

3. 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.

Este informe diagnóstico tenía el objetivo de identificar y estimar, 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.

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.

Con el objetivo de tener la información más ajustada posible a la realidad del momento presente, durante las reuniones mantenidas por el grupo de trabajo creado al efecto, 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.

Al ser un grupo empresarial con el mismo origen y evolución histórica y al tener las políticas y herramientas de gestión centralizadas, las conclusiones de cada uno de los diagnósticos realizados por sociedad coinciden en su mayoría.

Por este motivo las acciones definidas y puestas en marcha como resultado de las conclusiones de los diagnósticos realizados son comunes a todo el grupo y a cada una de sus sociedades.

~~3.1. Informe de Diagnóstico de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora~~

~~⇒ 3.1.1. Metodología y herramientas utilizadas~~

~~Para analizar la situación presente en la empresa respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han realizado las siguientes actuaciones principales:~~

- ~~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 independientes 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.~~

~~⇒ 3.1.2. Información básica de la empresa~~

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora
NIF	Q2801659J
Domicilio social	Avenida Pío XII, 110; 28036-Madrid
Forma jurídica	Entidad Pública Empresarial
Año de constitución	2.013
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Isaías Táboas Suárez
Cargo	Presidente
Telf.	913008222
e-mail	gabinetepresidencia@renfe.es

RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Gema Ordúñez del Pino					
Cargo	Jefa de Diversidad					
Telf.	661270986					
e-mail	godelpino@renfe.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Transporte terrestre					
CNAE	4910					
Descripción de la actividad	Transporte interurbano de pasajeros					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	329	Hombres	728	Total	1.057
Centro de trabajo	140					
Facturación anual (€)	230.218 miles de euros					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Entidad colaboradora en igualdad oportunidades entre mujeres y hombres (Programa Óptima)					
Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	11	Total	13

~~Los datos de la representación legal de las personas trabajadoras hacen referencia a las personas que componen el Comité General de Empresa del Grupo Renfe.~~

~~Renfe Operadora es una entidad pública empresarial, que se halla adscrita al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, que tiene personalidad jurídica propia y diferenciada de la del Estado y que actúa con autonomía de gestión, dentro de los límites establecidos en la Ley del Sector Ferroviario, en su Estatuto y en la legislación que le sea de aplicación.~~

~~Su misión es ofrecer servicios de transporte de calidad ajustados a la confianza y nuevas necesidades de nuestros clientes nacionales e internacionales, cumpliendo con nuestro compromiso con los empleados y con la sociedad española.~~

~~Las empresas del Grupo Renfe~~

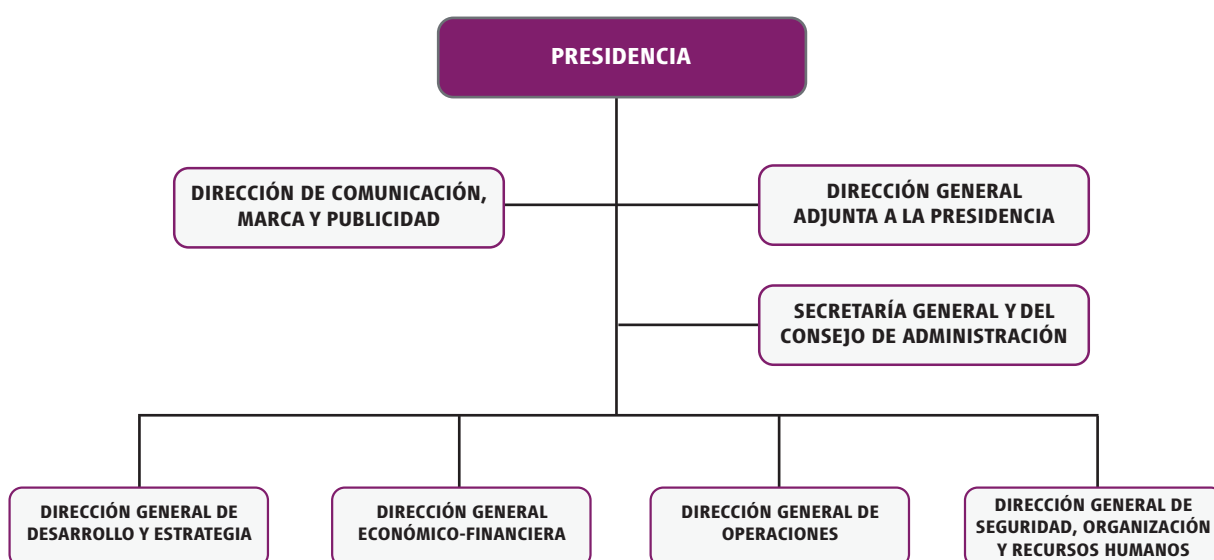
~~Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora quedó constituida como cabecera de un grupo de sociedades, 100% de Renfe, que tienen la forma jurídica de sociedades anónimas y la consideración de Sociedades Mercantiles Estatales.~~

- ~~Renfe Viajeros Sociedad Mercantil Estatal, S.A.~~
- ~~Renfe Mercancías Sociedad Mercantil Estatal, S.A.~~
- ~~Renfe Fabricación y Mantenimiento Sociedad Mercantil Estatal, S.A.~~
- ~~Renfe Alquiler de Material Ferroviario Sociedad Mercantil Estatal, S.A.~~
- ~~Renfe of América~~

⇒ ~~3.1.3. Organigrama~~



E.P.E. RENFE OPERADORA



⇒ ~~3.1.4. Análisis cuantitativo de la plantilla~~

~~Distribución por sexo~~

~~La plantilla de la empresa a fecha 31 de diciembre de 2017 está constituida por 725 personas, cuya distribución por sexo es la que se muestra a continuación:~~

Composición Plantilla



■ Hombres ■ Mujeres

Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	482	66,48%
Mujeres	243	33,52%
Total	725	

A diciembre de 2020, la plantilla en la E.P.E. se han incrementado en 332 personas, disminuyendo ligeramente el porcentaje de representación femenina.

Composición Plantilla



■ Hombres ■ Mujeres

Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	728	68,87%
Mujeres	329	31,13%
Total	1.057	

Composición de la plantilla por edad

Un aspecto importante de la plantilla del Grupo Renfe es la edad de sus trabajadoras y trabajadores. Tal y como se observa en las siguientes tablas, en la E.P.E., la mayor concentración de personas se produce en el tramo denominado "Mayores de 45 años", tanto en el análisis de 2017 como en su actualización de 2020.

Datos 2017:

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
De 20 a 29 años	15	7	22
De 30 a 45 años	84	82	166
Mayores de 45 años	383	154	537
Total	482	243	725

Datos 2020:

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
De 20 a 29 años	135	25	160
De 30 a 45 años	222	135	357
Mayores de 45 años	371	169	540
Total	728	329	1.057

~~Distribución de la plantilla por sexo con contrato indefinido por antigüedad:~~

~~Otro aspecto relevante de la plantilla de la E.P.E. es la antigüedad de su plantilla, acorde con la media del Grupo de 30 años. En ese contexto, y tal y como se observa a continuación, la mayor concentración de personas se produce en el personal con más de 10 años de antigüedad.~~

~~La diferencia entre el número de hombres y mujeres se incrementa en los tramos de mayor antigüedad, fruto de que la vía de entrada en la empresa, durante muchos años fue la carrera militar, formada exclusivamente por hombres, tal y como se refleja en las conclusiones del diagnóstico.~~

~~En 2017 ésta era la distribución de la plantilla:~~

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año	14	12	26
De 1 a 3 años	3	1	4
De 4 a 5 años	12		12
De 6 a 10 años	45	57	102
Más de 10 años	402	169	571

~~En 2020, la distribución era muy similar en la E.P.E.:~~

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año	17	20	37
De 1 a 3 años	36	24	60
De 4 a 5 años	18	20	38
De 6 a 10 años	39	24	63
Más de 10 años	416	217	633

~~El tiempo transcurrido entre 2017 y 2020 hace que las personas puedan pasar de una banda a otra, pero el grupo de más de 10 años de antigüedad es el que aglutina a más personas y el que más se incrementa, representando al 79,09% de la plantilla masculina y al 71,15% de la plantilla femenina.~~



~~3.1.5. Análisis de igualdad por materia~~

~~Proceso de selección y contratación:~~

~~Con carácter general, es importante reseñar que históricamente 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.~~

~~El Grupo Renfe ha sabido adaptarse a la constante evolución de nuestra sociedad y, aunque persisten los efectos de este contexto histórico, 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. Lógicamente, la aplicación de esta medida dejará de tener efecto en cuanto se logre un nivel de representación igual entre ambo sexos.~~

~~En todos los procesos de selección externa se incorpora el siguiente texto:~~

~~*“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 refiere 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”.*~~

~~Esta política de selección del Grupo Renfe impacta directamente en cada una de sus sociedades y en las personas que se van incorporando a sus plantillas. Así, en la E.P.E. en el año 2017, se produjeron 24 altas y 24 bajas.~~

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	5	1	6
Mandos Intermedios	6	9	15
Gestión	3		3
Total	14	10	24

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Despido		1	1
Desvinculac. con Título Transp	16	4	20
Fin de Contrato / Beca	3		3
Total	19	5	24

~~En 2020, fueron 81 altas y 240 bajas, con el siguiente desglose:~~

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	14	8	22
Estructura de Apoyo	8	15	23
Mandos Intermedios	1		1
Conducción	25		25
Gestión	10		10
Total	58	23	81

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Despido	1		1
Desvinculac. con Título Transp	17		17
Dimisión Expresa	6	5	11
Excedencia Empresa Participada	2		2
Excedencia Forzosa	2		2
Excedencia Voluntaria	1	1	2
Fin de Contrato / Beca	118	82	200
Jubilación Voluntaria	3	2	5
Total	150	90	240

~~La generalidad en todas las sociedades del Grupo Renfe es la prestación de servicios a través de la modalidad del contrato indefinido a tiempo completo.~~

~~En la E.P.E. en 2017, el contrato indefinido a tiempo completo representa el 97,78% para las mujeres y el 98,77% para los hombres y el contrato temporal se reparte proporcionalmente entre mujeres y hombres.~~

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
483	243		

Contrato Temporal			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
6	3		

~~En 2020, se incrementan los contratos temporales y esto hace bajar el porcentaje de los tipos contractuales fijos al 78,62% total entre mujeres y hombres. Sin embargo, la contratación temporal para las mujeres representa el 10,62%, frente al 89,38% que supone para los hombres, un porcentaje inferior a la media de la representación de mujeres en la plantilla de la E.P.E, que supera el 30%.~~

~~La generalidad en el Grupo Renfe es la prestación de servicios a través de la modalidad del contrato indefinido a tiempo completo.~~

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
508	291	18	14

Contrato Temporal			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
202	24		

~~Clasificación profesional.~~

~~En la E.P.E. se concentra el mayor porcentaje de plantilla en puestos de estructura, tanto de apoyo como de dirección, en 2017, las mujeres en esos puestos suponían el 53,91% de la plantilla femenina y los hombres, el 73,65% respecto de su plantilla.~~

~~Respecto de los puestos de estructura de apoyo, las mujeres representan el 32,59% y los hombres el 67,41%.~~

~~Respecto de los 262 puestos de estructura de dirección, las mujeres ocupan el 22,14% y los hombres el 77,86%.~~

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	204	58	262
Estructura de Apoyo	151	73	224
Mandos Intermedios	79	71	150
Conducción	16		16
Comercial	6	3	9
Gestión	26	38	64
Total	482	243	725

~~En 2020, los puestos de estructura siguen siendo los más ocupados por mujeres y hombres en la E.P.E., suponiendo un 55,91% para los hombres y un 62,31% para las mujeres.~~

~~Respecto de los puestos de estructura de apoyo, las mujeres representan el 39,53% y los hombres el 60,47%, aumentando el porcentaje de mujeres en este grupo profesional en un 6,94%.~~

~~De las 359 personas que ocupaban esos puestos, el 70,75% eran hombres y el 29,25% eran mujeres, aumentando en este periodo la representación de las mujeres en el colectivo en un 7,11%.~~

~~En 2020, 62,31% de la plantilla femenina de la E.P.E. estaba adscrita a la estructura de dirección, frente al 55,91% de la plantilla masculina. De las 339 personas que ocupaban esos puestos, el 70,75% eran hombres y el 29,25% eran mujeres.~~

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	254	105	359
Estructura de Apoyo	153	100	253
Mandos Intermedios	81	73	154
Conducción	99	1	100
Comercial	7	2	9
Gestión	134	48	182
Total	728	329	1.057

Formación:

En 2017, las mujeres realizaron un 33,18% de las horas de formación totales impartidas en la E.P.E., frente al 66,82% de los hombres.

