

6. ESTRUCTURA, ESTRATEGIAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1. Propósito del Grupo Renfe

Se ha fijado como propósito la reducción y eliminación de todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, con la eliminación de los obstáculos y estereotipos sociales que impidan alcanzar estas metas. Para ello, el Grupo Renfe pone el Plan a disposición de toda la plantilla de la empresa, independientemente del cargo y responsabilidad que desempeñe, como un instrumento para que entre todas y todos de forma conjunta podamos lograr la equidad de género en el menor período temporal posible.

6.2. Marco legal

La igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

El Tratado de Lisboa, de 2009, marca los principios para la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y sobre esta base se construyó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, considerada esencial en materia de igualdad, ya que sienta las bases, desde diferentes campos, para la construcción de una sociedad basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Recientemente, esta ley ha sido revisada y modificada por los siguientes textos normativos:

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

~~El II Plan de Igualdad de Género del Grupo Renfe tiene el objetivo de dar cumplimiento a estas leyes y de continuar con el compromiso empresarial asumido en el I Plan de Igualdad.~~

~~6.3. Principios rectores del plan~~

~~Es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, que se guían por los siguientes principios:~~

- ~~— Diseñado para todas las personas que conforman la totalidad de la plantilla.~~
- ~~— Aplica la igualdad de género como estrategia transversal para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.~~
- ~~— Innovación y mejora continua para la implementación inmediata de medidas correctoras o de prevención.~~
- ~~— Compromiso de gestión, diálogo e igualdad participativa entre todas las partes implicadas para aportar los recursos necesarios que permitan alcanzar los objetivos acordados.~~
- ~~— Tiene naturaleza correctora, con el objetivo de eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.~~
- ~~— Es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.~~

~~6.4. Objetivos del plan~~

~~Los objetivos están referidos a la totalidad del Plan y se expresan en dos tipos de objetivos, generales y específicos.~~

~~Objetivos generales:~~

- ~~— Alcanzar en el Grupo Renfe la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.~~
- ~~— Conseguir que la perspectiva de género se integre dentro de la empresa.~~
- ~~— Alinear en el logro de este objetivo al equipo directivo, a la totalidad de la plantilla y a la representación sindical.~~
- ~~— Promover una cultura que respete y difunda los valores de la igualdad de género.~~

~~Objetivos específicos:~~

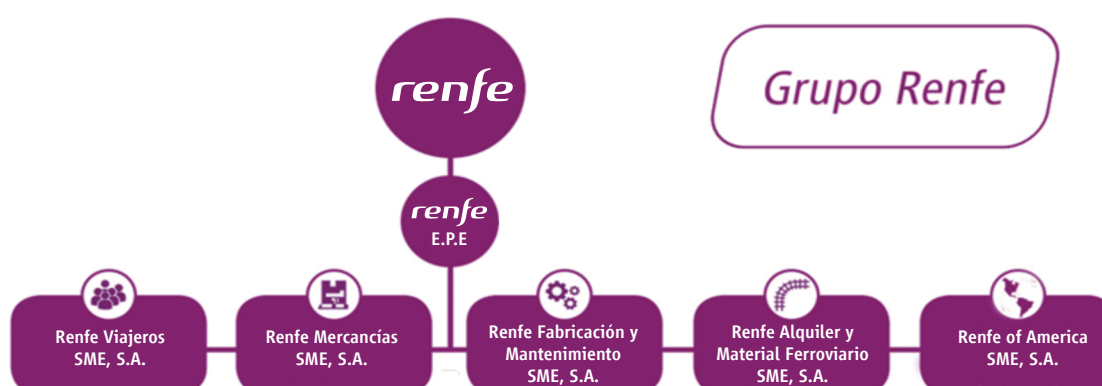
- ~~— Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en el desarrollo profesional.~~

- Asegurar que los procesos de contratación sigan cumpliendo con el principio de igualdad de oportunidades.
- Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo u oportunidades en la carrera profesional.
- Promover la paridad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Formar, informar y sensibilizar a la totalidad de la plantilla en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
- Adoptar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres y reducir las diferencias entre ambos sexos.
- Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos, de manera que se mantenga el principio de “a igual categoría, igual salario”.
- Implementar métodos de comunicación e imágenes que eviten el sesgo sexista y valoren el respeto entre géneros y la igualdad de oportunidades.
- Erradicar la feminización o masculinización que existen en determinados puestos o categorías profesionales.
- Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo.

