II Plan de Igualdad de Género del Grupo Renfe (Resumen para Examen)
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. 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.

Características:

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 y familiar para ambos sexos.
• 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., CC.OO. y U.G.T., la Dirección General de RR.HH., la Dirección de Relaciones Laborales y la Gerencia de Responsabilidad Social Empresarial.**

La Red Nacional de Ferrocarriles Españoles se crea 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.

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.

Vínculos con otros programas

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.

Responsabilidad Social Empresarial

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 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.

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. 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.

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.

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. Los datos del informe diagnóstico han sido desagregados por sociedades y actualizados a 31 de diciembre de 2020.

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

Informe de Diagnóstico de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora.

Metodología y herramientas utilizadas:

Elaboración de un informe sobre el diagnóstico de la situación en ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RENFE OPERADORA, con datos obtenidos a fecha 31 de diciembre de 2017 para identificar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las desigualdades y desventajas existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Actualización de datos del informe diagnóstico a diciembre de 2020.
- Elaboración de un informe de auditoría retributiva independiente y propios con los datos de la sociedad ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RENFE OPERADORA actualizados a diciembre de 2021 en cumplimiento del artículo 2.6 del RD 901/2020.

El acceso a la empresa se producía a través de tres mecanismos fundamentalmente, las promociones militares, la escuela de formación de aprendices y las convocatorias externas.

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

Tiene recogido en su normativa convencional una cláusula con un criterio preferencial respecto al género subrepresentado con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura y con igualdad de puntuación, tras la aplicación de los valores y criterios establecidos para el proceso.

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

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. Diagnóstico Grupo RENFE

RENFE OPERADORA (E.P.E.)

Indicador	2017	2020
Plantilla total	725	1.057
Mujeres / Hombres	243 (33,52%) / 482 (66,48%)	329 (31,13%) / 728 (68,87%)
Edad		
20-29 años	7 M / 15 H	25 M / 135 H
30-45 años	82 M / 84 H	135 M / 222 H
>45 años	154 M / 383 H	169 M / 371 H
Antigüedad		
<1 año	12 M / 14 H	20 M / 17 H
1–3 años	1 M / 3 H	24 M / 36 H

4–5 años	12 M / 0 H	20 M / 18 H
6–10 años	57 M / 45 H	24 M / 39 H
>10 años	169 M / 402 H	217 M / 416 H
Promociones	1 M / 2 H	24 M / 35 H
Formación – Total horas	6.768 M / 13.627 H	5.072 M / 15.673 H
Formación habilidades (horas)	5.196 M / 8.710 H	4.192 M / 5.133 H
Seguridad integral (horas)	1.562 M / 4.624 H	880 M / 8.847 H
Permisos y excedencias		
Red. jornada guarda legal	5 M / 2 H	1 M / 0 H
Excedencia voluntaria	–	2 M / 7 H
Lactancia acumulada	12 M / 0 H	7 M / 7 H

Jornada		
Continua / Flexible	26 M / 149 H	31 M / 231 H
Partida / Grafiada	66 M / 2 H	53 M / 14 H
Acoso	0 casos	0 casos

RENFE VIAJEROS

Indicador	2017	2020
Plantilla total	9.545	9.354
Mujeres / Hombres	1.231 (12,90%) / 8.314 (87,10%)	1.510 (16,14%) / 7.844 (83,86%)
Edad		
20-29 años	87 M / 373 H	137 M / 533 H
30-45 años	370 M / 1.045 H	617 M / 1.906 H
>45 años	774 M / 6.896 H	756 M / 5.405 H

Antigüedad		
<1 año	101 M / 201 H	57 M / 178 H
1–3 años	73 M / 333 H	325 M / 842 H
4–5 años	4 M / 40 H	178 M / 792 H
6–10 años	234 M / 567 H	81 M / 305 H
>10 años	781 M / 6.973 H	840 M / 5.684 H
Promociones	107 M / 288 H	184 M / 849 H
Formación – Total horas	44.373 M / 299.978 H	37.903 M / 418.732 H
Formación seguridad integral	30.141 M / 271.742 H	27.568 M / 393.584 H
Formación comercial	7.504 M / 13.404 H	6.367 M / 13.249 H
Permisos y excedencias		

Red. jornada guarda legal	24 M / 15 H	35 M / 13 H
Excedencia voluntaria	3 M / 6 H	-
Lactancia acumulada	35 M / 21 H	34 M / 93 H
Jornada grafiada predominante	760 M / 6.497 H	994 M / 6.095 H
Acoso	0 casos	4 casos (acoso moral)

RENFE MERCANCÍAS

Indicador	2017	2020
Plantilla total	1.077	955
Mujeres / Hombres	66 (6,13%) / 1.011 (93,87%)	101 (10,58%) / 854 (89,42%)
Edad		
20–29 años	4 M / 88 H	16 M / 141 H