La formación en habilidades es donde se registra el mayor número de horas de formación impartida en esta sociedad, la proporción es del 37,37% para las mujeres y 62,63% para los hombres. Teniendo en cuenta la composición de la plantilla, las mujeres recibieron mayor formación que los hombres.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Horas Formación	Horas Formación	Participaciones	Horas Formación	
Proyectos Internacionales				176	9	5	176
Comercial				2	1	1	2
Fabricación y Mantenimiento	10	2	2	115	8	7	125
Habilidades	5.196	403	111	8.710	637	194	13.906
Seguridad Integral	1.562	164	115	4.624	364	243	6.186
Total	6.768	469	228	13.627	1.019	250	20.395

En 2020 el número de horas de formación totales disminuyó con respecto a 2017, fundamentalmente debido a la situación excepcional de la Covid-19, lo que hizo que el porcentaje de la formación impartida a mujeres también se redujera al 24,45%, frente al 75,55% de los hombres.

La formación en seguridad integral es donde se registró el mayor número de horas de formación impartida en la E.P.E., con la siguiente proporción, 9,05% para las mujeres y 90,95% para los hombres, es una formación que va destinada fundamentalmente al personal de conducción y, por tanto, está por encima del nivel de representación de las mujeres en ese colectivo.

En segundo lugar, está la formación en habilidades, de cuyos datos se desprende que las mujeres han recibido significativamente más formación respecto de los hombres, un 44,95% frente al 55,05% respectivamente, teniendo en cuenta también la composición de la plantilla.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Proyectos Internacionales				1.693	80	44	1.693
Habilidades	4.192	493	270	5.133	795	454	9.325
Seguridad Integral	880	76	60	8.847	233	154	9.727
Total	5.072	569	330	15.673	1.108	652	20.745

~~Promoción profesional:~~

~~En 2017, 3 personas fueron promocionadas en la E.P.E., dos hombres y una mujer. Y en 2020 se produjeron 59 promociones, de las que un 40,68% fueron mujeres.~~

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	1	1	2
Mandos Intermedios	1		1
Total	2	1	3

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	10	6	16
Estructura de Apoyo	8	9	17
Mandos Intermedios	16	9	25
Comercial	1		1
Total	35	24	59

~~En todas las sociedades del Grupo Renfe la promoción puede producirse por la vía de la antigüedad en el subgrupo profesional correspondiente o por la vía de la convocatoria, en la que se hayan detectado necesidades de personas en puestos de trabajo.~~

~~Del total de las 3 promociones producidas en la E.P.E. en 2017, todas ellas fueron debidas a convocatoria. En 2020, de las 59 promociones que se produjeron, el 40,68% fueron para mujeres y respecto de las 52 que se originaron por convocatoria, el 40,38% fue para las mujeres.~~

	Hombres	Mujeres	Total
cambio subgrupo profesional antigüedad	4	3	7
cambio subgrupo profesional convocatoria	31	21	52
Total	35	24	59

~~Condiciones de trabajo:~~

~~Las trabajadoras y trabajadores de la Entidad Público Empresarial Renfe Operadora, al igual que el resto de plantilla de las demás sociedades del Grupo Renfe se rigen por las condiciones de trabajo reguladas en el Convenio Colectivo de Grupo, con excepción del personal de estructura de dirección, que conforma el equipo directivo de cada una de las sociedades, que está excluido por condiciones especiales pactadas.~~

~~El II Convenio Colectivo del Grupo Renfe fue aprobado mediante Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el mismo (BOE de 25 de junio de 2019).~~

~~La mayor parte de la plantilla de la E.P.E., tanto en 2017 como en 2020, tiene una jornada flexible, acorde con los puestos de trabajo del ámbito de gestión, desarrollados en esta sociedad.~~

~~2017:~~

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua	58	26	84
Jornada Flexible	342	149	491
Jornada Grafiada	8	2	10
Jornada Partida	74	66	140
Total	482	243	725

~~2020:~~

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua	211	31	242
Jornada Flexible	418	231	649
Jornada Grafiada	55	14	69
Jornada Partida	44	53	97
Total	728	329	1.057

~~Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:~~

~~En 2017, un total de 10 personas tenían una reducción de jornada por guarda legal, 2 hombres y 5 mujeres y ninguna persona por cuidado de familiares.~~

~~Tampoco se solicitaron excedencias de maternidad y/o paternidad en ese año en la E.P.E., ni tampoco por cuidado de familiares.~~

~~En 2017 un total de 12 mujeres solicitaron la acumulación del permiso de lactancia.~~

~~En 2020, solo una mujer tiene reconocida una reducción de jornada por guarda legal y ninguna persona por cuidado de familiares.~~

~~Se solicitó una excedencia de maternidad por una mujer y ninguna persona la solicitó por cuidado de familiares.~~

~~En 2020 no había personas en situación de excedencia por maternidad y/o paternidad, ni tampoco por cuidado de familiares. Un total de 9 personas tienen reconocida una excedencia voluntaria en dicho año, 7 hombres y 2 mujeres.~~

~~Por último, 14 personas utilizaron el permiso acumulado de lactancia, 7 hombres y 7 mujeres.~~

~~Infrarrepresentación femenina:~~

~~Según los distintos datos de composición de la plantilla, se observa una infrarrepresentación femenina en todos los grupos profesionales de la E.P.E., fruto del acceso histórico a la empresa, no obstante, se aprecia una tendencia positiva en el último ejercicio analizado, sobre todo en los colectivos de mandos intermedios y estructura de apoyo.~~

~~Retribuciones:~~

~~El análisis detallado de las retribuciones de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora se encuentra en el informe de auditoría retributiva, realizado en cumplimiento del artículo 2.6. del Real Decreto 901/2020.~~

~~Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:~~

~~El protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral está publicado en el BOE en fecha 24 de marzo de 2010, mediante la Resolución de 10 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora.~~

~~El protocolo, que forma parte de la normativa convencional del Grupo Renfe, cuyo texto íntegro se reproduce en el punto 5 del presente plan, es de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores del Grupo Renfe, y por tanto también en la E.P.E., estando vigente en la actualidad.~~

~~En 2017 y 2020 no se registró ninguna denuncia por acoso en la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora, de ninguno de los tipos que recoge el Protocolo.~~



3.1.6. Conclusiones y propuestas

La Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora es donde mayor representación de mujeres existe dentro del Grupo Renfe, aunque sigue siendo una plantilla donde existe un claro desequilibrio en favor de los hombres, fundamentalmente por el acceso histórico a la empresa, la edad y la antigüedad media de las personas que forman parte de ella.

Este origen hace que actualmente el colectivo de personas que han adquirido con los años más experiencia y responsabilidad sean mayoritariamente hombres.

Sin embargo, como puede verse en la comparativa de los datos de 2017 y 2020 la incorporación de mujeres ha ido creciendo progresivamente. Esto sucede sobre todo porque el Grupo Renfe fomenta en sus procesos de selección, en la medida de lo posible, garantizando los criterios de selección, y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, el equilibrio de género, así como el incremento del género subrepresentado dentro de su plantilla.

Estas actuaciones han permitido corregir la situación histórica y avanzar hacia el equilibrio de la plantilla, de esa forma, los datos de los últimos ejercicios demuestran que los porcentajes de mujeres aumentan considerablemente, sobre todo en los colectivos de comercial y estructura (estructura de apoyo y dirección).

Estas actuaciones, que permiten ir corrigiendo la situación histórica y avanzar hacia el equilibrio de la plantilla, tienen una repercusión más directa en la E.P.E., ya que, como sociedad matriz del grupo, es donde hay una menor representación de personas dedicadas a la actividad directa de la empresa y donde es más habitual que se incorporen mujeres en el ámbito de la gestión, lo que se traduce en mayor representación de las mujeres en el personal de estructura de esta sociedad.

A la vista de los datos arrojados en el presente informe, se propusieron algunas líneas de actuación para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa:

- Difundir una cultura empresarial de compromiso con la igualdad y sensibilizar a todo el personal de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.
- Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de análisis de datos y gestión empresarial.
- Realizar campañas de sensibilización e información, dentro y fuera de la empresa, para que las personas se presenten a puestos tradicionalmente ocupados por el sexo opuesto.
- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación entre mujeres y hombres.
- Garantizar acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Identificar palancas que coadyuven a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
- Avanzar en el establecimiento de una política que fomente la corresponsabilidad y la flexibilidad laboral.
- Utilizar un lenguaje inclusivo de género en las convocatorias, ofertas y publicaciones.
- Difundir y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

3.2. Informe de Diagnóstico Renfe Viajeros

3.2.1. Metodología y herramientas utilizadas

Para analizar la situación presente en la empresa respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han realizado las siguientes actuaciones principales:

- Elaboración de un informe sobre el diagnóstico de la situación en Renfe Viajeros, 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 independientes y propios con los datos de la sociedad Renfe Viajeros actualizados a diciembre de 2021 en cumplimiento del artículo 2.6 del RD 901/2020.

