

renfe

SWEXO \$

Plan de Igualdad

RENFE-Operadora

INDICE

Introducción

Objetivos del Plan de Igualdad.

Ámbito de aplicación y Vigencia del Plan de Igualdad.

Diagnostico de la situación: Conclusiones.

- Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral.
- Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Medidas específicas para la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad.
- Formación, promoción, selección.
- Medidas para la protección a las víctimas de la violencia de género.



INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983.

Con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de Mayo de 1999, y el tratado de Lisboa, el 1 de diciembre De 2009, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus Estados Miembros.

Los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y consagra la obligación de los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran, sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres más concretamente en su Artículo 45, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que a través de la negociación, se acuerdan con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en este Plan de Igualdad.

Asimismo, en el Artículo 46 de la citada Ley, define los Planes de Igualdad de las Empresas como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Resulta necesaria, por tanto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con la eliminación de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzar estas metas. Con esta finalidad, los Planes de Igualdad de trato entre mujeres y hombres, fijarán los objetivos, que junto con las acciones y medidas previstas, se disponga de una herramienta que permita la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, el Plan de Igualdad de Renfe-Operadora es en definitiva, un conjunto ordenado de medidas, después de recoger los datos del diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello dicho plan, fija los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Dentro de esta estrategia, se ha dado el primer paso con la publicación en el BOE del 10 de marzo de 2010, del protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, que lógicamente queda incluido dentro de este Plan de Igualdad.

El I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora en sus Cláusulas 7 y 8, igualdad de oportunidades y no discriminación, establece la constitución de una Comisión de Trabajo, y entre sus competencias figura negociar el Plan de Igualdad, esta Comisión de Trabajo, constituida el 27 de Octubre de 2010, tuvo cumplida información de la elaboración del diagnóstico, participando y colaborando de manera activa y positiva en el desarrollo de los trabajos. El personal de la Empresa, fue informado a través del portal Interesa de la Intranet de Renfe-Operadora, sobre las actuaciones realizadas durante la elaboración del diagnóstico, especialmente de aquellas en las que fue precisa su participación a través de la apertura de un buzón de sugerencias.

Con la firma del II Convenio Colectivo de RENFE-Operadora, la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as, constituyen el firme compromiso de la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades en RENFE-Operadora, dando así continuidad al trabajo desarrollado durante estos últimos años.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es la expresión de la voluntad de RENFE-Operadora y de los Representantes Legales de los Trabajadores/as, dirigida a la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

- Es una respuesta que prioriza las necesidades y demandas de los trabajadores.
- Es una forma de articular los esfuerzos, para la consecución del cambio en la política de la Empresa.
- Es una manera de impulsar a la Empresa para seguir adaptándose a los constantes cambios, relativos a la familia y a la conciliación laboral y personal.
- En consecuencia es una herramienta para producir cambios a favor de la Igualdad entre trabajadoras y trabajadores.

Por ello y teniendo presente el papel de RENFE-Operadora como Empresa comprometida e innovadora en el desarrollo de políticas de igualdad, desarrolla los siguientes objetivos generales acordados en el I Convenio Colectivo:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Detectar, prevenir y en su caso eliminar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares.
- Lograr una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa, y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Continuar en la implantación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad de RENFE-Operadora incluye a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, sin perjuicio de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

El Plan de Igualdad de Oportunidades de RENFE-Operadora, mantendrá su vigencia hasta la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad,

A los efectos de la evaluación y seguimiento de los objetivos fijados, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad en el seno de la Comisión Mixta de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación que se reunirá anualmente de manera ordinaria.

Asimismo cada tres años se elaborará un nuevo informe diagnóstico, garantizando de esta manera, el análisis tanto cuantitativo como cualitativo de los datos que forman parte de dicho Plan, dando sí la continuidad del mismo a través del seguimiento y evolución de los datos que se aporten, tratándose las correcciones o modificaciones que sean necesarias y que den una continuidad efectiva al citado Plan

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN: CONCLUSIONES.

Nuestra Empresa nació con una firme y clara vocación de servicio público, ejercido con criterios de gestión empresarial, que se consiguen con el trabajo y compromiso diario del conjunto de profesionales que integran la misma.