6.5. Alcance y ámbitos de aplicación

Este Plan será de aplicación en todas las sociedades que conforman el Grupo Renfe y ámbitos geográficos donde las diferentes empresas del Grupo Renfe tengan implantación y englobará a la totalidad de su plantilla.

Las menciones que se efectúan en el Plan a organismos, estructuras, etc... se entenderán hechas, en el supuesto de reestructuración o cambio organizativo, a los/las que sustituyan a los consignados en el mismo.



6.6. ~~Áreas de acción~~

~~Los acciones y medidas a tomar tendrán su aplicación en las siguientes áreas:~~

- ~~1. Acceso al Grupo Renfe.~~
- ~~2. Condiciones de trabajo y carrera profesional.~~
- ~~3. Formación.~~
- ~~4. Comunicación y sensibilización.~~
- ~~5. Lenguaje e imagen no sexista.~~
- ~~6. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad.~~
- ~~7. Retribuciones.~~
- ~~8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.~~
- ~~9. Violencia de género.~~



6.7. Vigencia

El plan establece una vigencia temporal de cuatro años, aunque tomando en consideración el sistema de evaluación continua que establece el propio plan, y con la finalidad de que se pueda evaluar el impacto de las acciones concretas y el resultado de las mismas, en tanto si cumplen o no con los objetivos marcados, se considera necesaria una revisión integral del plan una vez transcurridos dos años desde la implantación del mismo.

6.8. Acciones y medidas

➞ 6.8.1. Acceso al Grupo Renfe

- **Criterio:** Continuar con criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa que garantice la igualdad de oportunidades.
- **Objetivo específico:** Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de Renfe.

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
1- Continuar promoviendo la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (presidencia y secretaría)	G.A. Selección - Tribunales Convocatoria	Continuo	Verificar anualmente que se cumple la paridad y solicitar corrección de no cumplirse	Documentar en cada proceso el número de composición por sexo
2- Los tribunales de las convocatorias podrán valorar las circunstancias que acontezcan en relación con las aspirantes embarazadas o en maternidad y podrán tomar las medidas adecuadas, a fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes	Tribunales Convocatoria	Continuo	G.A. Selección informará a la Comisión de Seguimiento de las medidas acordadas por el tribunal y analizará si ha conseguido el fin pretendido	Número de solicitudes y adopción de medida concreta en cada caso

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
3- Informar a las empresas externas que colaboran en los procesos de selección sobre el compromiso del Grupo Renfe con la igualdad de oportunidades	G.A. Selección	Continuo	La empresa verificará que se ha cumplido con el compromiso, dando cuenta a la Comisión de Seguimiento	Información en cada contrato marco o licitación de contrato individual
4- Aplicar un procedimiento estandarizado de selección, que contemple la perspectiva de género la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes	G.A. Selección - Comisión Seguimiento	3 meses	Proponer recomendaciones si ha conseguido el fin pretendido	Documentar el proceso estandarizado y recabar su cumplimiento
5- Continuar incluyendo en el temario de las convocatorias los aspectos más importantes de la ley de igualdad y el plan de igualdad	G.A. Selección - Comisión Seguimiento	3 meses	Fijar los aspectos más importantes de la ley y comprobar que se incluye en el temario de convocatorias la Comisión de Seguimiento	Inclusión del temario en las convocatorias
6- Realizar una memoria anual específica en materia de acceso al empleo que contemple la implementación de las medidas	Comisión Seguimiento	Anual	Analizar la ocupación por sexo y elaborar propuestas para la atracción del talento del sexo subrepresentado en las siguientes convocatorias	Número de personas por sexo que solicita la participación en las convocatorias (en cada subgrupo profesional) y número de personas por sexo y subgrupo profesional que obtiene plaza



6.8.2. Condiciones de trabajo y carrera profesional

- **Criterio:** Integrar la composición equilibrada en todas las actuaciones que realice la empresa y en los objetivos que se marquen y puedan incidir en la representatividad de mujeres y hombres.