3.2.2. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Renfe Viajeros Sociedad Mercantil Estatal, S.A.
NIF	86868189
Domicilio social	Avenida Pío XII, 110; 28036-Madrid
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	2013
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Sonia Araujo López
Cargo	Directora General
Telf.	661352190
e-mail	Sonia.araujo@renfe.es
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Alejandro Lanzarote Díaz
Cargo	Técnico de Entrada de Recursos Humanos
Telf.	920385
e-mail	Alejandro.lanzarote.diaz@renfe.es

ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Transporte por ferrocarril					
CNAE	4910					
Descripción de la actividad	Transporte interurbano de pasajeros por ferrocarril					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	1.510	Hombres	7.844	Total	9.354
Centro de trabajo	225					
Facturación anual (€)	2.452.245 miles de euros					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Entidad colaboradora en igualdad oportunidades entre mujeres y hombres (Programa Óptima)					
Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	11	Total	13

~~Los datos de la representación legal de las personas trabajadoras hacen referencia a las personas que componen el Comité General de Empresa del Grupo Renfe.~~

~~Renfe Viajeros tiene por objeto social la prestación de servicios de transporte de viajeros por ferrocarril, nacionales e internacionales, la mediación en la prestación de cualesquiera servicios turísticos, organización, oferta y/o comercialización de viajes combinados o productos turísticos, así como la prestación de otros servicios o actividades complementarias vinculadas al transporte ferroviario.~~



~~3.2.3. Organigrama~~





3.2.4. ~~Análisis cuantitativo de la plantilla~~

~~Distribución de la plantilla por sexo:~~

~~La plantilla de la empresa a fecha 31 de diciembre de 2017 está constituida por 9.545 personas, cuya distribución por sexo es la que se muestra a continuación:~~

~~Composición Plantilla~~



~~■ Hombres ■ Mujeres~~

Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	8.314	87,10%
Mujeres	1.231	12,90%
Total	9.545	

~~A diciembre de 2020, la plantilla en Renfe Viajeros disminuyó en 191 personas con respecto a 2017, incrementándose en 3,24 puntos la plantilla femenina y disminuyendo casi proporcionalmente la masculina.~~

~~Composición Plantilla~~



~~■ Hombres ■ Mujeres~~

Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	7.844	83,86%
Mujeres	1.510	16,14%
Total	9.354	

~~Composición de la plantilla por edad:~~

~~Un aspecto importante de la composición de la plantilla del Grupo Renfe es la edad de sus trabajadores y trabajadoras en todas sus sociedades. Tal y como se comprueba en las tablas siguientes, en Renfe Viajeros la mayor concentración de plantilla, tanto en el análisis realizado sobre la plantilla en 2017, como en la actualización de los mismos en 2020, se produce en el tramo de edad denominado "mayores de 45 años".~~

~~Datos 2017:~~

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
De 20 a 29 años	373	87	460
De 30 a 45 años	1.045	370	1.415
Mayores de 45 años	6.896	774	7.670
Total	8.314	1.231	9.545

~~Datos 2020:~~

Tramo edad	Hombres	Mujeres	Total
De 20 a 29 años	533	137	670
De 30 a 45 años	1.906	617	2.523
Mayores de 45 años	5.405	756	6.161
Total	7.844	1.510	9.354

~~Distribución de la plantilla por sexo con contrato indefinido por antigüedad:~~

~~Otro aspecto relevante de la plantilla de Renfe Viajeros es la antigüedad de su plantilla, acorde con la media del Grupo Renfe, que se sitúa en torno a los 30 años. En ese contexto, y tal y como se observa a continuación, la mayor concentración de personas se produce en el personal con más de 10 años de antigüedad.~~

~~La diferencia entre el número de hombres y mujeres se incrementa en los tramos de mayor antigüedad, fruto de que la vía de entrada en la empresa, durante muchos años fue la carrera militar, formada exclusivamente por hombres, tal y como se refleja en las conclusiones del diagnóstico.~~

~~En 2017 ésta era la distribución de la plantilla:~~

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año	201	101	302
De 1 a 3 años	333	73	406
De 4 a 5 años	40	4	44
De 6 a 10 años	567	234	801
Más de 10 años	6.973	781	7.754

~~En 2020, la distribución era muy similar en Renfe Viajeros:~~

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año	178	57	235
De 1 a 3 años	842	325	1.167
De 4 a 5 años	792	178	970
De 6 a 10 años	305	81	386
Más de 10 años	5.684	840	6.524

~~El tiempo transcurrido entre 2017 y 2020 hace que las personas puedan pasar de una banda a otra, pero el grupo de más de 10 años de antigüedad es el que sigue aglutinando a mayor número de personas, representando al 53,41% de las mujeres y 74,22% de los hombres.~~



3.2.5. Análisis de igualdad por materia

~~Proceso de selección y contratación:~~

~~Con carácter general, es importante reseñar que históricamente 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.~~

~~El Grupo Renfe ha sabido adaptarse a la constante evolución de nuestra sociedad y, aunque persisten los efectos de este contexto histórico, 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. Lógicamente, la aplicación de esta medida, dejará de tener efecto en cuanto se logre un nivel de representación igual entre ambos sexos.~~

~~En todos los procesos de selección externa se incorpora el siguiente texto “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 refiere 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”.~~

~~Esta política de selección del Grupo Renfe impacta directamente en cada una de sus sociedades y en las personas que se van incorporando a sus plantillas. Así, en Renfe Viajeros en el año 2017, se produjeron 524 altas y 644 bajas.~~

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	2		2
Estructura de Apoyo	2	2	4
Mandos Intermedios	10	9	19
Conducción	321	30	351
Comercial	60	88	148
Total	395	129	524

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Cuidado de Familiares	1		1
Despido	1		1
Desvinculac. con Título Transp	495	24	519
Desvinculac. sin Título Transp	7	1	8
Dimisión Expresa	1	3	4
Excedencia Empresa Participada	1	1	2
Excedencia Forzosa	1		1
Excedencia Maternidad / Patern		2	2
Excedencia Voluntaria	2		2
Fallecimiento	12	1	13
Fin de Contrato / Beca	22	14	36
Jubilación Voluntaria	27	3	30
No Superar Periodo de Pruebas		1	1
Pase a IPA	19	1	20
Pase a IPT	4		4
Total	593	51	644

~~En 2020, fueron 322 altas y 658 bajas, con el siguiente desglose:~~

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	7	5	12
Estructura de Apoyo	1		1
Mandos Intermedios	1	2	3
Conducción	144	22	166
Comercial	79	61	140
Total	232	90	322

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Cuidado de Familiares	1	5	6
Despido	2	1	3
Desvinculac. con Título Transp	466	18	484
Desvinculac. sin Título Transp	2		2
Dimisión Expresa	2		2
Excedencia Empresa Participada	2		2
Excedencia Maternidad / Patern	3	3	6
Fallecimiento	17	3	20
Jubilación Forzosa		1	1
Jubilación Voluntaria	100	17	117
No Superar Periodo de Pruebas	1		1
Pase a IPA	11		11
Pase a IPT	3		3
Total	610	48	658

La generalidad en todas las sociedades del Grupo Renfe es la prestación de servicios a través de la modalidad del contrato indefinido a tiempo completo.

En 2017, el contrato indefinido a tiempo completo representó el 97,50% de las contrataciones en Renfe Viajeros.

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
8.127	1.193		1

Contrato Temporal			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
200	39		

En 2020, se incrementan los contratos temporales, pero no hace bajar el porcentaje de los tipos contractuales fijos, que se incrementa al 99,23% total. Sin embargo, la contratación temporal para las mujeres aumenta del 19,5% en 2017 al 40,28% en 2020.

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
7.393	1.356	408	125

Contrato Temporal			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
43	29		

Clasificación profesional:

En Renfe Viajeros se concentra el mayor porcentaje de plantilla en los colectivos de conducción y comercial, en 2017, el 48,98% de la plantilla masculina y el 9,67% de la plantilla femenina estaba adscrita a este colectivo. Respecto del colectivo comercial, el 32,73% de la plantilla masculina y el 56,38% de la plantilla femenina se encontraba en el mismo.

La representación de las mujeres dentro del colectivo de conducción era del 2,84% y del 20,32% del colectivo comercial.

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	253	55	308
Estructura de Apoyo	255	86	341
Mandos Intermedios	869	148	1.017
Conducción	4.072	119	4.191
Comercial	2.721	694	3.415
Talleres	7	1	8
Gestión	137	128	265
Total	8.314	1.231	9.545

En 2020, siguen siendo los colectivos de conducción y comercial los que aglutinan al mayor número de personas de Renfe Viajeros, el 50,82% de la plantilla masculina se encuentra adscrita al colectivo de conducción, frente al 14,97% de la plantilla femenina. El colectivo comercial es ocupado por un 31,73% de la plantilla masculina de la empresa y un 56,89% de la plantilla femenina.

La representación de las mujeres dentro del colectivo de conducción es del 5,37% y del 25,66% del colectivo comercial, suponiendo un incremento en ambos colectivos con respecto a los datos de 2017.

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	291	76	367
Estructura de Apoyo	245	119	364
Mandos Intermedios	708	123	831
Conducción	3.986	226	4.212
Comercial	2.489	859	3.348
Talleres	7	1	8
Gestión	118	106	224
Total	7.844	1.510	9.354

Formación:

En 2017, las mujeres realizaron un 12,89% de las horas de formación totales impartidas en Renfe Viajeros, frente al 87,11% de los hombres.

La formación en seguridad integral es donde se registra el mayor número de horas de formación impartida en esta sociedad, la proporción es 8,75% para las mujeres y 78,91% para los hombres. Esta formación fundamentalmente se dirige al personal de conducción, por lo que arroja una situación positiva para las mujeres de la empresa, ya que es un dato superior a la representación de mujeres en el colectivo.

La formación en habilidades es el segundo tipo de formación impartida en Renfe Viajeros, la proporción es del 31,48% de las mujeres, frente al 68,52% de los hombres. Teniendo en cuenta la composición de la plantilla, las mujeres también recibieron mayor formación que los hombres.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Comercial	7.504	824	182	13.404	1.749	710	20.908
Fabricación y Mantenimiento	66	9	6	330	42	32	396
Habilidades	6.662	527	243	14.502	1.440	761	21.164
Seguridad Integral	30.141	1.366	518	271.742	11.519	5.082	301.883
Total	44.373	2.726	949	299.978	14.750	6.585	344.351

En 2020, las mujeres realizaron un 4,59% menos que en 2017, respecto del total de las horas de formación impartidas en Renfe Viajeros, esto es, un 8,30% para las mujeres frente al 91,70% para los hombres.

La formación en seguridad integral sigue siendo la que registra mayor número de horas de formación, disminuyendo la realizada por mujeres en 2,2% respecto de los datos de 2017. Así, las mujeres han recibido el 6,55% de ese tipo de formación, frente al 93,45% para los hombres. Este resultado es acorde a la distribución de la plantilla en ese colectivo.

La formación comercial es el segundo tipo de formación impartida en Renfe Viajeros, representando para las mujeres el 32,46% del total de la formación con este contenido, frente al 67,54% de los hombres. De estos datos se desprende que las mujeres han recibido mayor formación en este ámbito, teniendo en cuenta la composición de la plantilla.

Por último, la formación en habilidades ha supuesto un 25,50% para las mujeres, respecto del total de la formación impartida de este tipo, frente al 74,50% de los hombres, lo que arroja igualmente un dato positivo para las mujeres, teniendo en cuenta la distribución de éstas en la plantilla de Renfe Viajeros.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Comercial	6.367	977	469	13.249	2.019	1.185	19.616
Fabricación y Mantenimiento				308	11	11	308
Habilidades	3.968	509	319	11.519	1.401	1.021	15.559
Seguridad Integral	27.568	1.387	617	393.584	11.863	4.451	421.152
Total	37.903	2.873	1.405	418.732	15.294	6.668	456.635

Promoción Profesional:

En 2017, se produjeron un total de 395 promociones, de las cuales el 27,09% fueron para las mujeres.

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	2		2
Estructura de Apoyo	1		1
Mandos Intermedios	14	4	18
Conducción	153	17	170
Comercial	117	86	203
Gestión	1		1
Total	288	107	395

En 2020, fueron un total de 1.033, que representaron un 17,81% para las mujeres. El mayor número de promociones se produjo en el colectivo de conducción, fruto de la antigüedad en el subgrupo profesional, por lo que el dato global es acorde a la composición de la plantilla en ese colectivo.