Sobre la situación cuantitativa de este personal y sus condiciones relativas a la empresa y normativa vigente, se alcanzaron las siguientes conclusiones tras la elaboración del diagnóstico de situación:

1. A la vista de la información facilitada y analizada nos encontramos con que el personal de la Empresa es mayoritariamente masculino, pues supone un 90.22 % frente al 9,78 % de mujeres, derivada esta situación de los canales de ingreso que históricamente han existido y de las categorías profesionales que prácticamente las desarrollan personal del género masculino, como reiteradamente se explica en el informe.

Asimismo se constata que en los últimos años, esta situación se va modificando de forma paulatina, con un mayor ingreso, vía oferta de empleo público, de mujeres en el seno de la empresa, aumentando su representación de una manera más significativa, aunque aún muy desequilibrada.

2. Analizada la Normativa Laboral de RENFE-Operadora, se puede afirmar que no se ha encontrado ningún precepto de la misma que sea discriminatorio o que genere desigualdad alguna.



3. Por el contrario, existen medidas positivas que profundizan en la igualdad de oportunidades y en la presencia equilibrada de ambos géneros, como son cláusulas de preferencia respecto al género subrepresentado en la promoción profesional, utilización de un lenguaje no sexista, desagregación de datos por sexo, medidas disciplinarias o protocolo de actuación ante situaciones de acoso entre otras.
4. En apartados concretos recogidos en el informe de diagnóstico, señalar que el ingreso en la empresa está regulado en nuestra normativa y basado en la oferta de empleo, todo ello bajo los criterios de igualdad, mérito y capacidad, no detectándose ninguna incidencia en materia de igualdad.
5. Respecto a la ordenación del tiempo del trabajo y la conciliación familiar y laboral, existen medidas adoptadas en este sentido a través de los diferentes convenios colectivos suscritos con la Representación de los Trabajadores.
6. Tampoco existe discriminación alguna en lo concerniente a riesgos laborales y salud laboral, estableciéndose en este apartado medidas específicas destinadas a proteger la maternidad.

El informe diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad de RENFE-Operadora, fue aprobado y recogido en el Acta de la Comisión de Igualdad de fecha 13 de abril de 2012. (Se adjunta a este Plan como Anexo 1º)

BOBRAFIL

A

DEFINICIONES

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

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.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta:

Se considera discriminación directa por razón de sexo 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.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del 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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual

Se entenderá como acoso sexual, 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.

Acoso por razón de sexo

Constituye 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, degradante u ofensivo.

Acoso moral

El acoso moral en el trabajo se puede definir como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

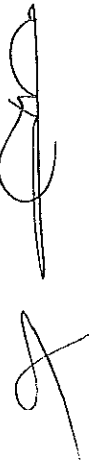
Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.



OBJETIVO GENERAL

El Plan tiene como objetivo general tal y como se recoge en la Cláusula 7 y 8 del I Convenio Colectivo:

- Avanzar en la empresa en la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Eliminar las posibles discriminaciones por razón de sexo.
- Fomentar el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la Empresa.
- Promover a aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en todos sus ámbitos.
- Prevenir y erradicar cualquier manifestación de discriminación de género, directa o indirecta.
- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- Impulsar una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

En la definición de estos objetivos se ha tenido en cuenta el resultado del diagnóstico de situación elaborado y aprobado por la Comisión de Trabajo para la igualdad de oportunidades y no discriminación, considerando los objetivos siguientes como los más adecuados para seguir avanzando en materia de igualdad de Renfe-Operadora.

Política de igualdad de oportunidades en la empresa.

Avanzar en la integración de la igualdad de oportunidades como uno de los referentes en la gestión de recursos humanos, difundiendo a todo el personal las actuaciones realizadas.

Representatividad de género

Integrar como uno de los objetivos referentes en la gestión de recursos humanos la representatividad equilibrada de género en todos los ámbitos de la Empresa.

Procesos de gestión de Recursos Humanos:

- Selección

Avanzar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos, utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa, fomentando, siempre que la legislación no lo impida, medidas de acción positivas que favorezcan al colectivo subrepresentado.

- Formación

Incidir para que la formación llegue por igual a hombres y mujeres.