La plantilla sigue teniendo un claro desequilibrio, sobre todo en algunos colectivos, donde las mujeres están muy infrarrepresentadas. Ellas se han incorporado más tarde a Renfe y, por tanto, el criterio de la antigüedad es un elemento diferenciador que las penaliza de forma objetiva. Para intentar corregir este desequilibrio, se propone su análisis y valoración en la mesa de trabajo correspondiente.

- **Objetivo específico:** Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Renfe.

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
1- Desarrollar una base de datos de perfiles profesionales de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad	G.A. Selección	6 meses/ Continuo	La empresa comunicará anualmente el número de mujeres por subgrupos profesionales y si han ascendido	Identificar información necesaria que permite el acceso a puestos de estructura
2- Investigar acciones de motivación para mujeres cualificadas para que participen en las convocatorias de movilidad funcional	Comisión Seguimiento	Continuo	Previamente a la publicación de las convocatorias de movilidad funcional, proponer acciones de motivación	Número de mujeres que se inscriben en las convocatorias de movilidad funcional por subgrupos profesionales
3- Publicar el porcentaje de ocupación por sexo de cada subgrupo profesional para identificar el sexo subrepresentado en las convocatorias de movilidad funcional	G.A. RR.LL. - G.A. Selección - G.A. Comunicación Interena	Continuo	Actualizar anualmente la información que se solicitará a RR.HH.	Identificar el número de personas por sexo que ocupan cada subgrupo profesional

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
4- En las convocatorias de movilidad funcional, continuar con la preferencia del sexo subrepresentado y analizar la eliminación de la valoración de la antigüedad a la hora de ordenar a las personas participantes	Mesa de Personal	Continuo	Verificar que se publica en las convocatorias la preferencia del sexo subrepresentado	Publicar en las convocatorias la preferencia del sexo subrepresentado
5- Integrar la perspectiva de género en las licitaciones sobre uniformidad, en los puestos y sociedades del Grupo en los que sea necesario	Sociedades	Continuo	Informar a la Comisión de la inclusión de la perspectiva en las licitaciones	Identificar en el pliego de condiciones la perspectiva de género
6- Realizar una memoria anual específica de representatividad por sexo, en subgrupos profesionales y en las convocatorias internas a las personas participantes	Comisión Seguimiento	Anual	Analizar la ocupación por sexo por subgrupos profesionales y su variación con las convocatorias y elaborar propuestas para la atracción del talento del sexo subrepresentado en las siguientes convocatorias	Número de personas por sexo y subgrupo profesional que solicita la participación en las convocatorias (en cada subgrupo profesional) y número de personas por sexo y subgrupo profesional que obtiene plaza



6.8.3. Formación

- **Criterio:** Fomentar la sensibilización en materia de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en la plantilla.
- **Objetivo:** Sensibilizar, comunicar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
1- Incluir en los cursos de acogida al personal de nuevo ingreso un módulo en materia de igualdad y violencia de género	D. Formación - Comisión Seguimiento	Continuo	Analizar el contenido de la acción formativa y evaluar si necesita ser fortalecida (aumento tiempo...)	Documentar la visión del alumnado en materia de igualdad en el acceso a la empresa
2- Cuando las personas sean asignadas a puestos de superior categoría, realizarán un curso de formación en igualdad a lo largo del año siguiente	D. Formación - G.A. Organización - Comisión Seguimiento	Continuo	Seguimiento de la formación realizada	Informe anual con el número de personas por sexo que realizan la formación en igualdad
3- Priorizar las acciones de formación a las personas reincorporadas tras una licencia o excedencia por maternidad/ paternidad o cuidado de personas dependientes	D. Formación - D. RR.HH.	Continuo	Proponer las acciones formativas idóneas para las personas reincorporadas	Informe anual con el número de personas por sexo que se reincorpora por este motivo
4- Incluir indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como la adjudicación	D. Formación - Comisión Seguimiento	Continuo	Detectar si hay desequilibrio y analizar si se producen desigualdades	Número de solicitudes y correlación del número de adjudicaciones (datos desagregados por sexo)
5- Creación de un módulo formativo para toda la plantilla, sobre igualdad, prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo, y violencia de género, cada vez que se apruebe un plan de igualdad	D. Formación - Comisión Seguimiento	Sin plazo determinado	Coordinar con la Dirección de Formación la planificación de la impartición de la formación y comprobación de su realización	Número de personas que realiza la formación