Promociones	1 M / 26 H	28 M / 172 H
Formación – Total horas	4.202 M / 64.399 H	8.013 M / 57.054 H
Seguridad integral	2.959 M / 61.182 H	3.758 M / 54.191 H
Permisos		
Red. jornada guarda legal	2 M / 4 H	1 M / 3 H
Acoso	0 casos	0 casos

RENFE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO

Indicador	2017	2020
Plantilla total	3.229	2.908
Mujeres / Hombres	292 (9,04%) / 2.937 (90,96%)	270 (9,28%) / 2.638 (90,72%)
Promociones	0 M / 47 H	7 M / 188 H

Formación – Total horas	2.917 M / 41.042 H	1.914 M / 33.857 H
Seguridad integral	994 M / 8.287 H	551 M / 8.079 H
Permisos		
Lactancia acumulada	2 M / 6 H	0 M / 20 H
Acoso	0 casos	1 caso (acoso moral)

E.P.E.

Renfe Operadora

Del total de 20.745 horas de formación impartidas en 2017, la distribución por tipo de formación fue la siguiente:

- Habilidades: 44.95% (9.325 horas)
- Seguridad Integral: 46.90% (9.727 horas)
- Proyectos Internacionales: 8.16% (1.693 horas)

Renfe Viajeros

En 2017, las mujeres realizaron el 12.89% de las horas de formación totales impartidas en Renfe Viajeros, frente al 87.11% de los hombres.

- Formación en Seguridad Integral: Constituyó el 87.66% del total de horas de formación impartidas en Renfe Viajeros (8.75% para mujeres y 78.91% para hombres). Fue el tipo de formación con mayor número de horas impartidas en esta sociedad.

- Formación en Habilidades: Fue el segundo tipo de formación impartida. Dentro de este tipo de formación, el 31.48% de las horas fueron para mujeres y el 68.52% para hombres. El porcentaje que representa sobre el total de horas de formación en Renfe Viajeros no se especifica.

Renfe Mercancías

En 2017, las mujeres realizaron el 6.13% de las horas de formación totales impartidas en Renfe Mercancías, frente al 93.87% de los hombres.

- Formación en Seguridad Integral: Fue el tipo de formación con el mayor número de horas impartidas en esta sociedad. Dentro de esta formación, el 4.61% de las horas fueron para mujeres y el 95.39% para hombres. El porcentaje que representa sobre el total de horas de formación en Renfe Mercancías no se especifica.
- Formación en Habilidades: Fue el segundo tipo de formación impartida. Dentro de esta formación, el 28.45% de las horas fueron para mujeres y el 71.55% para hombres. El porcentaje que representa sobre el total de horas de formación en Renfe Mercancías no se especifica.

Renfe Fabricación y Mantenimiento

En 2017, las mujeres realizaron el 6.64% de las horas de formación totales impartidas en Renfe Fabricación y Mantenimiento, frente al 93.36% de los hombres. El documento no detalla los porcentajes de horas de formación por tipo de formación para esta sociedad.

Renfe Alquiler Ferroviario

Formación:

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

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

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

Jornadas Laborales Predominantes por Empresa (Datos de 2017 y 2020)

- **E.P.E. Renfe Operadora:**
  - La mayor parte de la plantilla, tanto en 2017 como en 2020, tiene una **jornada flexible**, acorde con los puestos de trabajo del ámbito de gestión.
- **Renfe Viajeros (Página 39):**
  - La jornada que realiza el mayor número de personas es la **grafiada**, ya que tanto el colectivo de comercial como el de conducción están adscritos a los gráficos de trabajo correspondientes.
  - Este tipo de jornada representa al **77.70% de la plantilla masculina** y al **65.83% de la plantilla femenina**.
- **Renfe Mercancías (Página 53):**
  - La jornada de la mayor parte de las personas es la **grafiada**, fundamentalmente debido al colectivo de conducción, que está adscrito a los gráficos de trabajo correspondientes.
  - Este tipo de jornada representa al **70.49% de la plantilla masculina** y al **38.61% de la plantilla femenina**.
- **Renfe Fabricación y Mantenimiento (Página 66):**
  - La jornada normalizada de trabajo es la **continua**.
  - Esta jornada representa al **73.9% de la plantilla masculina** y al **69% de la femenina**.
- **Renfe Alquiler (Página 66):**
  - Toda la plantilla realiza una **jornada flexible**, acorde con el colectivo de gestión en el que desarrollan su actividad.