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	31	12	43
Estructura de Apoyo	45	22	67
Mandos Intermedios	13	5	18
Conducción	680	66	746
Comercial	79	78	157
Gestión	1	1	2
Total	849	184	1.033

En todas las sociedades del Grupo Renfe la promoción puede producirse por la vía de la antigüedad en el subgrupo profesional correspondiente o por la vía de la convocatoria, en la que se hayan detectado necesidades de personas en puestos de trabajo.

Del total de las 395 promociones producidas en Renfe Viajeros en 2017, el 72,91% fueron para hombres, frente al 27,09% de las mujeres, porcentaje superior a la representación de las mujeres en la plantilla de la empresa. 5,96% todas ellas fueron debidas a convocatoria.

	Hombres	Mujeres	Total
cambio subgrupo profesional antigüedad	174	43	217
cambio subgrupo profesional convocatoria	114	64	178
Total	288	107	395

En 2020, la proporción fue del 82,19% para los hombres y del 17,81% para las mujeres, igualmente superior a la representación de las mujeres en el conjunto global de la empresa.

	Hombres	Mujeres	Total
cambio subgrupo profesional antigüedad	743	133	876
cambio subgrupo profesional convocatoria	106	51	157
Total	849	184	1.033

Condiciones de trabajo:

Las trabajadoras y trabajadores de Renfe Viajeros, al igual que el resto de plantilla de las demás sociedades del Grupo Renfe se rigen por las condiciones de trabajo reguladas en el Convenio Colectivo de Grupo, con excepción del personal de estructura de dirección, que conforma el equipo directivo de cada una de las sociedades, que está excluido por condiciones especiales pactadas.

El II Convenio Colectivo del Grupo Renfe fue aprobado mediante Resolución de 13 de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el mismo (BOE de 25 de junio de 2019).

En cuanto a la organización del trabajo, en Renfe Viajeros la jornada que realizan el mayor número de personas es la grafiada, ya que tanto el colectivo de comercial y conducción está adscrito 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.

2017:

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua	933	174	1.107
Jornada Flexible	437	136	573
Jornada Grafiada	6.497	760	7.257
Jornada Partida	447	161	608
Total	8.314	1.231	9.545

2018:

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua	875	171	1.046
Jornada Flexible	520	206	726
Jornada Grafiada	6.095	994	7.089
Jornada Partida	354	139	493
Total	7.844	1.510	9.354

~~Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:~~

~~En 2017, 39 personas tenían reconocida una reducción de jornada por guarda legal, 15 hombres y 24 mujeres, mientras que 6 la tenían por cuidado de familiares, un hombre frente a 5 mujeres.~~

~~En ese año, se solicitaron 4 excedencias por maternidad/paternidad, una por un hombre y tres por mujeres, mientras que no se recibieron solicitudes de excedencia por cuidado de familiares.~~

~~Había 9 personas en situación de excedencia voluntaria, 6 hombres y 3 mujeres. Y también, en 2017 se solicitaron 56 permisos de acumulación de lactancia, 21 de ellos por hombres y 35 por mujeres.~~

~~En 2020 aumentó el número de personas con reducción de jornada por guarda legal a 48, 13 de ellas fueron hombres y 35 mujeres. En este caso, se redujo el número de hombres que solicitó esta medida, frente al aumento de mujeres que la pidieron.~~

~~En ese año, se solicitaron 5 excedencias por maternidad/paternidad, 3 de ellas por hombres y 2 de ellas por mujeres y 6 por cuidado de familiares, 1 por un hombre y 5 por mujeres.~~

~~Por último, en 2020 se solicitó la acumulación del permiso de lactancia por 127 personas, de las cuales 93 eran hombres y 34 mujeres.~~

~~Una comparativa de los permisos solicitados en ambos ejercicios indica una prevalencia de las mujeres a solicitar este tipo de permisos, fruto de los roles de género asociados a los cuidados, lo que habrá de tenerse en cuenta para la adopción de medidas que favorezcan un mayor equilibrio.~~

~~Infrarrepresentación femenina:~~

~~Según los distintos datos de composición de la plantilla, se observa una infrarrepresentación femenina en todos los grupos profesionales de Renfe Viajeros, fruto del acceso histórico a la empresa, no obstante, se aprecia una tendencia positiva en el último ejercicio analizado, en el que aumenta la representación de mujeres en los colectivos de conducción y comercial, siendo éste además uno el que desciende la plantilla masculina.~~

~~Retribuciones:~~

~~El análisis detallado de las retribuciones de Renfe Viajeros se encuentra en el informe de auditoría retributiva, realizado en cumplimiento del artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020.~~

~~Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:~~

~~El protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral está publicado en el BOE en fecha 24 de marzo de 2010, mediante la Resolución de 10 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora.~~

~~El protocolo, que forma parte de la normativa convencional del Grupo Renfe, cuyo texto íntegro se reproduce en el punto 5 del presente plan, es de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores del Grupo Renfe, y por tanto también en Renfe Viajeros, estando vigente en la actualidad.~~

~~En 2017 no se registró ninguna denuncia por acoso en Renfe Viajeros, de ninguno de los tipos que recoge el Protocolo, y en 2020 se registraron 4 denuncias por acoso moral, mediante las que se activó el protocolo de acoso, con el procedimiento correspondiente.~~



~~3.2.6. Conclusiones y propuestas~~

~~La plantilla de Renfe Viajeros sigue siendo muy masculinizada y existe un claro desequilibrio en favor de los hombres, fundamentalmente por el acceso histórico a la empresa, la edad y la antigüedad media de las personas que forman parte de ella.~~

~~Este origen hace que actualmente el colectivo de personas que han adquirido con los años más experiencia y responsabilidad sean mayoritariamente hombres.~~

~~Sin embargo, como puede verse en la comparativa de los datos de 2017 y 2020 la incorporación de mujeres ha ido creciendo progresivamente, en la estructura de apoyo y dirección, conducción y comercial fundamentalmente. Esto sucede sobre todo porque el Grupo Renfe fomenta en sus procesos de selección, en la medida de lo posible, garantizando los criterios de selección, y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, el equilibrio de género, así como el incremento del género subrepresentado dentro de su plantilla.~~

~~Estas actuaciones permiten ir corrigiendo la situación histórica y avanzar hacia el equilibrio de la plantilla, aunque el ritmo todavía sigue siendo lento. En Renfe Viajeros, el colectivo de conducción es el que aglutina el mayor número de personas en plantilla, y en ese colectivo existe todavía una presencia muy baja de mujeres, relacionada con los roles de género que siguen existiendo en la actualidad en los distintos ciclos formativos que permiten el acceso a estos puestos de trabajo. Las mujeres siguen presentándose en un porcentaje muy pequeño a los cursos de formación para la obtención de la licencia de maquinista, por lo que este aspecto se plantea como uno de los retos más importantes para la empresa, acorde con la realidad del sector del transporte e industria.~~

~~A la vista de los datos arrojados en el presente informe, se propusieron algunas líneas de actuación para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa:~~

- ~~— Difundir una cultura empresarial de compromiso con la igualdad y sensibilizar a todo el personal de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.~~
- ~~— Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de análisis de datos y gestión empresarial.~~
- ~~— Realizar campañas de sensibilización e información, dentro y fuera de la empresa, para que las personas se presenten a puestos tradicionalmente ocupados por el sexo opuesto.~~
- ~~— Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación entre mujeres y hombres.~~
- ~~— Garantizar acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.~~
- ~~— Identificar palancas que coadyuven a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.~~
- ~~— Avanzar en el establecimiento de una política que fomente la corresponsabilidad y la flexibilidad laboral.~~
- ~~— Utilizar un lenguaje inclusivo de género en las convocatorias, ofertas y publicaciones.~~
- ~~— Difundir y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral.~~

~~3.3. Informe de Diagnóstico Renfe Mercancías~~

~~3.3.1. Metodología y herramientas utilizadas~~

~~Para analizar la situación presente en la empresa respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han realizado las siguientes actuaciones principales:~~

- ~~— Elaboración de un informe sobre el diagnóstico de la situación en Renfe Mercancías, 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 independientes y propios con los datos de la sociedad Renfe Mercancías actualizados a diciembre de 2021 en cumplimiento del artículo 2.6 del RD 901/2020.~~



~~3.3.2. Información básica de la empresa~~

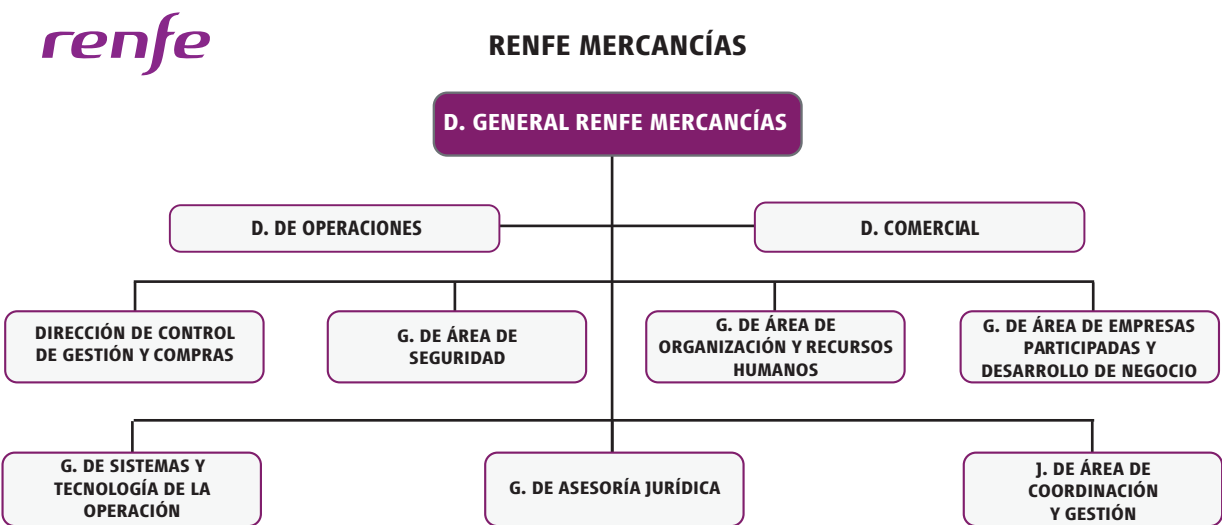
DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Renfe Mercancías, Sociedad Mercantil Estatal S.A.					
NIF	A86868114					
Domicilio social	Avenida Pío XII, 110, 28036-Madrid					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	2013					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Joaquín del Moral Salcedo					
Cargo	Director General					
Telf.	915066115					
e-mail	jmoral@renfe.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Natacha Fernández Ramos					
Cargo	Técnico de Relaciones Laborales					
Telf.	679196622					
e-mail	nfernandez@renfe.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Transporte de Mercancías por Ferrocarril					
CNAE	49200					
Descripción de la actividad	Transporte de Mercancías por Ferrocarril					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	101	Hombres	854	Total	955
Centros de trabajo	30					
Facturación anual (€)	166.745 miles de euros					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Entidad colaboradora en igualdad oportunidades entre mujeres y hombres (Programa Óptima)					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	11	Total	13

~~Los datos de la representación legal de las personas trabajadoras hacen referencia a las personas que componen el Comité General de Empresa del Grupo Renfe.~~

Renfe Mercancías tiene por objeto social la prestación de servicios de transporte de mercancías por ferrocarril como operador logístico ferroviario, capaz de gestionar o participar en cualquier cadena de logística integral, tanto nacional como internacional, así como la prestación de otros servicios o actividades complementarias o vinculadas al transporte ferroviario de mercancías.