6.8.4. Comunicación y sensibilización

- **Criterio:** Impulsar la comunicación y difusión de acciones en materia de igualdad.
- **Objetivo:** Asegurar que la plantilla tenga conocimiento de las acciones que la empresa desarrolla en materia de igualdad.

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
1- Hacer partícipe a la plantilla a través de cuestionarios periódicos sobre la evolución de medidas de igualdad en el Grupo	Comisión Seguimiento - G.A. Comunicación Interna	Anual	Participación previa en la elaboración de cuestionarios	Generar contenidos evaluables y comprobar su publicación
2- Crear un apartado específico en la intranet de Renfe para dar información relativa a la igualdad de oportunidades (buzón de sugerencias...)	G.A. Comunicación Interna - Comisión Seguimiento	3 meses desde la aprobación del Plan	Verificar semestralmente el número de noticias en materia de igualdad y gestionar, en su caso, el buzón de sugerencias	Programación anual de las acciones a publicar
3- Creación del club del empleado para potenciar actividades infantiles y familiares	R.S.E.	Continuo	Proponer actividades	Informe anual con la descripción de las actividades realizada
4- Fomentar la eliminación de los estereotipos de género asociados a las profesiones a través de acciones de comunicación internas y externas	G.A. Comunicación Interna - D. Comunicación	Continuo	Revisar anualmente las acciones de comunicación y proponer cambios cuando se detecten contenidos sexistas	Textos e imágenes en las comunicaciones de empresa

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
5- Elaborar una guía con las medidas de conciliación y corresponsabilidad, y fomentar su uso a los hombres, con acciones de información y sensibilización	G.A. RR.LL. - Comisión Seguimiento - G.A. Comunicación Interna	6 meses desde la aprobación del Plan	Crear la guía y elaborar propuestas para la utilización de las medidas por parte de los trabajadores	Creación de un apartado en la intranet para su conocimiento por parte de la plantilla
6- Difundir las medidas de protección a víctimas de violencia de género	G.A. Comunicación Interna	3 meses desde la aprobación del Plan	Analizar el impacto de las medidas existentes y proponer nuevas medidas	Número de mujeres que declara su condición de víctima y se acoge a las medidas de protección
7- Realizar campañas de difusión de los protocolos de acoso, una vez acordados	G.A. Comunicación Interna	2 meses desde el acuerdo	Impulsar la difusión de la medida	Conocimiento de la plantilla sobre los protocolos en los cuestionarios periódicos



6.8.5. Lenguaje e imagen no sexista

- **Criterio:** Avanzar en la implantación de una comunicación inclusiva de género.
- **Objetivo:** Visibilizar a las mujeres en los textos e imágenes de la empresa sin contenidos estereotipados.

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
1- La Comisión de seguimiento del plan analizará el nuevo borrador de normativa laboral, una vez que sea acordado, revisando que se redacta en un lenguaje no sexista y evitando cláusulas susceptibles de discriminación	G.A. RR.LL. - Comisión Seguimiento	3 meses desde la aprobación de la nueva N	Analizar el nuevo texto y proponer modificaciones, de conformidad con la guía de lenguaje no sexista	Utilización de la guía de lenguaje no sexista en la adaptación de textos y propuesta de modificaciones
2- Utilizar un lenguaje inclusivo de género en convocatorias, manuales de formación, comunicaciones internas y externas, acciones formativas, normativa laboral, materiales de trabajo, denominación de puestos, comunicación de cambios organizativos y procesos de movilidad	G.A. Comunicación Interna - D. Formación - G.A. Organización	Continuo	Revisar anualmente los textos e imágenes y proponer cambios cuando se detecten contenidos sexistas	Utilización de la guía de lenguaje no sexista en la revisión y propuesta de modificaciones
3- Fomentar la eliminación de los estereotipos de género asociados a las profesiones, evitando imágenes que las masculinicen o feminicen	G.A. Comunicación Interna - D. Formación - G.A. Organización	3 meses desde la aprobación de la nueva N	Revisar anualmente los textos e imágenes y proponer cambios cuando se detecten contenidos sexistas	Utilización de la guía de lenguaje no sexista en la revisión y propuesta de modificaciones