- Promoción

Fomentar la participación del género infrarepresentado en aquellas convocatorias a categorías/puestos en que subrepresentado.

Política salarial y beneficios sociales

Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre hombres y mujeres.

Tiempo de trabajo y conciliación

Propiciar y avanzar, teniendo en cuenta la actividad de Renfe-Operadora, en la aplicación de medidas de conciliación que permitan contabilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar.

Comunicación, imagen y lenguaje

Lograr un trato lingüístico más igualitario y que visualice por igual a hombres y mujeres, así como erradicar el sexismo en el lenguaje..

No se trata de editar un listado ni una guía de estilo, sino lo que se pretende es combinar la norma con el empleo discursivo de la variación genérica y atender al contexto.

Prevención del acoso

Difusión del protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral

Riesgos laborales y salud laboral

Incidir en la medicina preventiva y dar a conocer las medidas específicas de protección.

Para alcanzar estos objetivos, se han diseñado una serie de acciones y/o programas que se desarrollan en el apartado siguiente.

Acciones a implantar

Asociado a cada objetivo específico, se han establecido una serie de acciones a desarrollar.

Avanzar en la integración de igualdad de oportunidades como uno de los referentes en la gestión de los recursos humanos, difundiendo a todo el personal las actuaciones realizadas.



POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA

Aplicar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y actuaciones llevadas a cabo por la empresa y continuar con la igualdad de oportunidades como uno de los referentes en la gestión de recursos humanos.

Establecer y desarrollar actuaciones que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Difundir a todo el personal las actuaciones realizadas en este sentido.

Redactar la normativa laboral que se genere en la empresa en un lenguaje no sexista, con especial atención en evitar cláusulas susceptibles de discriminación.

Anualmente la empresa realizará un seguimiento para comprobar que las acciones que se desarrollan, en el ámbito de gestión de recursos humanos, respetan y favorecen la igualdad de oportunidades.

Tras la difusión de una actuación realizada por la empresa en este ámbito, en el plazo de seis meses se constatará si ha llegado a todo el personal y de no ser así se verificará el motivo y se iniciará una nueva campaña específica de difusión para darla a conocer al colectivo destinatario.

Verificar anualmente que la documentación de normativa laboral generada en ese periodo contiene un lenguaje no sexista.

Avanzar en la integración de la igualdad de oportunidades como uno de los referentes en la gestión de los recursos humanos, difundiendo a todo el personal las actuaciones realizadas.

REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO

Integrar la presencia equilibrada de género en todas las actuaciones que realice la empresa y en los objetivos que se marquen y que puedan incidir en la representatividad de hombres y mujeres.

Incorporar nuevos datos desagregados por sexos en la gestión de personal, tanto a nivel global de la empresa, como en la que emitan las distintas Direcciones Ejecutivas y Áreas Corporativas.

Seguimiento de indicadores que midan la representatividad de género a nivel empresa, a nivel estructura y en mandos intermedios y cuadros técnicos.

Anualmente la empresa analizará las actuaciones realizadas que inciden en la representatividad equilibrada de género, para verificar que la tendencia es positiva. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Cuando se detecte en informes emitidos que hay datos susceptibles de haber figurado desagregados por género, la empresa lo comunicará al Área correspondiente para que en los sucesivos informes similares se presenten desagregados.

Anualmente la Comisión Mixta revisará si hay posibilidad de incorporar nuevos indicadores de género relativos a la igualdad.

Integrar como uno de los objetivos referentes en la gestión de los recursos humanos la representatividad equilibrada de género en todos los ámbitos de la empresa.

PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (SELECCIÓN)

Continuar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos, utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa, garantizando la igualdad de oportunidades.

Adoptar medidas de acción positiva para facilitar la participación en los procesos de selección de ambos géneros.

Informar a empresas externas con las que trabajemos en estos procesos de selección del compromiso de Renfe-Operadora con la igualdad de oportunidades.

Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y manuales utilizados, poniendo especial interés en no figurar imágenes que masculinicen o feminicen una profesión, así como analizar los requisitos exigidos para evitar que pudieran ser discriminatorios

Los Tribunales que resuelvan convocatorias responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Evitar, en el proceso de selección la realización de preguntas relativas a cargas familiares o estado civil.

