

-

Tipos de Jornada Laboral:

Año	Continua	Flexible	Grafiada	Partida	Total	Jornada más usada
-----	----------	----------	----------	---------	-------	-------------------

2017	160	114	735	68	1.077	Grafiada (735)
------	-----	-----	-----	----	-------	----------------

2020	146	125	641	43	955	Grafiada (641)
------	-----	-----	-----	----	-----	----------------

-

Medidas de Conciliación (por tipo):

Año	Medida	Hombres	Mujeres	Total
-----	--------	---------	---------	-------

2017	Reducción de Jornada (Guarda Legal)	4	2	6
	Permiso Acumulado de Lactancia	1	1	2
	Excedencia Mat./Pat.	0	0	0
	Excedencia Cuidado Familiar	0	0	0
2020	Reducción de Jornada (Guarda Legal)	3	1	4
	Permiso Acumulado de Lactancia	-	-	-
	Excedencia Mat./Pat.	0	0	0
	Excedencia Cuidado Familiar	3	0	3

4.4. Renfe Fabricación y Mantenimiento

- Plantilla por sexo:

Año	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
2017	2.937	292	3.229	90,96%	9,04%
2020	2.638	270	2.908	90,72%	9,28%

-

Formación (Horas y Porcentaje sobre el total de horas):

Año	Total Horas	Mujeres (Horas)	% Mujeres	Hombres (Horas)	% Hombres
2017	43.959	2.917	6,64%	41.042	93,36%
2020	35.771	1.914	5,35%	33.857	94,65%

-

Formación en Habilidades (Horas y Porcentaje sobre el total de horas de Habilidades):

Año	Total Habilidades	Mujeres (Horas)	% Mujeres	Hombres (Horas)	% Hombres
2017	6.816	1.388	20,36%	5.428	79,64%
2020	2.441	469	19,21%	1.972	80,79%

-

Promoción Profesional:

Año	Total Promociones	Hombres	Mujeres	% Mujeres
2017	47	47	0	0%
2020	195	188	7	3,59%

-

Altas y Bajas:

Año	Tipo	Total	Hombres	Mujeres
-----	------	-------	---------	---------

2017	Altas	97	94	3
------	-------	----	----	---

	Bajas	202	196	6
--	-------	-----	-----	---

2020	Altas	98	85	13
------	-------	----	----	----

	Bajas	187	186	1
--	-------	-----	-----	---

-

Tipos de Jornada Laboral:

Año	Continua	Flexible	Grafiada	Partida	Total	Jornada más usada
-----	----------	----------	----------	---------	-------	-------------------

2017	2.573	278	13	365	3.229	Continua (2.573)
------	-------	-----	----	-----	-------	------------------

2020	2.234	312	25	472	3.043	Continua (2.234)
------	-------	-----	----	-----	-------	------------------

-

Medidas de Conciliación (por tipo):

Año	Medida	Hombres	Mujeres	Total
-----	--------	---------	---------	-------

2017	Reducción de Jornada (Guarda Legal)	1	0	1
	Permiso Acumulado de Lactancia	6	2	8
	Excedencia Mat./Pat.	0	0	0
	Excedencia Cuidado Familiar	0	0	0
2020	Reducción de Jornada (Guarda Legal)	1	0	1
	Permiso Acumulado de Lactancia	20	0	20
	Excedencia Mat./Pat.	1	1	2
	Excedencia Cuidado Familiar	1	1	2

4.5. Renfe Alquiler de Material Ferroviario

- Plantilla por sexo:

Año	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
2017	4	1	5	80,00%	20,00%
2020	4	3	7	57,14%	42,86%

-

Formación (Horas y Porcentaje sobre el total de horas):

Año	Total Horas	Mujeres (Horas)	% Mujeres	Hombres (Horas)	% Hombres
2017	15	12	80,00%	3	20,00%
2020	32	26	81,25%	6	18,75%

-

Formación en Habilidades (Horas y Porcentaje sobre el total de horas de Habilidades):

Año	Total Habilidades	Mujeres (Horas)	% Mujeres	Hombres (Horas)	% Hombres
2017	15	12	80,00%	3	20,00%
2020	32	26	81,25%	6	18,75%

-

Promoción Profesional:

- 2017: No se produjo ninguna promoción.
- 2020: No se produjo ninguna promoción.