6.8.6. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar

- **Criterio:** Avanzar en el establecimiento de una política que fomente la corresponsabilidad y la flexibilidad laboral.
- **Objetivo:** Abordar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad.

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
1- Impulsar la valoración de una nueva regulación de vacaciones para personas con menores de 16 años a su cargo	Mesa de Normativa	Negociación Convenio Colectivo	Realizar un informe de los potenciales nuevos escenarios	Incluir en la mesa la propuesta para su valoración
2- Proponer y negociar medidas de flexibilidad horaria (horario flexible, acumulación horaria, jornada intensiva, adaptación gráficos...)	Mesa de Jornada	6 meses desde la aprobación del Plan	Realizar un informe de los potenciales nuevos escenarios	Incluir en la mesa la propuesta para su valoración
3- Proponer y elaborar nuevas medidas de conciliación (horarios límite, desconexión digital y videoconferencias)	Mesa de Jornada	6 meses desde la aprobación del Plan	Realizar un informe de los potenciales nuevos escenarios	Incluir en la mesa la propuesta para su valoración
4- Colaborar en la elaboración del proyecto del mismo	Mesa de Teletrabajo	Inmediata	Proponer acciones	Participar en la Comisión del Teletrabajo
5- Estudiar y proponer un plan de apoyo específico maternidad/ paternidad (permiso preparación parto, suspensión por adopción o acogimiento, desplazamiento país origen, lactancia, nacimiento hijos prematuros...)	Mesa de Normativa	6 meses desde la aprobación del Plan	Realizar un informe de los potenciales nuevos escenarios	Incluir en la mesa la propuesta para su valoración



6.8.7. Retribuciones

- **Criterio:** Garantizar el principio de igualdad salarial por igual trabajo.
- **Objetivo:** Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
1- Analizar causas asociadas a la promoción o trayectoria profesional y características de los puestos que ocupan mujeres y hombres que puedan incidir en una diferencia de responsabilidad, especialización o retribución	D. RR.HH - Comisión Seguimiento	Anual	Proponer acciones correctoras donde se verifiquen desviaciones negativas y comunicar éstas a la Dirección de RR.HH.	Definir las características de los puestos de trabajo y puestos homogéneos
2- Continuar con un sistema que permita garantizar retribuciones que no generan discriminación entre sexos	D. RR.HH.	Continuo	Proponer acciones de mejora	Igual retribución por trabajo de igual valor
3- Analizar el establecimiento de un complemento salarial hasta el 100% de la situación de baja por incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, durante el embarazo	Mesa de Económica	Negociación Convenio Colectivo	Analizar el impacto de las medidas propuesta y darle difusión	Realizar un informe sobre la viabilidad de la medida (porcentaje en relación con el total del fondo de las ayudas gratificables)
4.- Analizar las solicitudes desagregadas por sexo de los productos del plan de retribución flexible y beneficios sociales	Comisión Seguimiento	Anual	Analizar tipos de solicitudes por sexo y proponer acciones si se detectan usos estereotipados	Número y tipología de solicitudes desagregadas por sexos

6.8.8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales

- **Criterio:** Incluir la perspectiva de género en la gestión empresarial y en las herramientas de prevención de riesgos laborales.
- **Objetivo:** Promover y difundir acciones preventivas que posibiliten evitar conductas de violencia.

