

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1408 *Resolución de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de RENFE-Operadora.*

Visto el texto del Plan de igualdad de la empresa RENFE-Operadora (código número 90100442112014) en consonancia con lo establecido en la cláusula 13 del Convenio colectivo (BOE de 18 de enero de 2013), que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité General de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de enero de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I PLAN DE IGUALDAD DE RENFE-OPERADORA

Introducción

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con la firma del II Convenio colectivo de RENFE-Operadora, la empresa y la representación legal de los trabajadores, constituyen el firme compromiso de la elaboración del Plan de igualdad de oportunidades en RENFE-Operadora, dando así continuidad al trabajo desarrollado durante estos últimos años.

Diagnóstico de situación: Conclusiones

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

La negociación del presente Plan de igualdad ha ido precedida por el análisis de la información y situación de la empresa en cuanto a:

1. Distribución de la plantilla por:
 - Sexo.
 - Edad.
 - Tipo de contratos.
 - Antigüedad.
 - Familiar de puestos, por departamentos y nivel jerárquico y por colectivos profesionales.
 - Familiar de puestos y nivel de estudios.
 - Por jornada.
 - Bandas salariales.
2. Cultura de la empresa.
3. Responsabilidad Social Corporativa.
4. Selección.
5. Formación.

6. Comunicación.
7. Política Social.
8. Riesgos Laborales y Salud Laboral.
9. Prevención del acoso sexual, acoso moral y del acoso por razón de sexo.

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

1. A la vista de la información facilitada y analizada nos encontramos con que el personal de la empresa es mayoritariamente masculino, pues supone un 90,22 % frente al 9,78 % de mujeres.

2. Analizada la normativa laboral de RENFE-Operadora, no contiene preceptos discriminatorios o que generen algún tipo de desigualdad y las medidas que recoge se encuadran dentro de la ley.

Tras el análisis de los datos de la plantilla, no se han detectado en el diagnóstico elementos de discriminación entre sexos concluyéndose, en líneas generales, que la presencia de mujeres se encuentra en torno al 10 %. El envejecimiento de la plantilla es alto (50 años de media) y con una antigüedad media de 27,9 años en la empresa, existe segregación ocupacional entre las mujeres tanto horizontal (concentración en ciertos grupos profesionales) como vertical (baja representación en puestos de responsabilidad y dirección). El informe diagnóstico para la elaboración del Plan de igualdad de RENFE-Operadora, fue aprobado y recogido en el Acta de la Comisión de Igualdad de fecha 13 de abril de 2012.

Objetivos principales del Plan de igualdad

El Plan de igualdad es la expresión de la voluntad de RENFE-Operadora y de la representación legal de los trabajadores, dirigida a la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

El Plan de igualdad de RENFE-Operadora tiene entre sus objetivos principales:

Procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria en las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos de cada puesto, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

Las contrataciones se basan en criterios de igualdad, mérito y capacidad sin discriminación por razones de sexo, raza, edad, condición social, convicciones o ideales, impidiendo cualquier discriminación.

Las mujeres y los hombres en el ámbito de la empresa, tengan una representación equilibrada en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.

Hombres y mujeres accederán en igualdad a la formación en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptación a los requisitos de los puestos, concienciando a la plantilla sobre su importancia.

Información, formación y sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades.

Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa y trasladarla a todas las Áreas de la misma.

Promover una política de empresa que evite el acoso sexual, moral y por razón de sexo.

Conseguir una mejor conciliación de la vida laboral, personal y familiar de mujeres y hombres excluyendo cualquier medida que pudiera perjudicar la conciliación de los trabajadores y de las trabajadoras.

Aplicación de un lenguaje e imágenes no sexistas, en las políticas de comunicación, información, acceso al empleo y la formación, tanto dentro como fuera de la empresa.

Objetivos específicos del Plan de igualdad

Para la definición de estos objetivos se ha tenido en cuenta las conclusiones del resultado del diagnóstico de situación elaborado y aprobado por la Comisión de Trabajo para la igualdad de oportunidades y no discriminación, considerando los objetivos siguientes en los distintos ejes de actuación como los más adecuados para seguir avanzando en materia de igualdad de RENFE-Operadora.

Las áreas de actuación propuestas tras el diagnóstico son las siguientes:

- Cultura de empresa. Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de oportunidades en toda la empresa. Sensibilizar en materia de igualdad y diversidad.