- **Altas y Bajas:**

- 2017 y 2020: 100% de contrataciones indefinidas a tiempo completo. No se especifican altas o bajas en número para estos años en el documento proporcionado.

- **Tipos de Jornada Laboral:**

Año	Flexible	Total	Jornada más usada
------------	-----------------	--------------	--------------------------

2017 5 5 Flexible (5)

2020 7 7 Flexible (7)

-

Medidas de Conciliación (por tipo):

Año	Medida	Hombres	Mujeres	Total
2017	Reducción de Jornada (Guarda Legal)	0	0	0
	Permiso Acumulado de Lactancia	0	0	0
	Excedencia Mat./Pat.	0	0	0
	Excedencia Cuidado Familiar	0	0	0
2020	Reducción de Jornada (Guarda Legal)	0	0	0
	Permiso Acumulado de Lactancia	0	0	0
	Excedencia Mat./Pat.	0	0	0
	Excedencia Cuidado Familiar	0	0	0

5. Auditoría Retributiva (Datos 2021)

La auditoría retributiva tiene como objetivo comprobar si el sistema salarial de cada sociedad de Renfe garantiza la igualdad retributiva efectiva entre mujeres y hombres, a igual valor del puesto, igual remuneración.

Metodología:

- **Normativa aplicada:** RD 902/2020 (igualdad retributiva), RD 901/2020 (planes de igualdad), Guía Técnica del Instituto de la Mujer.
- **Periodo analizado:** Año 2021 completo.
- **Información utilizada:** Registro retributivo (salarios, complementos, extrasalariales), importes efectivos (cobrado realmente) e importes equiparados (a jornada completa y todo el año).
- **Valoración de Puestos:** Se utilizó un sistema de valoración por puntos basado en funciones, responsabilidades, formación, autonomía, etc., para agrupar puestos de "igual valor".

Principales Conclusiones Globales:

- **No se detectaron brechas salariales globales** en el Grupo Renfe (ni en importes efectivos ni equiparados). La diferencia global en **Renfe Operadora** fue de **-2,44%** (favorable a mujeres).
- **Sí se encontraron brechas superiores al 25% en algunas categorías concretas (ej. en Renfe Operadora):**

Categoría	Brecha Salarial	A favor de...	Comentario
L12	+52,96%	Hombres	Mujeres con menos tiempo o jornada parcial.
L22	+45,23%	Hombres	Mujeres con menos tiempo o jornada parcial.
G10	-141,56%	Mujeres	Hombres con jornada parcial.
K11	No comparable		Solo había una mujer en esta categoría.

- **Motivos de las diferencias puntuales:** Estas diferencias no se deben a discriminación salarial directa o estructural, sino a factores objetivos como:

- Tipo de jornada (completa/parcial).
- Tiempo en el puesto (incorporaciones recientes).
- Antigüedad.
- Días efectivamente trabajados.

Plan de Actuación (Común a todo el Grupo Renfe):

- Vigilancia de las categorías con brechas concretas.
- Sensibilización interna sobre igualdad salarial.
- Mejora del sistema de valoración y agrupación de puestos.
- Incorporación del enfoque retributivo a la política de igualdad.

Sociedades que realizaron auditoría: Todas las sociedades del Grupo Renfe la realizaron voluntariamente, incluso Renfe Alquiler de Material Ferroviario, a pesar de no estar obligada por su tamaño (<50 empleados).

Acuerdo de Desarrollo Profesional: Es un documento marco negociado entre empresa y sindicatos que describe las funciones, responsabilidades y niveles profesionales de los Puestos Tipo. Sirve de base para el registro retributivo y la valoración objetiva de puestos.

6. Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso

Vigencia: Desde el **24 de marzo de 2010** (publicado en BOE). **Objetivo general:** Prevenir, detectar y tratar situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral (mobbing). **Ámbito de aplicación:** Toda la plantilla del Grupo Renfe, independientemente de su relación laboral, cargo o ubicación.

Tipos de Acoso que abarca:

1. **Acoso sexual:** Comportamiento de naturaleza sexual no deseado.
2. **Acoso por razón de sexo:** Comportamiento basado en el sexo que atenta contra la dignidad.
3. **Acoso moral (mobbing):** Conducta sistemática y prolongada que degrade o humille psicológicamente.

Principios del Protocolo:

- **Confidencialidad:** Tratamiento con absoluta reserva.
- **Respeto y protección:** Se evitará la revictimización de la persona afectada.
- **Imparcialidad y contradicción:** Protección de los derechos de ambas partes (denunciante y denunciada).
- **Celeridad:** Procedimiento rápido y eficaz.
- **Prohibición de represalias:** Contra quien denuncie de buena fe.

- **Presunción de inocencia:** Garantizada para la persona denunciada.

Fases del Procedimiento:

1. **Presentación de la denuncia:** Por la persona afectada o un tercero con su consentimiento (por escrito o verbalmente).
2. **Valoración inicial:** Se evalúa la verosimilitud de los hechos.
3. **Constitución de la Comisión instructora:** Compuesta por personas imparciales y formadas (con paridad y representación sindical).
4. **Instrucción del procedimiento:** Recopilación de pruebas (entrevistas, documentos), garantía de derechos de ambas partes, posibilidad de medidas cautelares para el denunciante (ej. cambio de puesto temporal, teletrabajo).
5. **Resolución:** La Comisión emite un informe con conclusión y recomendaciones; RRHH o la Dirección resuelven.
6. **Archivo y seguimiento:** Comunicación del resultado a ambas partes, archivo seguro y confidencial, seguimiento para evitar represalias o reincidencias.

Medidas posibles tras la instrucción:

- Sanciones disciplinarias.
- Cambio de ubicación o funciones de la persona acosadora (nunca de la víctima sin su consentimiento).
- Medidas preventivas.

Formación y Prevención: Formación obligatoria sobre acoso e igualdad para plantilla y mandos, sensibilización continua, difusión del protocolo y canales de denuncia.

7. Implementación, Seguimiento y Evaluación del Plan

El Plan se basa en un ciclo de mejora continua.

Vigencia y Plazos del II Plan:

- **Inicio:** 1 de enero de 2022
- **Fin:** 31 de diciembre de 2025
- **Duración:** 4 años

Evaluaciones Previstas:

- **Evaluación intermedia:** Al cumplir 2 años (prevista para finales de 2023).
- **Evaluación final:** Al término del Plan (prevista para diciembre de 2025).
- **Informes de seguimiento:** Mínimo uno por año.

- **Revisión anticipada si:** Cambios legislativos, cambios estructurales en Renfe o resultados significativos en evaluaciones.

Ciclo de Mejora Continua (Metodología)

El Plan de Igualdad del Grupo Renfe incorpora un sistema de gestión que sigue un ciclo de mejora continua, asegurando su dinamismo y adaptación a las necesidades:

1. Planificación:

- Es la fase de preparación donde se identifican las necesidades, carencias y oportunidades de mejora.
- Se asumen nuevos compromisos y se organizan las acciones a realizar de forma estructurada.

2. Aplicación:

- Fase de ejecución de lo programado: objetivos, medidas e instrumentos de gobernanza.
- Es fundamental mantener una línea de comunicación y formación constante con toda la plantilla para asegurar una implementación efectiva.

3. Seguimiento:

- Los responsables asignados (como el Observatorio de Igualdad y la MTIASL) realizan un seguimiento periódico de las acciones aplicadas para verificar su progreso.