Seguimiento de indicadores que midan la representatividad de género de las personas que han concurrido a la Oferta de Empleo Público y quienes ingresan.

Anualmente la empresa realizará un seguimiento del número de hombres y mujeres que se han presentado y que han superado los procesos de selección. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Concluido el proceso de contratación, y a la vista de los ingresos, la Comisión Mixta analizará la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva en determinados puestos, para favorecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres en futuras convocatorias.

Cuando se detecte la utilización de un lenguaje sexista en las convocatorias o manuales utilizados, o que las imágenes favorecen la incorporación de un determinado sexo, la empresa se lo comunicará al Área responsable para que lo modifique.



Anualmente la empresa verificará que se ha informado a las empresas externas de selección con las que se trabaje del compromiso de Renfe-Operadora con la igualdad de oportunidades.

Avanzar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos, utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa, fomentando, siempre que la legislación no lo impida, medidas de acción positiva que favorezcan al colectivo subrepresentado.

PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (FORMACIÓN)

Insistir con las actuaciones realizadas hasta el momento para que la formación llegue por igual a hombres y mujeres.

Ahondar en las medidas existentes que facilitan la participación en los cursos, analizar otras nuevas y programar acciones específicas que posibiliten la promoción del género subrepresentado.

Explorar nuevos canales de difusión de las ofertas de formación.

Realizar una campaña específica de difusión del módulo de formación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Impartir programas de formación de liderazgo, técnicos y de desarrollo profesional, especialmente al género subrepresentado.

Seguimiento de indicadores que midan la representatividad de género en quienes realicen el módulo de igualdad.

Seguimiento de indicadores del porcentaje de hombres y mujeres que han recibido formación.

Anualmente la empresa analizará los datos de participación en cursos desde la perspectiva de género, para verificar que de los cursos tienen conocimiento por igual hombres y mujeres y adoptará las medidas precisas en caso de ser necesario para cumplir este objetivo. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

El módulo de formación en igualdad estará incorporado en el Plan de Formación y será accesible a todo el personal. Anualmente se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de la participación en el mismo desagregada por sexo.

La empresa facilitará anualmente el número de personas que realizan el módulo de formación en igualdad, analizándolos y adoptando las medidas necesarias para aumentar su difusión si fuera necesario.

Tras la aprobación del Plan de Igualdad, en el plazo de seis meses se llevará a cabo por los medios de comunicación internos de la empresa, una campaña de difusión del módulo de formación en igualdad.

Incidir para que la formación llegue por igual a hombres y mujeres.

PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (PROMOCIÓN)

Promover y favorecer en lo posible la participación de mujeres en todo tipo de convocatorias en que constituyen el género subrepresentado.

Publicitar aquellos puestos o categorías en que existe subrepresentación de un género.

Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y avanzar hacia definiciones genéricas de las categorías o puestos a cubrir.

Evitar en el proceso de promoción la realización de preguntas relativas a cargas familiares o estado civil.

Preferencia en las acciones de movilidad, a las personas que con igualdad de puntuación, tras la aplicación de los valores y factores establecidos, pertenezcan al género subrepresentado con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura.

Las convocatorias de promoción, se redactarán de tal forma que no incorporen requisitos del puesto, que puedan dar lugar a discriminación por razón de sexo.

Seguimiento de indicadores que midan la representatividad de género de las personas que se presenten a acciones de promoción interna y quienes superan las mismas.

Anualmente la empresa analizará los datos de participación en todas las convocatorias publicadas desde la perspectiva de género. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

En cada convocatoria se revisará el lenguaje utilizado para verificar la utilización de un lenguaje no sexista.

Fomentar la participación del género infrarepresentado en aquellas convocatorias a categorías/puestos en que esté subrepresentado.

POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS SOCIALES

Insistir en un sistema que permite garantizar unas retribuciones que no generan discriminación entre géneros.

Analizar los beneficios sociales y adecuarlos en lo posible a la situación actual.

Incidir en la desagregación de datos resultantes de este tipo de cuestiones.

Anualmente la empresa verificará que se aplica el sistema retributivo y que en los criterios de percepción de los distintos conceptos salariales no incide el sexo de la persona en su abono.

