

7. SISTEMA DE GESTIÓN

El Plan de Igualdad del Grupo Renfe incorpora un sistema de gestión cuyo propósito es dotarle de una metodología e instrumentos que le permitan alcanzar mejor sus compromisos, metas y objetivos.

Consta de las siguientes partes:

7.1. Metodología de trabajo

La metodología pivota sobre el Resultado. De su análisis y diagnóstico se determinarán las mejoras oportunas para la consecución de los objetivos.

Cada objetivo y acción dispone de sus indicadores que permiten realizar la medición de los avances y obtener los resultados para el diagnóstico.



El diagnóstico determinará el grado de cumplimiento de la acción planificada. Y, en consecuencia, se aplicará el círculo de mejora continua.

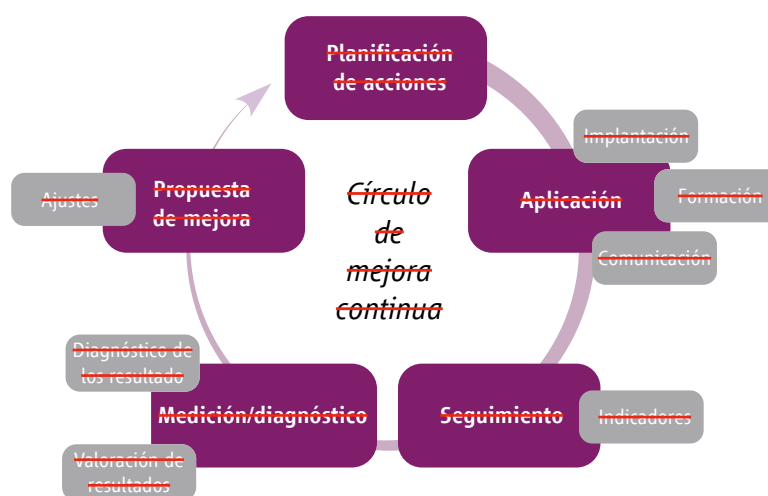
Ciclo de mejora continua.

El sistema de gestión se activa desde el mismo instante en el cual se firma el Plan de Igualdad de Género para implementar un ciclo de metodología de mejora continua:

- **Planificación:** Es la fase de preparación en la cual se incorporan las necesidades, carencias y mejoras. Asumen los nuevos compromisos y se ordenan las acciones a realizar.
- **Aplicación:** fase de ejecución de la programación: objetivos, medidas e instrumentos de gobernanza.

Es necesario mantener una línea de comunicación y de formación constante con la totalidad de la plantilla.
- **Seguimiento:** Por medio de los responsables asignados se mantiene un estado de seguimiento periódico de las acciones aplicadas.

- **Medición/diagnóstico:** Valoración de los resultados obtenidos, indicando el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos o de avance del logro de objetivos.
- **Propuesta de mejora:** Según las conclusiones del diagnóstico se determinarán los ajustes correspondientes y las propuestas que reorientarán las medidas para la consecución del objetivo.