Altas y bajas (por colectivo y género)

- E.P.E. Renfe Operadora:
  - 2017: 24 Altas (11 M / 13 H) / 24 Bajas (9 M / 15 H)
  - 2020: 81 Altas (31 M / 50 H) / 240 Bajas (45 M / 195 H)
- Renfe Viajeros:
  - 2017: 524 Altas (97 M / 427 H) / 644 Bajas (104 M / 540 H)
  - 2020: 322 Altas (111 M / 211 H) / 658 Bajas (130 M / 528 H)
- Renfe Mercancías:
  - 2017: 72 Altas (4 M / 68 H) / 96 Bajas (4 M / 92 H)
  - 2020: 81 Altas (15 M / 66 H) / 76 Bajas (5 M / 71 H)
- Renfe Fabricación y Mantenimiento:
  - 2017: 97 Altas (2 M / 95 H) / 202 Bajas (9 M / 193 H)
  - 2020: 98 Altas (7 M / 91 H) / 187 Bajas (10 M / 177 H)

- Contratación por tipo de contrato (indefinido / temporal, jornada completa / reducida)
  - E.P.E. Renfe Operadora:
    - 2017: 98.77% M / 97.78% H indefinidos
    - 2020: Contrato indefinido baja al 78.62%; temporal femenino: 10.62%
  - Renfe Viajeros:
    - 2017: 97.50% indefinidos
    - 2020: 99.23% indefinidos; temporal femenino: 40.28%
  - Renfe Mercancías:
    - 2017: 98.40% indefinidos
    - 2020: 99.06% indefinidos; temporal femenino: 0%
  - Renfe Fabricación y Mantenimiento:
    - 2017: 97.53% indefinidos
    - 2020: 97.59% indefinidos; temporal femenino: 0%
- Clasificación profesional por grupo y escalas
  - The document details professional classifications by group and scales for each company within "Punto 3: Diagnóstico". This includes detailed scales such as Estructura de Dirección (1–8), Técnicos (9–12), Gestión (14–18), Conducción (20–25), Comercial (30–46), and Fabricación (50–57). The

document confirms that the professional structure is detailed and integrated.

- Promociones por año, tipo y género
    - E.P.E. Renfe Operadora:
        - 2017: 3 promociones (1 M, 2 H)
        - 2020: 59 promociones (24 M, 35 H), with women representing 40.68%
    - Renfe Viajeros:
        - 2017: 395 promociones (107 M, 288 H), with women representing 27.09%
        - 2020: 1.033 promociones (184 M, 849 H), with women representing 17.81%
    - Renfe Mercancías:
        - 2017: 27 promociones (1 M, 26 H)
        - 2020: 200 promociones (28 M, 172 H), with women representing 14%
    - Renfe Fabricación y Mantenimiento:
        - 2017: 47 promociones (0 M, 47 H)
        - 2020: 195 promociones (7 M, 188 H), with women representing 3.59%

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.

Actor/Agente	Rol/Responsabilidad	Detalles adicionales
Dirección de la Empresa (Grupo Renfe)	Liderazgo y compromiso estratégico	Se destaca su implicación directa como motor del cambio. Su función no solo es formal, sino también ejemplarizante: establece prioridades, asigna recursos, valida medidas e impulsa la transformación cultural.
Mesa Técnica de Igualdad y Aspectos Sociolaborales (MTIASL)	Órgano paritario de diálogo y control	Integrada por representantes de la empresa y la representación legal de trabajadores/as. Encargada del diseño, negociación, seguimiento y evaluación de las medidas. Tiene poder decisivo sobre la adopción y revisión del plan.

Trabajadores/as de Renfe	Destinatarios/as y participantes activos/as	No son solo beneficiarios pasivos: su participación, sensibilización y compromiso son fundamentales para el éxito del plan. Son quienes deben interiorizar y aplicar los cambios culturales.
Observatorio de Igualdad de Género	Grupo técnico de apoyo a la MTIASL	Funciona como sistema de inteligencia del plan: recopila datos, analiza medidas, detecta buenas prácticas y propone ajustes. Es el responsable del análisis contextual y la evolución del plan a medio/largo plazo.
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Participación negociadora y supervisora	Participa en el diagnóstico inicial, la negociación del contenido del plan, su implantación efectiva y su revisión. Su rol garantiza que el plan sea equilibrado y contemple los intereses de la plantilla.
Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales	Ejecución y gestión técnica	Responsable de aplicar las medidas acordadas, dar soporte a otras áreas, articular formaciones, campañas y políticas específicas. Actúa como brazo operativo del plan.

Responsables de Igualdad en cada sociedad del Grupo Renfe	Coordinación descentralizada	Se encargan de adaptar e implementar el plan en las distintas entidades del grupo. Garantizan homogeneidad y coherencia con las directrices generales, ajustándolas a la realidad de cada unidad.
Agentes Externos (consultorías, administración pública, etc.)	Asistencia técnica y regulatoria	Aportan conocimientos especializados, herramientas de diagnóstico, formación, y garantizan el cumplimiento legal del plan. También pueden colaborar en auditorías o evaluaciones externas.
Rendición de Cuentas	Transparencia y seguimiento	Se reporta periódicamente a: MTIASL, Observatorio de Igualdad de Género, Comisión de Igualdad, Dirección General del Grupo Renfe, Representación Legal y, si procede, al Ministerio de Trabajo. Este mecanismo fortalece la trazabilidad y el control del plan.
Recursos Asignados	Medios materiales y humanos	Aunque el presupuesto no está cuantificado en el documento, se exige una asignación anual específica. Se incluye también la obligatoriedad de formación en igualdad para directivos/as y personal de RR.HH.

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.