- Selección. Avanzar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos, utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa, fomentando, siempre que la legislación lo permita, medidas de acción positivas que favorezcan al género subrepresentado.

- Formación. Incidir para que la formación llegue por igual a mujeres y hombres. Fomentar la realización de aquellas acciones que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

- Promoción. Fomentar la participación del género infrarrepresentado en aquellas convocatorias a subgrupos profesionales o puestos, priorizando el género subrepresentado de acuerdo con la normativa laboral vigente.

- Política salarial y beneficios sociales. Mantener un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre hombres y mujeres.

Difundir los diversos beneficios sociales que estén recogidos en la normativa laboral.

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

- Comunicación, imagen y lenguaje. Avanzar sobre la eliminación de estereotipos y de los roles de género tradicionales en el lenguaje, así como adecuar las estrategias divulgativas y de publicidad, eliminando aquellas imágenes o comunicaciones que supongan una discriminación entre mujeres y hombres, en definitiva velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad.

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

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

- Riesgos laborales y salud laboral. Para garantizar la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres es necesario incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y protección de la salud en las personas trabajadoras.

Realizar campañas de concienciación a los trabajadores y trabajadoras sobre la importancia de la medicina preventiva.

En la evaluación inicial de los riesgos deberá tenerse en cuenta no solo la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo, sino también la de los trabajadores y de las trabajadoras que deben desempeñarlos (artículo 16 LPRL), recomendando la revisión de las evaluaciones de riesgos, prestando atención al sexo.

Cuando se den casos de embarazo o lactancia natural, y los puestos que ocupen las trabajadoras supongan riesgo para los mismos, se procederá:

1. A la adaptación de las condiciones de trabajo, y si no es posible se trasladará a la trabajadora a otro puesto de trabajo compatible con su estado.

2. Si no existe puesto de trabajo compatible de la misma categoría o puesto, se podrá trasladar a otro no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando las retribuciones previstas en la normativa laboral, así como el resto de derechos enmarcados en la legislación vigente.

RENFE-Operadora debe determinar, previa consulta con los delegados y las delegadas de prevención la relación de puestos sin riesgos para el embarazo o la lactancia natural de un menor de nueve meses (artículo 26.2 LPRL).

También debemos ser conscientes que la salud laboral por razón de género no es solo maternidad, también hay otras cuestiones, ergonomía, stress... que pueden afectar de distinta manera a hombres y mujeres.

Dentro de las campañas de medicina preventiva RENFE-Operadora oferta actualmente distintas campañas médicas:

- Campaña de vacunación antigripal.
- Campaña de salud ocular.
- Campaña de salud ósea.
- Dieta y prevención del cáncer colo-rectal.
- Prevención del cáncer de próstata.
- Salud ginecológica.
- Prevención del riesgo cardiovascular.
- Prevención y tratamiento del tabaquismo.
- Vacunación contra el tétanos y la difteria.
- Vacunación contra la hepatitis b.

Merece especial mención el PACDA (Programa de ayuda contra la drogadicción y la alcoholemia). Este programa incide en la mejora de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención y el abordaje de problemas de drogas, alcohol y ludopatía.

- Violencia de género. Prestar apoyo en el ámbito laboral a las personas víctimas de violencia de género, en cumplimiento de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

El trabajador o la trabajadora víctima de violencia tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

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

Áreas de actuación	N.º	Medidas o acciones	Responsable	Indicadores	Fecha de implantación
Acciones generales.	1	En las actas de negociación y nuevos acuerdos se utilizará un lenguaje no sexista, recomendando a la Comisión Paritaria la revisión de la normativa laboral en este sentido.	Comisión Paritaria, RR.HH. y Comité General de empresa.	Actas, acuerdos, textos normativos.	Tarea continua.
	2	Acción formativa sobre igualdad de género y lenguaje no sexista.	Recursos Humanos.	Acciones formativas realizadas.	Plan de Formación.
	3	Toda información estadística será facilitada con los datos desagregados por sexos.	Todas las Áreas.	Datos entregados.	Tarea continua.
	4	Al objeto de dotar a los trabajadores y a las trabajadoras de una consulta rápida en materia de Igualdad, se elaborará una guía legislativa.	Recursos Humanos.	Guía.	Año 2014.
Selección y promoción.	1	Incluir en las convocatorias el principio de igualdad.	Recursos Humanos.	Convocatorias.	Tarea continua.
	2	En la solicitud de vocales que forman parte en los órganos de selección se fomentará la participación de mujeres en los mismos.	Selección.	Actas.	Tarea continua.