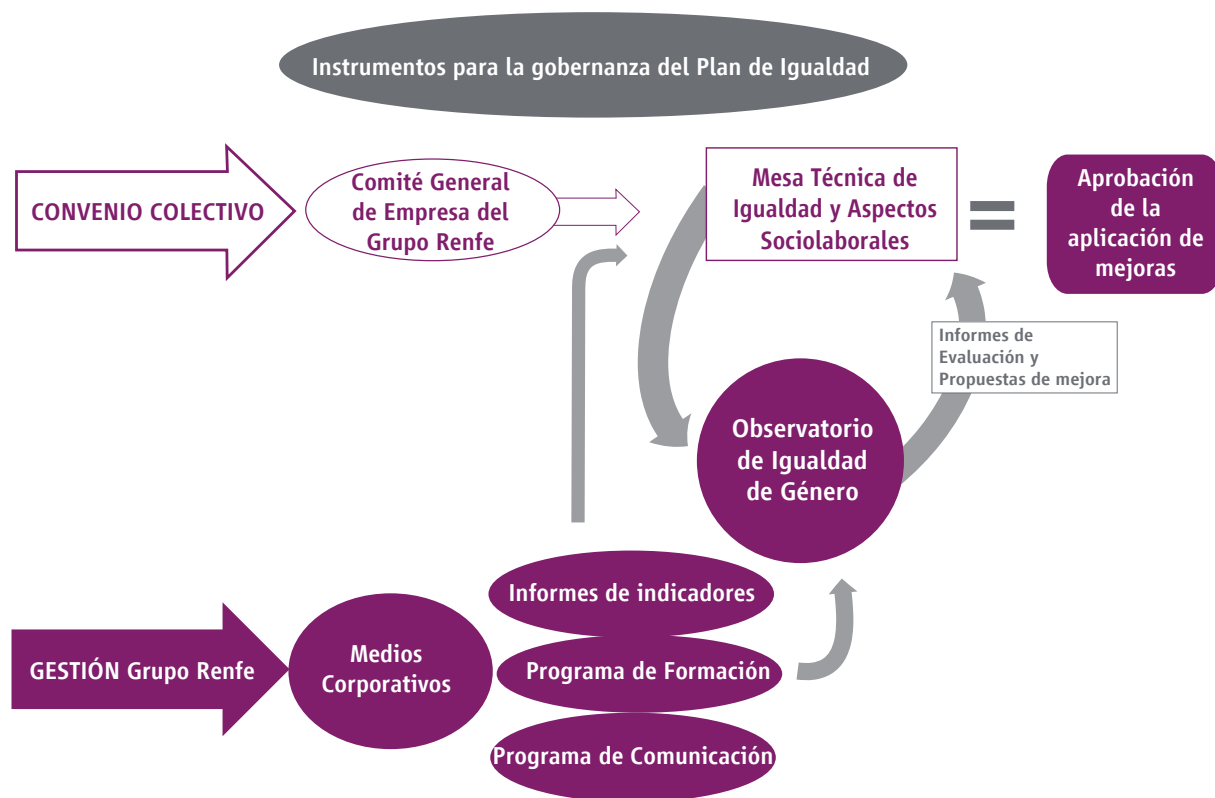


7.2. Instrumentos para la gobernanza del PIGGR

La gobernanza del Plan dispondrá, además de con los medios corporativos con los que cuenta el sistema de gestión del Grupo Renfe, con los específicos que derivan del Convenio Colectivo.

➔ 7.2.1. Mesa Técnica de Igualdad y Aspectos Sociolaborales (MTIASL)

Esta mesa asume las atribuciones que le otorga el propio Comité General de Empresa del Grupo Renfe: Responsable de realizar el seguimiento del Plan de Igualdad, del cumplimiento de sus compromisos y de alcanzar los objetivos fijados. Además, de representar los intereses tanto de la organización como de los trabajadores y trabajadoras.



7.2.2. Observatorio de Igualdad de Género

El Plan incorpora como novedad un grupo de trabajo técnico de apoyo al MTIASL. Su finalidad será la de detectar, analizar y proponer mejoras para corregir situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en el Grupo Renfe.

Realizará el seguimiento periódico y análisis de las medidas del Plan de Igualdad e identificará novedades y tendencias que se vayan produciendo en la sociedad e incorporará de criterios innovadores. Reportará al MTIASL los informes de propuestas necesarios que le permitan a éste tomar decisiones y aprobar propuestas.

Está conformado por representantes de los trabajadores y de las Sociedades y Áreas de Gestión del Grupo Renfe.

Sus funciones son las recogidas en el círculo de mejora continua: Seguimiento de las acciones, evaluación y diagnóstico y especialmente, elaborar informes con propuestas de mejora y planificación que reorienten acciones y objetivos.



~~7.2.3. Informes de evaluación~~

~~Los informes que se contemplan son de tres tipos:~~

- ~~— Los facilitados por las áreas de gestión de Renfe que están implicadas en el Plan y que recogen los datos con los indicadores de medición: área de personas, de formación, de comunicación y otras.~~
- ~~— Los documentos de análisis propuestos por el Observatorio de Igualdad de Género para reportar a la MTIASL~~
- ~~— Los elaborados por el MTIASL~~



~~7.2.4. Programas de sensibilización, información y formación~~

~~Con el objeto de impulsar un cambio cultural y que arraiguen los conceptos de igualdad de género en la empresa es imprescindible sensibilizar a la plantilla y dotarle de aquellas habilidades y competencias para poder aplicar, tanto en su vida laboral como social, estos principios. De manera que todo ello también pueda generar una transformación en el entorno.~~

~~Para ello, es necesario que las áreas de gestión de Renfe incluyan estos contenidos, con carácter transversal, en los programas anuales de Comunicación y de Formación.~~

~~Todo ello en coherencia con los objetivos acordados en el presente PIGGR, adoptando medidas e indicadores que permitan facilitar su evaluación.~~

~~Divulgación del PIGGR~~

~~Facilitar el conocimiento del Plan y la adquisición de competencias para alcanzar un cambio cultural en materia de igualdad se materializará a través de dos vías:~~

- ~~• **Comunicación:** Elaboración de un programa específico de comunicación y difusión:~~
 - ~~o Planifica los contenidos del Plan~~
 - ~~o Establece los canales más adecuados para su difusión y~~
 - ~~o Asigna las acciones y su difusión en un calendario de previsiones.~~
 - ~~o Establece y administra los indicadores que sobre esta materia identifica el PIG.~~

- **Formación:** Elaboración de un programa de formación anual específico que desarrolle transversalmente competencias en igualdad de género y que aplique la métrica necesaria para evaluar avances y logros.

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



7.2.5. Recursos

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

7.3. Procedimiento de modificación e interpretación del PIGGR

Se encomienda a la Comisión de Igualdad, la función de interpretación, control y seguimiento del desarrollo de este plan de igualdad, articulando las medidas necesarias para su cumplimiento dentro de los plazos establecidos.

La comisión de igualdad se compone de 8 representantes por cada una de las partes, estando constituida la parte social con las organizaciones sindicales pertenecientes al Comité General del Grupo Renfe y distribuidos de manera proporcional a la representación que ostentan en el Grupo, en función de los resultados electorales y de acuerdo al Convenio Colectivo en vigor.

Se someterán a la Comisión de Igualdad las discrepancias para solventar de manera efectiva los desacuerdos que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente plan de igualdad.