4. Medición/Diagnóstico:

- Se valoran los resultados obtenidos, indicando el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos y el avance hacia los objetivos.
- Se utilizan indicadores específicos para cuantificar estos avances y obtener los datos para el diagnóstico de la situación actual.

5. Propuesta de mejora:

- Basándose en las conclusiones del diagnóstico, se determinan los ajustes necesarios.
- Estas propuestas buscan reorientar las medidas y acciones para optimizar la consecución de los objetivos, cerrando el ciclo y reiniciando una nueva fase de planificación con las lecciones aprendidas.

Este ciclo permite que el Plan sea "dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación".

Actores y Agentes que Influyen en el Plan:

- **La Dirección de la Empresa:** Compromiso y liderazgo fundamental.
- **La Mesa Técnica de Igualdad y Aspectos Sociolaborales (MTIASL):** Órgano clave para negociación, diseño, seguimiento y evaluación (paritaria).
- **Los y las Trabajadoras/es de Renfe:** Principales destinatarios y beneficiarios; su participación es vital.

- **Observatorio de Igualdad de Género:** Grupo de trabajo técnico de apoyo a la MTIASL. Detecta, analiza y propone mejoras. Realiza seguimiento periódico y análisis de medidas, e identifica novedades y tendencias.
- **Representación Legal de las Personas Trabajadoras:** Participa en diagnóstico, negociación, implantación y revisión.
- **Dirección de RR.HH. y Relaciones Laborales:** Responsables de ejecutar medidas.
- **Responsables de Igualdad en cada sociedad:** Coordinan la igualdad en cada empresa.
- **Agentes Externos (Consultorías, Administración Pública):** Aportan conocimiento técnico y regulan el cumplimiento.

Rendición de Cuentas: Se rinden informes y seguimiento a: MTIASL, Observatorio de Igualdad de Género, Comisión de Igualdad, Dirección General del Grupo Renfe, Representación Legal de Trabajadores/as, y Ministerio de Trabajo (si aplica).

Recursos Asignados: Se indica la necesidad de asignación presupuestaria específica anual (sin cuantificar), y el compromiso de formación obligatoria en igualdad para puestos de dirección y RRHH.

8. Preguntas Clave para Examen (Ejemplos y Datos Esenciales)

Estos son los puntos más susceptibles de caer en un examen tipo test:

- **Fechas y plazos importantes:**
 - Inicio del plan: 1 de enero de 2022
 - Fin del plan: 31 de diciembre de 2025
 - Duración total: **4 años**
 - Evaluación intermedia: a los 2 años (2023)
 - Evaluación final: al término (2025)
 - Protocolo de acoso vigente desde: **24 de marzo de 2010**
- **Porcentajes de plantilla por sexo (Diagnóstico 2020):**
 - Renfe Operadora: Hombres: 68,87% / **Mujeres: 31,13%**
 - Renfe Viajeros: Hombres: 83,86% / **Mujeres: 16,14%**
 - Renfe Mercancías: Hombres: 89,42% / **Mujeres: 10,58%**
 - Renfe Fabricación y Mantenimiento: Hombres: 90,72% / **Mujeres: 9,28%**
- **Brechas salariales destacadas (Auditoría 2021):**
 - Renfe Operadora: Brecha general **-2,44%** (a favor de mujeres).
 - Categoría con mayor brecha a favor de hombres: **L12 (52,96%) y L22 (45,23%)**.
 - Categoría con brecha a favor de mujeres: **G10 (-141,56%)**.
 - Recordar que estas brechas se explican por factores como jornada y antigüedad, no por discriminación estructural.
- **Términos técnicos del glosario:**
 - **Composición equilibrada:** Ningún sexo debe superar el 60% ni ser inferior al 40%.

- Diferencias entre acoso sexual, por razón de sexo y moral.
 - Conceptos de Techo de cristal, techo de cemento y techo de diamante.
- **Medidas de acción positiva:** Preferencia de contratación del género subrepresentado a igualdad de puntuación. Son temporales, razonables y proporcionales.