Áreas de actuación	N.º	Medidas o acciones	Responsable	Indicadores	Fecha de implantación
Formación.	1	Insistir, con la máxima publicidad, para que las acciones formativas lleguen a todo el personal.	Formación.	Número de acciones formativas publicitadas.	Tarea continua
	2	Incluir módulo de formación para personal de nuevo ingreso sobre la igualdad de trato y de oportunidades en RENFE-Operadora, en el Plan de acogida.	Formación.	Plan de acogida y n.º de trabajadores/as.	Tarea continua
Política salarial y beneficios sociales.	1	Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre mujeres y hombres.	Recursos Humanos.	Análisis de las tablas salariales.	Tarea continua
	2	Impulsar la política de beneficios sociales y adecuarlos en lo posible a la situación actual.	Recursos Humanos.	Actas de la C. de Política Social.	Tarea continua
Salud laboral.	1	Información sobre la adecuación de actividades por situaciones de embarazo y lactancia. Incidir en la medicina preventiva y dar a conocer las medidas de protección.	Recursos Humanos.	Análisis anual de asistentes a las campañas.	Tarea continua
Conciliación y responsabilidad.	1	Publicitar las medidas de conciliación y corresponsabilidad.	Comunicación interna.	Análisis de número de solicitudes realizadas y concedidas desagregados por sexos.	Tarea continua
	2	Facilitar de acuerdo con la normativa laboral y la legislación en vigor, la adaptación de la jornada y turno a las personas que lo soliciten.	Recursos Humanos.	N.º de solicitudes realizadas y concedidas desagregados por sexos.	Tarea continua
	3	Mantener conforme a la normativa laboral y la legislación en vigor, los beneficios sociales al personal en excedencia por cuidado de hijos/as o familiares.	Recursos Humanos.	N.º de solicitudes realizadas y concedidas desagregados por sexos.	Tarea continua.
	4	Procurar, de acuerdo con la normativa laboral y la legislación en vigor, el disfrute de las vacaciones en períodos no lectivos para el cuidado de hijos.	Recursos Humanos.	N.º de solicitudes realizadas y concedidas desagregados por sexos.	Tarea continua.
	5	Propiciar y avanzar teniendo en cuenta la actividad de RENFE-Operadora en la aplicación de medidas de conciliación que permitan compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar, elaborando una guía de buenas prácticas.	Recursos Humanos.	Guía.	Año 2014.
	6	Posibilidad de disfrutar el derecho de lactancia de acuerdo con la normativa laboral de carácter general y la de RENFE-Operadora, de forma acumulada por uno u otro progenitor.	Recursos Humanos.	N.º de solicitudes realizadas y concedidas desagregados por sexos.	Tarea continua.

Áreas de actuación	N.º	Medidas o acciones	Responsable	Indicadores	Fecha de implantación
Comunicación y sensibilización.	1	Colaborar con las Administraciones Públicas publicitando en los centros de trabajo y en el portal de intranet de RENFE-Operadora, las campañas institucionales sobre Igualdad.	Comisión de Seguimiento y Comunicación Interna.	Campañas realizadas.	Tarea continua.
	2	Realizar campañas de sensibilización sobre la violencia de género y acoso.	Comisión de Seguimiento y Comunicación Interna.	Campañas realizadas.	Tarea continua.
	3	Realizar campañas de sensibilización sobre la conciliación y la corresponsabilidad.	Comisión de Seguimiento y Comunicación Interna.	Campañas realizadas.	Tarea continua.

Ámbito de aplicación y vigencia del Plan

El ámbito de aplicación del Plan de igualdad de RENFE-Operadora incluye a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

El Plan de igualdad de oportunidades de RENFE-Operadora, mantendrá su vigencia durante cuatro años desde su firma.

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

Comisión de Seguimiento

Seguimiento y evaluación. El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán además de los objetivos a alcanzar y las estrategias a adoptar, el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de las acciones y objetivos.

Esta fase de seguimiento y evaluación permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se alcancen en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La misma se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades u obstáculos surgidos en su ejecución.

Constitución y objetivos. Las partes firmantes del presente Plan de igualdad acuerdan crear una Comisión de Seguimiento para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación del presente Plan.