3.3.3. Organigrama



3.3.4. Análisis cuantitativo de la plantilla

Distribución de la plantilla por sexo

La plantilla de la empresa a fecha 31 de diciembre de 2017 está constituida por 1.077 personas, cuya distribución por sexo es la que se muestra a continuación:

Composición Plantilla



Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	1.011	93,87%
Mujeres	66	6,13%
Total	1.077	

A diciembre de 2020, la plantilla en Renfe Mercancías disminuyó en 122 personas, con respecto a 2017, sin embargo, la representación de las mujeres aumentó en un 4,457%.

Composición Plantilla



■ Hombres ■ Mujeres

Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	854	89,42%
Mujeres	101	10,58%
Total	955	

Composición de la plantilla por edad:

Un aspecto importante de la composición de la plantilla del Grupo Renfe es la edad de sus trabajadores y trabajadoras en todas sus sociedades. Tal y como se comprueba en las tablas siguientes, en Renfe Mercancías la mayor concentración de plantilla, tanto en el análisis realizado sobre la plantilla en 2017, como en la actualización de los mismos en 2020, se produce en el tramo de edad denominado "mayores de 45 años".

Datos de 2017:

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
De 20 a 29 años	88	4	92
De 30 a 45 años	157	18	175
Mayores de 45 años	766	44	810
Total	1.011	66	1.077

Datos de 2020:

Tramo edad	Hombres	Mujeres	Total
De 20 a 29 años	141	16	157
De 30 a 45 años	263	46	309
Mayores de 45 años	450	39	489
Total	854	101	955

Distribución de la plantilla por sexo con contrato indefinido por antigüedad

Otro aspecto relevante de la plantilla de Renfe Mercancías, es la antigüedad de su plantilla, acorde con la media del Grupo Renfe, que se sitúa en torno a los 30 años. En ese contexto, y tal y como se observa a continuación, la mayor concentración de personas se produce en el personal con más de 10 años de antigüedad.

La diferencia entre el número de hombres y mujeres se incrementa en los tramos de mayor antigüedad, fruto de que la vía de entrada en la empresa, durante muchos años fue la carrera militar, formada exclusivamente por hombres, tal y como se refleja en las conclusiones del diagnóstico.

En 2017 ésta era la distribución de la plantilla en Renfe Mercancías:

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año	54	2	56
De 1 a 3 años	123	5	128
De 4 a 5 años	11		11
De 6 a 10 años	48	12	60
Más de 10 años	760	45	805

En 2020, la distribución era muy similar:

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año	62	8	70
De 1 a 3 años	275	33	308
De 4 a 5 años	60	9	69
De 6 a 10 años	8	3	11
Más de 10 años	440	48	488

El tiempo transcurrido entre 2017 y 2020 hace que las personas puedan pasar de una banda a otra, pero el grupo de más de 10 años de antigüedad es el que sigue aglutinando a mayor número de personas, representando al 52,07% de la plantilla masculina y al 47,52% de la plantilla femenina.



3.3.5. Análisis de igualdad por materia

Proceso de selección y contratación:

Con carácter general, es importante reseñar que históricamente 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.

El Grupo Renfe ha sabido adaptarse a la constante evolución de nuestra sociedad y, aunque persisten los efectos de este contexto histórico, 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. Lógicamente, la aplicación de esta medida dejará de tener efecto en cuanto se logre un nivel de representación igual entre ambo sexos.

En todos los procesos de selección externa se incorpora el siguiente texto “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 refiere 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”.

Esta política de selección del Grupo Renfe impacta directamente en cada una de sus sociedades y en las personas que se van incorporando a sus plantillas. Así, en Renfe Mercancías en el año 2017 se produjeron 72 altas y 96 bajas:

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	1		1
Mandos Intermedios	1		1
Conducción	67	3	70
Total	69	3	72

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Desvinculac. con Título Transp	83	2	85
Desvinculac. sin Título Transp	2		2
Excedencia Empresa Participada	1	1	2
Fallecimiento	3		3
Jubilación Voluntaria	4		4
Total	93	3	96

~~En 2020, fueron 81 altas y 76 bajas, con el siguiente desglose:~~

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	4	2	6
Estructura de Apoyo	4	2	6
Mandos Intermedios	2		2
Conducción	63	4	67
Total	73	8	81

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Cuidado de Familiares	1		1
Despido	1		1
Desvinculac. con Título Transp	65		65
Excedencia Forzosa	1		1
Fallecimiento	1		1
Jubilación Voluntaria	4	1	5
Pase a IPA	1		1
Pase a IPT	1		1
Total	75	1	76

~~La generalidad en todas las sociedades del Grupo Renfe es la prestación de servicios a través de la modalidad del contrato indefinido a tiempo completo.~~

~~En 2017, el contrato indefinido a tiempo completo representa el 98,40 % de las contrataciones en Renfe Mercancías.~~

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
984	63		

Contrato Temporal			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
15	2		

En 2020, se incrementan los contratos temporales, pero no hace bajar el porcentaje de los tipos contractuales fijos, que aumenta al 99,06% del total. Además, respecto de las mujeres, la contratación temporal disminuyó un 100% de 2017 a 2020, ya que no se registró ningún contrato temporal de mujeres.

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
823	93	22	8

Contrato Temporal			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
9			

Clasificación profesional:

En Renfe Mercancías se concentra el mayor porcentaje de plantilla en los colectivos de conducción y mandos intermedios. En 2017, el 70,43% de la plantilla masculina y el 19,70% de la plantilla femenina estaba adscrita a este colectivo. Respecto del colectivo mandos intermedios, el 16,72% de la plantilla masculina y el 19,70% de la plantilla femenina se encontraba en el mismo.

La representación de las mujeres dentro del colectivo de conducción era del 1,79% frente al 98,21% de los hombres.

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	64	15	79
Estructura de Apoyo	36	9	45
Mandos Intermedios	169	13	182
Conducción	712	13	725
Comercial	5	2	7
Gestión	25	14	39
Total	1.011	66	1.077

En 2020, siguen siendo los mismos colectivos los que aglutinan al mayor número de personas de Renfe Mercancías, el 72,72% de la plantilla masculina se encuentra adscrita al colectivo de conducción, frente al 30,69% de la plantilla femenina, aumentando en este tiempo considerablemente el porcentaje de la plantilla de las mujeres en los puestos de conducción. El colectivo de mandos

~~intermedios es ocupado por un 13,35% de la plantilla masculina de la empresa y un 8,91% de la plantilla femenina.~~

~~La representación de las mujeres dentro del colectivo de conducción es del 4,75% suponiendo un incremento de casi el 3% con respecto a los datos de 2017.~~

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	61	19	80
Estructura de Apoyo	26	14	40
Mandos Intermedios	114	9	123
Conducción	621	31	652
Comercial	13	14	27
Gestión	19	14	33
Total	854	101	955

~~Formación:~~

~~En 2017, las mujeres realizaron un 6,13% de las horas de formación totales impartidas en Renfe Mercancías, frente al 93,87% de los hombres.~~

~~La formación en seguridad integral es donde se registra el mayor número de horas de formación impartida en esta sociedad, la proporción es 4,61% para las mujeres y 95,39% para los hombres. Esta formación fundamentalmente se dirige al personal de conducción, por lo que arroja una situación positiva para las mujeres de la empresa, ya que es un dato ligeramente superior a la representación de mujeres en el colectivo.~~

~~La formación en habilidades es el segundo tipo de formación impartida en Renfe Mercancías, la proporción es del 28,45% de las mujeres, frente al 71,55% de los hombres. Teniendo en cuenta la composición de la plantilla, las mujeres también recibieron mayor formación que los hombres.~~

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Horas Formación	Horas Formación	Participaciones	Horas Formación	
Comercial				95	41	41	95
Fabricación y Mantenimiento	6	1	1	11	2	2	17
Habilidades	1.237	86	31	3.111	307	147	4.348
Seguridad Integral	2.959	71	28	61.182	1.640	754	64.141
Total	4.202	158	60	64.399	1.990	944	68.601

En 2020, pese a que el número de horas de formación totales disminuyó con respecto a 2017, fundamentalmente debido a la situación excepcional de la Covid-19, las horas de formación de las mujeres aumentó considerablemente, un 6,18%, respecto del total de las horas formativas impartidas en Renfe Mercancías, un 12,31% de las mujeres, frente al 87,69% de los hombres.

La formación en seguridad integral volvió a ser el tipo formativo donde se concentró el mayor número de horas de formación, aumentando igualmente el porcentaje de las mujeres en 1,88% respecto de los datos de 2017, suponiendo un 6,49% para las mujeres y un 93,51% para los hombres.

La formación en habilidades también aumentó considerablemente, un 31,33% respecto de los datos reflejados en 2017. Del total de las horas impartidas en este tipo de formación en Renfe Mercancías, un 59,78% se dirigió a las mujeres, frente al 40,22% dirigido a los hombres.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Habilidades	4.255	69	31	2.863	88	62	7.118
Seguridad Integral	3.758	158	62	54.191	1.546	677	57.949
Total	8.013	227	93	57.054	1.634	739	65.067

Promoción profesional:

En 2017, se produjeron un total de 27 promociones, de las cuales solo una fue para las mujeres.

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Conducción	26	1	27

En 2020, fueron un total de 200, que representaron un 14% para las mujeres. El mayor número de promociones se produjo en el colectivo de conducción, fruto de la antigüedad en el subgrupo profesional, por lo que el dato global es acorde a la composición de la plantilla en ese colectivo.

En la plantilla de mujeres, el colectivo donde fue mayor el número de promociones fue el comercial, donde casi se duplica el número de promociones de mujeres respecto del de hombres.