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
1- Seguir difundiendo la directriz de embarazo, parto reciente y lactancia a toda la empresa y conservar la protección de embarazo y maternidad	G.A. PRL	Continuo	Comprobar la publicación y difusión y solicitar su realización, en caso de no realizarse	Publicar y difundir el protocolo
2- Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos, protocolos de vigilancia de la salud y reconocimientos médicos	G.A. PRL	Continuo	Informar a la Comisión de la inclusión de la perspectiva en los diferentes procedimientos	Revisar y adaptar los documentos existentes
3- Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres	G.A. PRL	Continuo	Informar a la Comisión de la inclusión de la perspectiva en los diferentes procedimientos	Revisar y adaptar los documentos existentes
4- Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad, enfermedad profesional y no profesional, desagregada por sexo, colectivos y servicios	G.A. PRL	Cada 6 meses	Analizar la información y proponer acciones de mejora	Datos desagregados por sexo

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
5- Realizar un informe sobre el acoso y actualizar, de acuerdo a la legalidad, los protocolos de acoso, valorando la inclusión de la figura del ciberacoso y del acosador anónimo	G.A. RR.LL - Comisión Seguimiento	6 meses desde la aprobación del Plan	Seguimiento de los casos de acoso y violencia de género	Número de denuncias presentadas y resultado
6- Reforzar el seguimiento de los casos de acoso por la Comisión de Seguimiento	Comisión Seguimiento	Continuo	Analizar la idoneidad y eficacia de las medidas adoptadas	Número de casos, tipología y medidas adoptadas
7- Informar a las empresas externas y becarias/os de los protocolos que se aplican en la empresa en situaciones de acoso y violencia	D. Compras	Continuo	Impulsar la difusión de la medida	Documentar la transmisión de la información
8- Derivar a los Comités de Seguridad y Salud correspondientes otras situaciones de violencia sufridas por los trabajadores y trabajadoras, que no sean susceptibles de protección por el protocolo de acoso o no constituyan violencia de género	RR.HH. - Comisión Seguimiento	Continuo	Empresa informará a la Comisión Seguimiento de su cumplimiento	Número de personas por sexo que denuncia estas violencias



6.8.9. Violencia de género

- **Criterio:** Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la etapa profesional de las trabajadoras víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y/o moral.
- **Objetivo:** Aumentar la protección a las víctimas de violencia de género.

Acciones/Medidas	Responsable	Plazo de ejecución	Evaluación continua	
			Comisión seguimiento	Indicadores
1- Analizar la viabilidad de que las víctimas de violencia de género tengan derecho preferente absoluto si solicitan movilidad geográfica temporal (traslado temporal)	Mesa de Igualdad	Vigencia II Convenio Colectivo	En caso de que la medida sea acordada, impulsar la difusión de la misma y recibir información de las solicitudes de las víctimas de VG, para analizar su impacto y evolución	Número de mujeres que solicitan traslado temporal
2- Analizar la viabilidad de considerar ausencias retribuidas las faltas de asistencia derivadas de violencia de género, acreditadas por servicios sociales o servicios de salud y las derivadas para gestiones administrativas, judiciales o médicas de víctimas y/o sus hijas/os	Mesa de Igualdad	Vigencia II Convenio Colectivo	En caso de que la medida sea acordada, impulsar la difusión de la misma y recibir información de las solicitudes de las víctimas de VG, para analizar su impacto y evolución	Número de mujeres que acreditan la condición de víctimas de VG y número de ausencias por este motivo
3- Analizar la viabilidad de que la excedencia por violencia de género, no tenga tiempo mínimo de antigüedad ni de permanencia en la misma	Mesa de Igualdad	Vigencia II Convenio Colectivo	En caso de que la medida sea acordada, impulsar la difusión de la misma y recibir información de las solicitudes de las víctimas de VG, para analizar su impacto y evolución	Número de mujeres víctimas de VG y número de mujeres que solicitan anualmente excedencia
4- Posibilitar atención psicológica a través de los servicios médicos de la empresa a las víctimas de violencia de género	G.A. Prevención Riesgos Laborales	Continuo	Impulsar la difusión de la medida	Número de mujeres que utiliza este servicio