Composición. La Comisión de Seguimiento estará compuesta por cada una de las partes por cinco representantes, conformada la correspondiente a la representación legal de los trabajadores por un representante de cada organización sindical firmante del Plan de igualdad pudiendo asistir además un máximo de cinco asesores por cada parte, correspondiendo uno a cada organización sindical, esta Comisión no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la empresa.

Dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan, se designará un representante por cada una de las organizaciones firmantes del mismo, asimismo se designará por parte de la empresa una persona que actuará como responsable coordinador/coordinadora ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

Funciones. La Comisión de Seguimiento tendrá las funciones siguientes:

Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados, y valorando las posibles necesidades adicionales, nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias a contemplar.

Participar en la difusión del Plan de igualdad, con la finalidad de conseguir la máxima implicación del conjunto de la plantilla.

Conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan.

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de igualdad.

Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Elaboración de un informe anual donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad fijados.

Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.

Proponer a la Dirección de la empresa la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización en materia de igualdad.

Participación en materia de asesoramiento en las campañas de comunicación interna y externas desde una perspectiva de igualdad de género.

El informe anual deberá recoger información sobre:

1. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
2. El grado de cumplimiento de las medidas.
3. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
4. La identificación de posibles acciones futuras.

En los seis meses después del fin de la vigencia del Plan, se realizará un informe final del Plan de igualdad que tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

Eficacia de las medidas aplicadas.

Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.

Grado de consecución de los resultados esperados.

Nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.

Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

Propuesta de modificaciones en el contenido del Plan, atendiendo las medidas reflejadas en el mismo.

Cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.

Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, diferenciada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. Asimismo, esta Comisión de Seguimiento, podrá recabar a través de la Dirección de Recursos Humanos la información de los distintos departamentos de la empresa.

De acuerdo con los resultados de la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento formulará las propuestas de mejora que considere oportunas y los cambios que deban incorporarse al Plan.

Funcionamiento. La Comisión de Seguimiento se reunirá semestralmente con carácter ordinario, así como en reuniones extraordinarias cuando lo pacten ambas partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Declaración de compromiso de RENFE-Operadora con la igualdad de oportunidades

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

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

Los principios en que se basa este compromiso son:

Fomentar la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en todos sus ámbitos.

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

Identificar, conjuntamente con la representación legal de los trabajadores, líneas de actuación para impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

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

Informar de todas las decisiones que se adopten al respecto proyectando a través de la comunicación una imagen de la empresa acorde con el principio de igualdad, en aras de fomentar la sensibilización y concienciación.

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

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

Difusión del plan

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

ANEXO I

Definiciones

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión Negociadora del Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 y otras de carácter legal:

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

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador

del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

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

Discriminación directa e indirecta. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

Acoso sexual. Se entenderá como acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

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

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

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.

Tutela judicial efectiva. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se reconocerán al personal de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

ANEXO II

Protocolo para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y laboral

(Publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de marzo de 2010)

ANEXO III

Guía de lenguaje no sexista

A medida que las mujeres se incorporan a cargos, oficios, profesiones y titulaciones a las que antes no accedían, la lengua utiliza los propios recursos que posee o, cuando es necesario, «inventa» o innova soluciones perfectamente adecuadas.

Son necesarios cambios en el uso del lenguaje para nombrar a las mujeres y evitar su invisibilización: los prejuicios, la inercia, o el peso de las reglas gramaticales, no pueden ni deben impedirlo. La lengua tiene la suficiente riqueza para que esto pueda hacerse adecuadamente.

Uso del femenino y el masculino. La confusión, a veces deliberada y otras involuntaria, que se produce entre género gramatical y sexo de las personas debe de ser desvelada y erradicada de los usos del lenguaje.

La lengua cuando designa cosas tiene un género gramatical femenino y masculino que nada tiene que ver con el sexo de las personas.

Sin embargo, en las palabras que normalmente denominan a mujeres o a hombres, el género gramatical y el sexo de la persona a quien se nombra coinciden. La utilización del masculino, ya sea en singular para referirse a una mujer, o en plural para denominar a un grupo de mujeres o a un grupo mixto, es un hábito que, en el mejor de los casos, esconde o invisibiliza a las mujeres.

Existen palabras que son realmente genéricas y que incluyen a los dos sexos, sin perjuicio ni omisión de unas y otros.