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	3		3
Estructura de Apoyo	1	3	4
Mandos Intermedios	2	1	3
Conducción	159	11	170
Comercial	7	13	20
Total	172	28	200

~~En todas las sociedades del Grupo Renfe la promoción puede producirse por la vía de la antigüedad en el subgrupo profesional correspondiente o por la vía de la convocatoria, en la que se hayan detectado necesidades de personas en puestos de trabajo.~~

~~Del total de las 27 promociones producidas en Renfe Mercancías en 2017, todas ellas fueron debidas al cambio de subgrupo profesional por antigüedad, donde normalmente no aparece representada una mayoría de mujeres, dado que sigue teniendo efectos el acceso posterior de las mujeres al Grupo Renfe.~~

	Hombres	Mujeres	Total
cambio subgrupo profesional antigüedad	26	1	27
cambio subgrupo profesional convocatoria			0
Total	26	1	27

~~En 2020, se aprecia como en las promociones donde no influye la antigüedad en el subgrupo profesional, la tendencia es equiparar las promociones o incluso que sean superiores las de las mujeres, como sucede en el presente caso.~~

	Hombres	Mujeres	Total
cambio subgrupo profesional antigüedad	157	11	168
cambio subgrupo profesional convocatoria	15	17	32
Total	172	28	200

~~Condiciones de trabajo:~~

~~Las trabajadoras y trabajadores de Renfe Mercancías, al igual que el resto de plantilla de las demás sociedades del Grupo Renfe, se rigen por las condiciones de trabajo reguladas en el Convenio Colectivo de Grupo, con excepción del personal de estructura de dirección, que conforma el equipo directivo de cada una de las sociedades, que está excluido por condiciones especiales pactadas.~~

~~El II Convenio Colectivo del Grupo Renfe fue aprobado mediante Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el mismo (BOE de 25 de junio de 2019).~~

~~En cuanto a la organización del trabajo, en Renfe Mercancías la jornada del mayor número de personas es la grafiada, que fundamentalmente viene dado por el colectivo de conducción, el cual 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.~~

~~2017:~~

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua	145	15	160
Jornada Flexible	91	23	114
Jornada Grafiada	722	13	735
Jornada Partida	53	15	68
Total	1.011	66	1.077

~~2020:~~

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua	130	16	146
Jornada Flexible	91	34	125
Jornada Grafiada	602	39	641
Jornada Partida	31	12	43
Total	854	101	955

~~Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:~~

~~En 2017, 6 personas tenían reconocida una reducción de jornada por guarda legal, 4 hombres y 2 mujeres y un hombre la tenía por cuidado de familiares.~~

~~En ese año, no se solicitó ninguna excedencia por maternidad/paternidad, ni por cuidado de familiares, ni de forma voluntaria.~~

~~Por otro lado, el permiso acumulado de lactancia fue utilizado por un hombre y una mujer.~~

~~En 2020, solo una mujer tenía reconocida una reducción de jornada por guarda legal y por cuidado de familiares la tenían reconocida tres hombres.~~

~~En ese año, no se solicitó ninguna excedencia por maternidad/paternidad, ni por cuidado de familiares, ni por motivos voluntarios.~~

~~Por último, el permiso acumulado de lactancia fue utilizado por 10 personas, 8 hombres y 2 mujeres.~~

~~Estos datos reflejan una situación en la que no se observa desigualdad o prevalencia de las mujeres a solicitar este tipo de permisos, derivado fundamentalmente de los roles de género asociados a los cuidados y tan arraigados todavía en la sociedad.~~

Infrarrepresentación femenina:

~~Según los distintos datos de composición de la plantilla, se observa una infrarrepresentación femenina en todos los grupos profesionales de Renfe Mercancías, fruto del acceso histórico a la empresa, muy marcada en el colectivo de conducción. No obstante, se aprecia una tendencia positiva en el último ejercicio analizado, en el que aumenta la representación de mujeres en estructura (apoyo y dirección) y conducción.~~

Retribuciones:

~~El análisis detallado de las retribuciones de Renfe Mercancías se encuentra en el informe de auditoría retributiva, realizado en cumplimiento del artículo 2.6. del Real Decreto 901/2.020.~~

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

~~El protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral está publicado en el BOE en fecha 24 de marzo de 2010, mediante la Resolución de 10 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe Operadora.~~

~~El protocolo, que forma parte de la normativa convencional del Grupo Renfe, cuyo texto íntegro se reproduce en el punto 5 del presente plan, es de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores del Grupo Renfe, y por tanto también en Renfe Mercancías, estando vigente en la actualidad.~~

~~En 2017 y 2020 no se registró ninguna denuncia por acoso en Renfe Mercancías, de ninguno de los tipos que recoge el Protocolo.~~



3.3.6. Conclusiones y propuestas

La plantilla de Renfe Mercancías sigue siendo muy masculinizada y existe un claro desequilibrio en favor de los hombres, fundamentalmente por el acceso histórico a la empresa, la edad y la antigüedad media de las personas que forman parte de ella.

Este origen hace que actualmente el colectivo de personas que han adquirido con los años más experiencia y responsabilidad sean mayoritariamente hombres.

Sin embargo, como puede verse en la comparativa de los datos de 2017 y 2020 la incorporación de mujeres ha ido creciendo progresivamente, sobre todo porque el Grupo Renfe fomenta en sus procesos de selección, en la medida de lo posible, garantizando los criterios de selección, y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, el equilibrio de género, así como el incremento del género subrepresentado dentro de su plantilla.

Estas actuaciones permiten ir corrigiendo la situación histórica y avanzar hacia el equilibrio de la plantilla, aunque el ritmo todavía sigue siendo lento. En Renfe Mercancías, el colectivo de conducción es el que aglutina el mayor número de personas en plantilla, y en ese colectivo existe todavía una presencia muy baja de mujeres, relacionada con los roles de género que siguen existiendo en la actualidad en los distintos ciclos formativos que permiten el acceso a estos puestos de trabajo. Las mujeres siguen presentándose en un porcentaje muy pequeño a los cursos de formación para la obtención de la licencia de maquinista, por lo que este aspecto se plantea como uno de los retos más importantes para la empresa, acorde con la realidad del sector del transporte e industrial.

A la vista de los datos arrojados en el presente informe, se propusieron algunas líneas de actuación para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa:

- Difundir una cultura empresarial de compromiso con la igualdad y sensibilizar a todo el personal de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.
- Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de análisis de datos y gestión empresarial.
- Realizar campañas de sensibilización e información, dentro y fuera de la empresa, para que las personas se presenten a puestos tradicionalmente ocupados por el sexo opuesto.
- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación entre mujeres y hombres.
- Garantizar acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

- Identificar palancas que coadyuven a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
- Avanzar en el establecimiento de una política que fomente la corresponsabilidad y la flexibilidad laboral.
- Utilizar un lenguaje inclusivo de género en las convocatorias, ofertas y publicaciones.
- Difundir y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

3.4. Informe de Diagnóstico Renfe Fabricación y Mantenimiento

⇒ 3.4.1. Metodología y herramientas utilizadas

Para analizar la situación presente en la empresa respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han realizado las siguientes actuaciones principales:

- Elaboración de un informe sobre el diagnóstico de la situación en Renfe Fabricación y Mantenimiento, 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 independientes y propios con los datos de la sociedad Renfe Fabricación y Mantenimiento actualizados a diciembre de 2021 en cumplimiento del artículo 2.6 del RD 901/2020.

⇒ 3.4.2. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Renfe Fabricación y Mantenimiento, Sociedad Estatal, S.A.
NIF	A86868239
Domicilio social	Avenida Pío XII, 110; 28036-Madrid
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	2.013

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Francisco Javier Bujedo Mediavilla					
Cargo	Director General					
Telf.	913009552					
e-mail	fjbujedo@renfe.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Teresa Torres Agudo					
Cargo	Gerente Área Organización y Recursos Humanos					
Telf.	913009784					
e-mail	teresa.torres@renfe.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Transporte Ferroviario					
CNAE	3020					
Descripción de la actividad	Fabricación y Mantenimiento asociado al Transporte Ferroviario					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	270	Hombres	2.638	Total	2.908
Centros de trabajo	99					
Facturación anual (€)	598.768 miles euros					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Entidad colaboradora en igualdad oportunidades entre mujeres y hombres (Programa Óptima)					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	11	Total	13

~~Los datos de la representación legal de las personas trabajadoras hacen referencia a las personas que componen el Comité General de Empresa del Grupo Renfe.~~

~~Renfe Fabricación y Mantenimiento tiene por objeto social la prestación de servicios de fabricación, mantenimiento y transformación de material rodante, la reparación de componentes ferroviarios, servicios de consultoría de ingeniería y gestión de instalaciones, diseño y entrega de talleres, así como la prestación de otros servicios o actividades complementarias o vinculadas a los mismos.~~



3.4.3. Organigrama

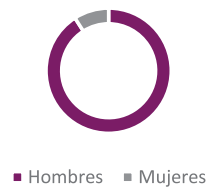


3.4.4. Análisis de la plantilla

Distribución de la plantilla por sexo

La plantilla de la empresa a fecha 31 de diciembre de 2017 estaba constituida por 3.229 personas, cuya distribución por sexo es la que se muestra a continuación:

Composición Plantilla



Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	2.937	90,96%
Mujeres	292	9,04%
Total	3.229	

A diciembre de 2020, la plantilla de Renfe Fabricación y Mantenimiento disminuyó en 321 personas, con respecto a 2017, sin embargo, la representación de las mujeres aumentó en un 0,24%.

Composición Plantilla



Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	2.638	90,72%
Mujeres	270	9,28%
Total	2.908	

Composición de la plantilla por edad:

Un aspecto importante de la composición de la plantilla del Grupo Renfe es la edad de sus trabajadores y trabajadoras en todas sus sociedades. Tal y como se comprueba en las tablas siguientes, en Renfe Fabricación y Mantenimiento, la mayor concentración de plantilla, tanto en el análisis realizado sobre la plantilla en 2017, como en la actualización de los mismos en 2020, se produce en el tramo de edad denominado *mayores de 45 años*”.

Datos 2017:

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
Menores 20 años	1		1
De 20 a 29 años	112	4	116
De 30 a 45 años	325	36	361
Mayores de 45 años	2499	252	2751
Total	2.936	292	3228

Datos 2020:

Tramo edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 20 años	3		3
De 20 a 29 años	201	11	212
De 30 a 45 años	605	45	650
Mayores de 45 años	1934	244	2178
Total	2.743	300	3.043

Distribución de la plantilla por sexo con contrato indefinido por antigüedad

Otro aspecto relevante de la plantilla de Renfe Fabricación y Mantenimiento es la antigüedad de su plantilla, acorde con la media del Grupo Renfe, que se sitúa en torno a los 30 años. En ese contexto, y tal y como se observa a continuación, la mayor concentración de personas se produce en el personal con más de 10 años de antigüedad.

La diferencia entre el número de hombres y mujeres se incrementa en los tramos de mayor antigüedad, fruto de que la vía de entrada en la empresa, durante muchos años fue la carrera militar, formada exclusivamente por hombres, tal y como se refleja en las conclusiones del diagnóstico.

En 2017 ésta era la distribución de la plantilla en Renfe Fabricación y Mantenimiento:

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año	55	2	57
De 1 a 3 años	180	4	184
De 4 a 5 años	3		3
De 6 a 10 años	112	25	137
Más de 10 años	2.559	261	2820

En 2020, la distribución era muy similar:

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Menos 1 año	81	11	92
De 1 a 3 años	381	17	398
De 4 a 5 años	209	5	214
De 6 a 10 años	58	8	66
Más de 10 años	2.014	259	2.273

El tiempo transcurrido entre 2017 y 2020 hace que las personas puedan pasar de una banda a otra, pero el grupo de más de 10 años de antigüedad es el que sigue aglutinando a mayor número de personas, representando al representando al 86,33% de la plantilla femenina y 73,42% de la masculina.



3.4.5. Análisis de igualdad por materia

Proceso de selección y contratación:

Con carácter general, es importante reseñar que históricamente 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.