Anualmente la empresa analizará los indicadores desagregados por sexo, generado por niveles salariales, para detectar que no se ha producido discriminación por razón de sexo. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Anualmente la empresa analizará los indicadores desagregados por sexo, de aquellas personas que recibieran ayudas de la Comisión Mixta de Política Social. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Anualmente se estudiarán los beneficios sociales de que dispone el personal de Renfe-Operadora, observando que se adecuan al momento en que han de concederse y que en el criterio para su disfrute no inciden connotaciones sexistas.

Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre mujeres y hombres.

TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Promover, en el seno de la Comisión Mixta, teniendo en cuenta la actividad de Renfe-Operadora, la incorporación de medidas de conciliación que permitan compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar, a través de las diferentes modalidades de jornada y condiciones de trabajo, identificando, entre otras, las siguientes materias a tratar: jornada, horarios y reducciones, permisos y licencias, excedencias y organización del trabajo, a efectos de su tratamiento en el seno de la negociación colectiva.

Estudiar la elaboración de un catálogo de buenas prácticas en este tipo de cuestiones.

Realizar campañas divulgativas de las medidas de conciliación existentes en Renfe-Operadora, así como la utilización de las mismas.

Difundir ampliamente las nuevas medidas que pudieran adoptarse en el futuro.

En el plazo de un año desde la firma de este Plan, se elaborará un catálogo de buenas prácticas en estas cuestiones.

Tras la aprobación de una medida que incida en estos aspectos, en el plazo de tres meses la empresa realizará una campaña de difusión.

En el plazo de seis meses tras la firma del Plan, la empresa difundirá las medidas de conciliación existentes en Renfe-Operadora.

Propiciar y avanzar, teniendo en cuenta la actividad de Renfe-Operadora, en la aplicación de medidas de conciliación que permitan compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar.

COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

Una imagen, gráfico, icono o dibujo pueden usarse para transmitir connotaciones sexistas, ya que siempre cumple una función en el texto. Adelanta, sustituye o refuerza la idea principal, ejemplifica o contrasta. Por eso, se recomienda evitar que la mujer aparezca siempre en segundo plano o que sea asociada a roles como ama de casa u objeto de placer.

Desdoblamiento. Es una buena técnica para favorecer el trato igualitario y evitar el sexismo, pero no recomienda siempre. Hay que tener en cuenta la economía lingüística, la adecuación comunicativa, la adecuación comunicativa o tipo de texto.

Expresiones fijas. Propias de una herencia machista, son connotaciones negativas hacia ellas. Se refieren a su consideración como propiedad del varón o su consideración como propiedad del varón o a su consideración como objeto sexual y hay que evitarlas.

Duales aparentes. Son palabras con distinto significado en masculino o femenino. Algunos pueden producir comparaciones peyorativas cuando no están en el caso masculino.

Vacío léxicos. Son casos en los que no existe un vocablo femenino equivalente. También al contrario, cuando no existe un término masculino equivalente al femenino.

Profesiones y oficios. La feminización es la Alternativa más frecuente. Hay casos en los que la feminización de un término hace que coincidan con el nombre de una ciencia o asignatura. Pese a la coincidencia, los autores abogan por usar esta forma.

Continuar utilizando los medios de la empresa para sensibilizar al personal en cuestiones relativas a la igualdad.

Realizar periódicamente, por el canal adecuado o establecido, encuestas que permitan conocer las opiniones de la plantilla sobre estas cuestiones.

Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista y en la imagen de la empresa.

Incorporar referencias a la igualdad de oportunidades en las diferentes jornadas de comunicación interna.

Utilizar la revista Líneas y el portal Inicia para difundir todas aquellas actuaciones realizadas sobre esta materia en las que participe nuestra empresa.

Analizar la posibilidad de crear una sección específica para dar información relativa a la igualdad de oportunidades.

Proseguir con los criterios de uniformidad de personal que favorecen la imagen de Renfe-Operadora como empresa comprometida con la igualdad.

La empresa verificará periódicamente que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación tanto interna como externa de Renfe-Operadora.

Periódicamente la empresa realizará acciones de divulgación sobre las actuaciones puntuales que se realicen y decisiones que se adopten sobre igualdad, verificando que se utilizan todos los canales adecuados para que llegue a la totalidad de la plantilla.