En cambio, la utilización del masculino para referirse a los dos sexos no consigue representarlos. Este uso produce ambigüedades y confusiones en los mensajes y oculta o excluye a las mujeres.

Uso de genéricos, abstractos y otros recursos. Además de utilizar el masculino y el femenino como corresponda en cada caso, una de las formas de evitar la ocultación de las mujeres detrás del masculino es utilizar genéricos reales.

En este camino de representar al género humano en la lengua otro recurso que podemos emplear es utilizar los abstractos. Es más lógico referirse a la Dirección que utilizar los Directores.

Asimismo, existen otros recursos en relación con las formas personales de los verbos o los pronombres. Se puede cambiar el verbo a la primera persona del plural, sin mencionar el sujeto, o tratar de usar una forma impersonal en tercera persona con se. Igualmente se puede sustituir hombre u hombres cuando se refieran a todo el género humano por los pronombres nos, nuestro, nuestra, nuestros o nuestras.

Muchas instrucciones generales utilizan el masculino como norma. Existen múltiples recursos para evitar este tipo de formulaciones: cambiar el verbo de la tercera a la segunda persona singular (tú o usted) o a la primera del plural sin mencionar el sujeto;

también se puede poner el verbo en tercera persona singular precedida por el pronombre se. Ejemplo: «se recomienda a los usuarios de las tarjetas que la utilicen debidamente» se puede sustituir por «recomendamos que utilice su tarjeta debidamente» o «se recomienda un uso apropiado de la tarjeta».

Uso asimétrico de los tratamientos. En las relaciones administrativas, financieras y comerciales todavía se sigue utilizando el masculino en los encabezamientos de las cartas y en otros documentos en los que figuran expresiones como: «El titular», «el asegurado», que es necesario modificar. Un recurso es usar el masculino y el femenino y otro, acudir al uso de barras, que está muy extendido en todo tipo de formularios.

Propuestas. Si deseamos hacer costar la presencia femenina en la empresa la lengua castellana pone a nuestra disposición múltiples mecanismos. Lo óptimo es la múltiple combinación alternada de todos ellos.

Se puede sustituir el masculino pretendidamente genérico por:

- a) La utilización de sustantivos genéricos o colectivos.

Ejemplo: Los trabajadores de la empresa.

Propuesta de cambio: La plantilla de la empresa.

- b) El empleo de perífrasis,

Ejemplo: Los administrativos.

Propuesta de cambio: el personal administrativo.

- c) La introducción de las construcciones metonímicas.

Ejemplo: los gerentes.

Propuesta de cambio: gerencia.

- d) El uso de desdoblamientos.

Ejemplo: los trabajadores de la empresa.

Propuesta de cambio: los trabajadores y las trabajadoras de la empresa.

- e) El uso de barras.

Ejemplo válido: Impreso para el/la cliente/a.

- f) La introducción de aposiciones explicativas.

Ejemplo: el objetivo es proporcionar a los jóvenes una formación plena.

Propuesta de cambio: El objetivo es proporcionar a los jóvenes, de uno y otro sexo, una formación plena.

- g) La omisión de determinantes.

Ejemplo: podrán optar al concurso los profesionales con experiencia.

Propuesta de cambio: podrán optar al concurso profesionales con experiencia.

- h) El empleo de determinantes sin marca de género.

Ejemplo: Todos los miembros...

Propuesta de cambio: Cada miembro...

- i) La utilización las estructuras con se,

Ejemplo: el juez decidirá.

Propuesta válida: se decidirá judicialmente.

- j) El empleo de determinadas formas personales de los verbos.

Ejemplo: si el usuario decide...

Propuesta de cambio: si decide...

k) El uso de las formas no personales de los verbos.

Ejemplo: es necesario que el usuario preste más atención.

Propuesta de cambio: es necesario prestar más atención.

En impresos, cuestionarios, ofertas de empleo y documentos no destinados a ser leídos en voz alta, se puede recurrir a la arroba.

Se pueden buscar expresiones equivalentes a las masculinas, pero invariables para el género (no sexuadas). Lo ideal es, entre varias opciones de redacción, elegir las más simple, la más fácil de leer.

Utilización de la Orden ministerial de 22 de marzo de 1995 por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

Un uso del lenguaje que representa a las mujeres y a los hombres y que nombra sus experiencias es un lenguaje sensato:

No oculta.

No subordina.

No infravalora.

No excluye.

No quita la palabra a nadie...