El Grupo Renfe ha sabido adaptarse a la constante evolución de nuestra sociedad y, aunque persisten los efectos de este contexto histórico, 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. Lógicamente, la aplicación de esta medida, dejará de tener efecto en cuanto se logre un nivel de representación igual entre ambos sexos.~~

~~En todos los procesos de selección externa se incorpora el siguiente texto “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 refiere 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 incorporados a la legislación española en el ámbito autonómico”.~~

~~Esta política de selección del Grupo Renfe impacta directamente en cada una de sus sociedades y en las personas que se van incorporando a sus plantillas. Así, en Renfe Fabricación y Mantenimiento en el año 2017 se produjeron 97 altas y 202 bajas:~~

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	1		1
Mandos Intermedios	13	2	15
Talleres	80	1	81
Total	94	3	97

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Desvinculac. con Título Transp	132	4	136
Desvinculac. sin Título Transp	3		3
Dimisión Expresa	7		7
Excedencia Maternidad / Patern		1	1
Excedencia Voluntaria	1		1
Fallecimiento	7		7
Jubilación Voluntaria	26		26
Pase a IPA	7		7
Pase a IPT	13	1	14
Total	196	6	202

~~En 2020, fueron 98 altas y 187 bajas, con el siguiente desglose:~~

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	3	3	6
Estructura de Apoyo	11	5	16
Mandos Intermedios		1	1
Talleres	70	4	74
Gestión	1		1
Total	85	13	98

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Cuidado de Familiares	1		1
Desvinculac. con Título Transp	132		132
Dimisión Expresa	1		1
Excedencia Empresa Participada	1		1
Excedencia Forzosa	1		1
Fallecimiento	10		10
Jubilación Voluntaria	31	1	32
Pase a IPA	2		2
Pase a IPT	7		7
Total	186	1	187

~~La generalidad en todas las sociedades del Grupo Renfe es la prestación de servicios a través de la modalidad del contrato indefinido a tiempo completo.~~

~~En 2017, el contrato indefinido a tiempo completo representa el 99,13 % de las contrataciones en Renfe Fabricación y Mantenimiento.~~

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2.899	286	2	2

Contrato Temporal			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
28			

~~En 2020, no hay contrataciones temporales, el 100% es contratación indefinida.~~

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2.579	286	164	14

Clasificación profesional

En Renfe Fabricación y Mantenimiento se concentra el mayor porcentaje de plantilla en el colectivo denominado Talleres, que agrupa a los operadores de mantenimiento que pertenecen al personal operativo.

En 2.017, el 77,43% de la plantilla masculina y el 41,10% de la plantilla femenina estaba adscrita a este colectivo. La representación de las mujeres dentro del colectivo de talleres era del 5,01% frente al 94,99% de los hombres.

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	117	26	143
Estructura de Apoyo	112	18	130
Mandos Intermedios	273	25	298
Conducción	1		1
Comercial	15		15
Talleres	2.274	120	2.394
Gestión	145	103	248
Total	2.937	292	3.229

En 2020, el porcentaje de plantilla adscrito al colectivo de talleres aumentó, situándose en el 81,12% de la plantilla masculina y el 48,52% de la femenina. La representación de las mujeres dentro de dicho colectivo aumento, en 0,76%, representando el 5,77%, frente al 94,23% de los hombres.

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	105	30	135
Estructura de Apoyo	142	20	162
Mandos Intermedios	235	21	256
Conducción	1		1
Comercial	9		9
Talleres	2.140	131	2.271
Gestión	111	98	209
Total	2.638	270	2.908

Formación:

En 2017, las mujeres realizaron un 6,64% de las horas de formación totales impartidas en Renfe Fabricación y Mantenimiento, frente al 93,36% de los hombres.

La formación en Fabricación y Mantenimiento es donde se registra el mayor número de horas de formación impartida en esta sociedad, la proporción es 1,81% para las mujeres y 98,17% para los hombres. Respecto de la composición de la plantilla, arroja unos datos inferiores.

La formación en habilidades es el segundo tipo de formación impartida en Renfe Fabricación y Mantenimiento, la proporción es del 20,36% de las mujeres, frente al 79,64% de los hombres. En este tipo de formación, el dato es muy positivo, teniendo en cuenta la composición de la plantilla.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Comercial	51	23	23	1.001	402	396	1.052
Fabricación y Mantenimiento	484	39	26	26.326	1.610	786	26.810
Habilidades	1.388	140	55	5.428	531	279	6.816
Seguridad Integral	994	105	82	8.287	1.285	993	9.281
Total	2.917	307	186	41.042	3.828	2.454	43.959

En 2020 el número de horas de formación totales disminuyó con respecto a 2017, fundamentalmente debido a la situación excepcional de la Covid 19, lo que hizo que el porcentaje de la formación impartida a mujeres también se redujera, al 5,35%, frente al 94,65% impartida a los hombres.

Las horas de formación de fabricación y mantenimiento fueron igualmente donde se registró el mayor número de acciones formativas en esta sociedad, aumentando la proporción para las mujeres, pasando del 1,81% al 3,62%.

La seguridad integral fue la segunda acción formativa con mayor número de horas, suponiendo un 6,38% para las mujeres, frente al 93,62% para los hombres, acorde a la realidad de la representación de las mujeres en el colectivo de conducción.

Por último, respecto de la formación en habilidades, ésta mantuvo unos datos similares a 2017, suponiendo un 19,21% para las mujeres y un 80,79% para los hombres, porcentaje igualmente muy superior a la distribución de mujeres y hombres en plantilla.

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Fabricación y Mantenimiento	894	38	22	23.806	1.347	657	24.700
Habilidades	469	23	22	1.972	135	104	2.441
Seguridad Integral	551	71	36	8.079	1.277	759	8.630
Total	1.914	132	80	33.857	2.759	1.520	35.771

~~Promoción Profesional:~~

~~En 2017 se produjeron un total de 47 promociones en Renfe Fabricación y Mantenimiento, y todas ellas fueron para hombres.~~

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	1		1
Mandos Intermedios	10		10
Talleres	36		36
Total	47	0	47

~~En 2020, fueron un total de 195, que representaron un 3,59% para las mujeres.~~

Colectivo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	2	2	4
Estructura de Apoyo	8		8
Mandos Intermedios	23	3	26
Talleres	155	2	157
Total	188	7	195

~~En todas las sociedades del Grupo Renfe la promoción puede producirse por la vía de la antigüedad en el subgrupo profesional correspondiente o por la vía de la convocatoria, en la que se hayan detectado necesidades de personas en puestos de trabajo.~~

~~Del total de las 47 promociones producidas en Renfe Fabricación y Mantenimiento en 2017, 6 de ellas estuvieron originadas por la antigüedad, aspecto éste que favorece las promociones masculinas, ya que sigue teniendo efectos el ingreso posterior de las mujeres en el Grupo Renfe.~~

En 2020, hubo un total de 195 promociones, de las cuales, el 64,62% se debieron a cambios consecuencia de antigüedad. Respecto del resto de promociones, el reparto fue un 91,18% para los hombres y un 8,82% para las mujeres, un dato acorde a la representación de mujeres y hombres en plantilla.

	Hombres	Mujeres	Total
cambio subgrupo profesional antigüedad	6	0	6
cambio subgrupo profesional convocatoria	41		41
Total	47	0	47

	Hombres	Mujeres	Total
cambio subgrupo profesional antigüedad	126	1	127
cambio subgrupo profesional convocatoria	62	6	68
Total	188	7	195

Condiciones de Trabajo:

Las trabajadoras y trabajadores de Renfe Fabricación y Mantenimiento, al igual que el resto de plantilla de las demás sociedades del Grupo Renfe se rigen por las condiciones de trabajo reguladas en el Convenio Colectivo de Grupo, con excepción del personal de estructura de dirección, que conforma el equipo directivo de cada una de las sociedades, que está excluido por condiciones especiales pactadas.

El II Convenio Colectivo del Grupo Renfe fue aprobado mediante Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el mismo (BOE de 25 de junio de 2019).

En cuanto a la organización del trabajo, en Renfe Fabricación y Mantenimiento la jornada normalizada de trabajo es la continua, y ésta representa al 73,9% de la plantilla masculina y al 69% de la femenina.

2017:

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua	2.369	204	2.573
Jornada Flexible	233	45	278
Jornada Grafiada	13		13
Jornada Partida	322	43	365
Total	2.937	292	3.229

~~2020:~~

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Continua	2.027	207	2.234
Jornada Flexible	257	55	312
Jornada Grafiada	25		25
Jornada Partida	434	38	472
Total	2.743	300	3.043

~~Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:~~

~~En 2017, una persona del sexo masculino tenía reconocida una reducción de jornada por guarda legal y dos personas por cuidado de familiares, una mujer y un hombre.~~

~~No se solicitaron excedencias de maternidad y/o paternidad en ese año en Renfe Fabricación y Mantenimiento, ni tampoco por cuidado de familiares.~~

~~En 2017 un total de 8 personas solicitaron la acumulación del permiso de lactancia, 6 hombres y 2 mujeres.~~

~~En 2020, sigue habiendo un hombre que tiene reconocida una reducción de jornada por guarda legal y dos personas, una mujer y un hombre por cuidado de familiares.~~

~~Se solicitó una excedencia por maternidad ese mismo año por una mujer y un hombre solicitó una excedencia por cuidado de familiares.~~

~~En 2020, había dos personas que tenían reconocida una excedencia por cuidado de familiares, una mujer y un hombre y 6 personas tenían reconocida una excedencia voluntaria, cinco hombres y una mujer.~~

~~Por último, 20 hombres solicitaron el permiso de lactancia acumulada en 2020.~~

~~Infrarrepresentación femenina:~~

~~Según los distintos datos de composición de la plantilla, se observa una infrarrepresentación femenina en todos los grupos profesionales de Renfe Fabricación y Mantenimiento, fruto del acceso histórico a la empresa, no obstante, se aprecia una tendencia ligeramente positiva en el último ejercicio analizado, sobre todo en los colectivos de estructura y talleres.~~

~~Retribuciones:~~

~~El análisis detallado de las retribuciones de Renfe Fabricación y Mantenimiento se encuentra en el informe de auditoría retributiva, realizado en cumplimiento del artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020.~~

~~Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:~~

~~El protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral está publicado en el BOE en fecha 24 de marzo de 2010, mediante la Resolución de 10 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe Operadora.~~

~~El protocolo, que forma parte de la normativa convencional del Grupo Renfe, cuyo texto íntegro se reproduce en el punto 5 del presente plan, es de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores del Grupo Renfe, y por tanto también en Renfe Fabricación y Mantenimiento, estando vigente en la actualidad.~~

~~En 2017 no se registró ninguna denuncia por acoso en Renfe Fabricación y Mantenimiento, de ninguno de los tipos que recoge el Protocolo, y en 2020 se registró una denuncia por acoso moral, mediante la cual se activó el protocolo de acoso, con el procedimiento correspondiente.~~



~~3.4.6. Conclusiones y propuestas~~

~~La plantilla de Renfe Fabricación y Mantenimiento sigue siendo muy masculinizada y existe un claro desequilibrio en favor de los hombres, fundamentalmente por el acceso histórico a la empresa, la edad y la antigüedad media de las personas que forman parte de ella.~~

~~Este origen hace que actualmente el colectivo de personas que han adquirido con los años más experiencia y responsabilidad sean mayoritariamente hombres.~~

~~El Grupo Renfe fomenta en sus procesos de selección, en la medida de lo posible, garantizando los criterios de selección, y respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, el equilibrio de género, así como el incremento del género subrepresentado dentro de su plantilla. Aun así, como puede observarse en la comparativa de los datos de 2017 y 2020 la incorporación de mujeres ha crecido ligeramente.~~

~~Estas actuaciones permiten ir corrigiendo la situación histórica y avanzar hacia el equilibrio de la plantilla, aunque el ritmo en Fabricación y Mantenimiento sigue siendo muy lento. En esta~~

sociedad el colectivo de talleres es el que aglutina el mayor número de personas en plantilla, y en ese colectivo existe todavía una presencia muy baja de mujeres, relacionada con los roles de género que siguen existiendo en la actualidad en los distintos ciclos formativos que permiten el acceso a estos puestos de trabajo. Las mujeres representando un porcentaje muy pequeño en las disciplinas STEM, que nutren gran parte del porcentaje de esta plantilla, por lo que este es el principal reto de esta sociedad, acorde con la realidad del sector industrial.