En el plazo máximo de seis meses tras la aprobación de este Plan, la empresa analizará la posibilidad de crear una sección específica y su periodicidad, en la que se facilite información relativa a la igualdad de oportunidades.

Anualmente se comprobará el número de noticias sobre igualdad aparecidos en la revista Líneas y el portal Inicia. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

En la uniformidad del personal, entre las pautas a seguir, se tendrá en cuenta la perspectiva de género.

Aumentar la sensibilización del personal en cuestiones relativas a la igualdad, fomentando la utilización de un lenguaje no sexista y prestando especial atención en este aspecto a la imagen de la empresa.

No olvidemos que las víctimas del sexismo también pueden ser los hombres.

Aumentar la sensibilización del personal en cuestiones relativas a la igualdad, fomentando la utilización de un lenguaje no sexista y prestando especial atención en este aspecto a la imagen de la empresa.

PREVENCIÓN DEL ACOSO

Realizar una campaña específica de difusión del protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Las mujeres víctimas de violencia de género, si solicitaran movilidad geográfica temporal por esa causa, tendrán un derecho preferente absoluto en relación al resto de preferencias establecidas en nuestra normativa. El traslado tendrá, a efectos económicos, la consideración de movilidad geográfica temporal solicitada a instancias de la trabajadora.

En el plazo máximo de seis meses desde la firma de este Plan, se realizara una campaña de difusión del protocolo utilizando todos los medios disponibles con el fin de que pueda llegar a toda la plantilla.

Si tras la acción de difusión se verificara posteriormente que todavía hay un elevado número de personas que no lo conocen, en el plazo de seis meses como máximo, se volverá a realizar una nueva acción de difusión.

El Plan de acogida de nuevo personal incluirá información sobre el Protocolo.

Se revisará la efectividad del Protocolo siempre que se haya aplicado durante toda su extensión en dos procesos.

Difusión del protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Continuar el desarrollo de las campañas de medicina preventiva

Hacer un seguimiento del uso que por parte de las mujeres embarazadas se realiza de las medidas que existen en esta situación.

Incidir en las labores de asesoramiento que se vienen realizando, especialmente en lo relativo a riesgos específicos de cada sexo.

Cuando se apruebe una campaña nueva de medicina preventiva, la empresa dará la máxima difusión a la iniciativa.

Las campañas que tienen una determinada periodicidad se darán a conocer antes de su inicio a través de los medios de comunicación internos.

La empresa, al menos una vez al año, realizará una acción divulgativa de las campañas de medicina preventiva vigentes.

Anualmente la empresa cuantificará el uso que las mujeres embarazadas realiza de las medidas existentes de protección a la maternidad.

Anualmente la empresa analizará los indicadores desagregados por sexo, de aquellas personas que participan en las campañas de medicina preventiva. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Incidir en la medicina preventiva y dar a conocer las medidas específicas de protección.



DECLARACION DE COMPROMISO DEL COMITÉ DE DIRECCION DE RENFE-OPERADORA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Comité de Dirección de RENFE-Operadora, es consciente de la necesidad de continuar avanzando en las medidas desarrolladas en los últimos años sobre esta materia y declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas al objeto de conseguir la igualdad real en el seno de nuestra Entidad, estableciendo para ello la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política de Empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Dentro del marco de este Plan de Igualdad se establecen objetivos generales y específicos, desde la selección a la promoción, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la conciliación, la política salarial, asumiendo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo"

Los principios en que se basa este compromiso son:

Promover la aplicación efectiva de la Igualdad de Oportunidades en la empresa en todos sus ámbitos.

Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación de género, directa o indirecta.

Identificar, conjuntamente con la Representación del Personal, líneas de actuación para impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

Promover una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.

Así como la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten al respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con el principio de igualdad, en aras de fomentar la sensibilización y concienciación.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de este Plan de Igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Para ello se cuenta con la representación legal de los trabajadores/as en todo el proceso de desarrollo, así como en la aplicación y evaluación de las medidas de igualdad acordadas

DIFUSIÓN DEL PLAN

Como compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan, así como del marco normativo vigente en esta materia.

BORRADOR