A la vista de los datos arrojados en el presente informe, se propusieron algunas líneas de actuación para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa:

- Difundir una cultura empresarial de compromiso con la igualdad y sensibilizar a todo el personal de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.
- Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de análisis de datos y gestión empresarial.
- Realizar campañas de sensibilización e información, dentro y fuera de la empresa, para que las personas se presenten a puestos tradicionalmente ocupados por el sexo opuesto.
- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación entre mujeres y hombres.
- Garantizar acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Identificar palancas que coadyuven a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
- Avanzar en el establecimiento de una política que fomente la corresponsabilidad y la flexibilidad laboral.
- Utilizar un lenguaje inclusivo de género en las convocatorias, ofertas y publicaciones.
- Difundir y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

3.5. Informe de Diagnóstico Renfe Alquiler de Material Ferroviario



3.5.1. Metodología y herramientas utilizadas

Para analizar la situación presente en la empresa respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han realizado las siguientes actuaciones principales:

- Elaboración de un informe sobre el diagnóstico de la situación en Renfe Alquiler de Material Ferroviario, 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 independientes y propios con los datos de la sociedad Renfe Alquiler de Material Ferroviario actualizados a diciembre de 2021 en cumplimiento del artículo 2.6 del RD 901/2020.~~



~~3.5.2. Información básica de la empresa~~

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Renfe Alquiler de Material Ferroviario, Sociedad Mercantil Estatal, S.A.
NIF	A86868304
Domicilio social	Avenida Pío XII, 110; 28036-Madrid
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	2.013
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Carmen Rincón Córcoles
Cargo	Directora General
Telf.	913006434
e-mail	mcarmenrincon@renfe.es
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Gema Ordúñez del Pino
Cargo	Jefa Diversidad
Telf.	661270986
e-mail	godelpino@renfe.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Actividades de Alquiler
CNAE	7739
Descripción de la actividad	Prestación de los servicios ferroviarios de venta, alquiler y/o cualquiera otra forma de puesta a disposición del material rodante del que es titular, así como de sus instalaciones, de la gestión y explotación del material rodante de terceros, así como la prestación de otros servicios o actividades complementarias o vinculadas a los mismos.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional

DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	4	Total	7
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	17.280 miles de euros					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Entidad colaboradora en igualdad oportunidades entre mujeres y hombres (Programa Óptima)					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	11	Total	13

~~Los datos de la representación legal de las personas trabajadoras hacen referencia a las personas que componen el Comité General de Empresa del Grupo Renfe.~~

~~Renfe Alquiler de Material Ferroviario Sociedad Mercantil Estatal, S.A. (Renfe Alquiler) es la empresa del Grupo especializada en el alquiler y venta de material rodante del Grupo Renfe.~~

~~Tiene por objeto social la prestación de los servicios ferroviarios de venta, alquiler y/o cualquiera otra forma de puesta a disposición del material rodante del que es titular, así como de sus instalaciones, de la gestión y explotación de material rodante de terceros.~~



~~3.5.3. Organigrama~~

~~La sociedad Renfe Alquiler está dividida en las siguientes áreas:~~

- ~~— Material~~
- ~~— Gestión financiera y presupuestaria~~
- ~~— Asesoría Jurídica~~
- ~~— Desarrollo de Negocios~~
- ~~— Comercialización~~



~~3.5.4. Análisis cuantitativo de la plantilla~~

~~Distribución de la plantilla por sexo~~

~~La plantilla de la empresa a fecha 31 de diciembre de 2017 estaba constituida por 5 personas, cuya distribución por sexo es la que se muestra a continuación:~~

Composición Plantilla



Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	4	80,00%
Mujeres	1	20,00%
Total	5	

~~En diciembre de 2020, la plantilla en Renfe Alquiler se incrementó en dos mujeres.~~

Composición Plantilla



Colectivo	Personas	Porcentaje
Hombres	4	57,14%
Mujeres	3	42,86%
Total	7	

~~Composición de la plantilla por edad en 2017:~~

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
De 30 a 45 años	1	1	2
Mayores de 45 años	3		3
Total	4	1	5

~~Composición de la plantilla por edad en 2020:~~

Tramo edad	Hombres	Mujeres	Total
De 30 a 45 años	1		1
Mayores de 45 años	3	3	6
Total	4	3	7

~~Distribución de la plantilla por sexo con contrato indefinido por antigüedad~~

~~En Renfe Alquiler, al igual que en el resto de las sociedades del Grupo Renfe, en el que la antigüedad media se sitúa en torno a los 10 años, la mayor concentración de personas está en el colectivo con más de 10 años de antigüedad.~~

~~En 2017 ésta era la distribución de la plantilla:~~

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
De 6 a 10 años	1		1
Más de 10 años	3	1	4
Total	4	1	5

En 2020, se añade un hombre al tramo de antigüedad de 6 a 10 años, y respecto del otro tramo, más de 10 años, disminuye un hombre en plantilla y aumentan dos mujeres.

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
De 6 a 10 años	2		2
Más de 10 años	2	3	5
Total	4	3	7



3.5.5. ~~Análisis de igualdad por materia~~

~~Proceso de selección y contratación~~

~~Con carácter general, es importante reseñar que históricamente 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.~~

~~El Grupo Renfe ha sabido adaptarse a la constante evolución de nuestra sociedad y, aunque persisten los efectos de este contexto histórico, 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. Lógicamente, la aplicación de esta medida dejará de tener efecto en cuanto se logre un nivel de representación igual entre ambo sexos.~~

~~En todos los procesos de selección externa se incorpora el siguiente texto “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 refiere 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 2.014, 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”.~~

~~Esta política de selección del Grupo Renfe impacta directamente en cada una de sus sociedades y en las personas que se van incorporando a sus plantillas.~~

~~La generalidad en todas las sociedades del Grupo Renfe es la prestación de servicios a través de la modalidad del contrato indefinido a tiempo completo.~~

~~En Renfe Alquiler, tanto en 2017 como en 2020, el 100% de las contrataciones son indefinidas a tiempo completo.~~

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
4	1		

Contrato Indefinido			
Jornada Completa		Jornada Reducida	
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
4	3		

~~Clasificación profesional~~

~~En 2017 y 2020 el personal de Renfe Alquiler forma parte de la estructura de la empresa, tanto de apoyo como de dirección.~~

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	3	1	4
Estructura de Apoyo	1		1
Total	4	1	5

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
Estructura de Dirección	3	3	6
Estructura de Apoyo	1		1
Total	4	3	7

~~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.~~

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Habilidades	12	2	1	3	1	1	15
Total	12	2	1	3	1	1	15

~~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.~~

Contenido Formación	Mujeres			Hombres			Horas Totales
	Horas Formación	Participaciones	Participantes	Horas Formación	Participaciones	Participantes	
Habilidades	26	3	3	6	3	3	32
Total	26	3	3	6	3	3	32

~~Promoción profesional~~

~~En 2017 y 2020 no se produjo ninguna promoción profesional en Renfe Alquileres.~~

~~Condiciones de trabajo~~

~~Las trabajadoras y trabajadores de Renfe Alquiler, al igual que el resto de plantilla de las demás sociedades del Grupo Renfe se rigen por las condiciones de trabajo reguladas en el Convenio Colectivo de Grupo, con excepción del personal de estructura de dirección, que conforma el equipo directivo de cada una de las sociedades, que está excluido por condiciones especiales pactadas.~~

~~El II Convenio Colectivo del Grupo Renfe fue aprobado mediante Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el mismo (BOE de 25 de junio de 2019).~~

~~En cuanto a la organización del trabajo, en Renfe Alquiler, la jornada que realiza toda la plantilla es la jornada flexible, acorde con el colectivo de gestión en el que desarrollan su actividad.~~

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Flexible	4	1	5

Tipo Jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada Flexible	4	3	7

~~Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:~~

~~Ninguna de las personas que forman parte de la sociedad Renfe Alquiler tiene reconocido o ha solicitado alguno de los permisos asociados al derecho de la vida personal, familiar y laboral.~~

~~Infrarrepresentación femenina:~~

~~De los datos de plantilla de 2020 no se desprende una infrarrepresentación femenina en el colectivo en el que está representada.~~

~~Retribuciones:~~

~~El análisis detallado de las retribuciones de Renfe Alquiler se encuentra en el informe de auditoría retributiva, realizado en cumplimiento del artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020.~~

~~Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:~~

~~El protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral está publicado en el BOE en fecha 24 de marzo de 2010, mediante la Resolución de 10 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe Operadora.~~

~~El protocolo, que forma parte de la normativa convencional del Grupo Renfe, cuyo texto íntegro se reproduce en el punto 5 del presente plan, es de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores del Grupo Renfe, y por tanto también en Renfe Alquiler, estando vigente en la actualidad.~~

~~En 2017 y 2020 no se registró ninguna denuncia por acoso en Renfe Alquiler, de ninguno de los tipos que recoge el Protocolo.~~



3.5.6. Conclusiones y propuestas

La plantilla de Renfe Alquiler se encuentra equilibrada y ajustada, tanto por el número de personas en plantilla como por el colectivo que ocupan. Según los últimos datos de plantilla, las incorporaciones hicieron aumentar la representación de las mujeres.

La realidad que se muestra en el presente informe, aunque representa a muy pocas personas, está en línea con el diagnóstico del resto de sociedades del Grupo Renfe, por lo que deben advertirse las líneas de actuación que se propusieron para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en el conjunto del grupo:

- Difundir una cultura empresarial de compromiso con la igualdad y sensibilizar a todo el personal de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.
- Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de análisis de datos y gestión empresarial.
- Realizar campañas de sensibilización e información, dentro y fuera de la empresa, para que las personas se presenten a puestos tradicionalmente ocupados por el sexo opuesto.
- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación entre mujeres y hombres.
- Garantizar acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Identificar palancas que coadyuven a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.
- Avanzar en el establecimiento de una política que fomente la corresponsabilidad y la flexibilidad laboral.
- Utilizar un lenguaje inclusivo de género en las convocatorias, ofertas y publicaciones.
- Difundir y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral.

3.6. Encuesta de la Comisión de Igualdad del Grupo Renfe

La encuesta estuvo disponible en la intranet durante un mes de forma ininterrumpida (desde el 20 de septiembre de 2018 hasta el 20 de octubre de 2018), durante ese tiempo 779 personas participaron en ella, un 42% de las mujeres de la plantilla respecto del 13% que fueron hombres.

El nivel de participación de las mujeres por colectivos siempre es más alto proporcionalmente que el total de la plantilla, llamando la atención que, en el colectivo de conducción, el mayoritario en la empresa, la participación total fue del 6%, con 46 encuestas realizadas, de las cuales 36 lo fueron por mujeres.

En general se concluyó que la plantilla tenía poco conocimiento sobre el plan de igualdad, sus medidas y su utilidad.

Respecto de la percepción sobre la igualdad en la empresa, las mujeres fueron más críticas con las políticas de promoción y selección, con las medidas contra el acoso, la igualdad de oportunidades, las situaciones discriminatorias y la selección del personal de estructura de dirección.

Las medidas de conciliación o la aplicación de las mismas tampoco son conocidas por la plantilla, no habiendo distinciones en cuanto a sexos en esta materia.