



PLAN DE IGUALDAD
para Renfe-Operadora
Propuesta del Sindicato Ferroviario

INTRODUCCION

La participación de las mujeres en el mercado laboral aumenta cada día, las trabajadoras que logran acceder al mismo lo hacen con intención de permanecer y aportan niveles educativos y experiencias comparables con las de los trabajadores.

El desaprovechamiento de la mano de obra femenina sino también de la masculina se debe principalmente a los tradicionales roles de genero asignados a mujeres y hombres. Estos roles han dado lugar a estereotipos y tratos desiguales que afectan a las personas trabajadoras y a la organización del trabajo en las Empresas, ya que se asignan a las mujeres habilidades distintas a las de los hombres, hay una fuerte división entre los roles de mujeres y hombres y se valoran de distinta manera.

Propiciar Equipos de trabajo donde cada trabajador y cada trabajadora compartan sus conocimientos y experiencias, solo se garantiza en un ambiente de interacción que fomente la participación, la implicación personal, las buenas relaciones y la confianza.

Se debe de aceptar **que la igualdad existe dentro de la diferencia**: ser iguales no quiere decir que se comporten de la misma manera. Debe de valorarse el trabajo de las mujeres, su talento y su capacidad de gestión por encima de la imagen que proyectan, muchas veces denostada y criticada.

La igualdad de Oportunidades se refiere a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo en todas las áreas de la vida pública y privada.

Por lo que respecta a las relaciones laborales, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres significa **la igualdad de hecho en el acceso, la participación y la permanencia en todos los procesos** de la Empresa:

- Selección
- Promoción
- Formación
- Desarrollo de la carrera profesional
- Retribuciones
- Conciliación de la vida laboral y familiar

Estas desigualdades se pueden eliminar a través de la implantación de **Planes de Igualdad** que **supriman las diferencias existentes entre hombres y mujeres** y que **prevengan futuras discriminaciones**.

La legislación actual promueve la **implicación y cooperación entre Empresa y Sindicatos** para:

1. Implementar medidas positivas que supriman las diferencias
2. Desarrollar planes de igualdad para prevenir discriminaciones

El proceso de integración de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres consiste en los siguientes pasos:

- Acuerdo de incorporación de la Igualdad en la Gestión Empresarial
- Formación del Comité de Igualdad
- Realización del Diagnóstico que es la herramienta de conocimiento y análisis sobre la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Definición y Desarrollo del Plan de Igualdad que es la herramienta de gestión que en base al conocimiento adquirido permitirá identificar las acciones específicas que se necesitan para corregir las desigualdades detectadas
- Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad
- Consolidación del Principio de Igualdad en la Gestión

Como hemos dicho anteriormente, hay tres pasos previos antes de llegar a la formulación del plan de igualdad, pasos que en RENFE OPERADORA ya hemos dado ya que en su primer Convenio Colectivo, cláusulas 7ª y 8ª, se llegó al acuerdo de integrar la igualdad en la Gestión Empresarial, la creación de la Comisión Mixta de Igualdad de Oportunidades y la adopción de medidas para la conciliación de la vida personal y familiar. Posteriormente se ha realizado el diagnóstico de la situación

Por tanto el **siguiente paso en la Igualdad de Oportunidades es el establecimiento del Plan de Igualdad** que consiste en un conjunto de medidas que hay que adoptar después de realizar el diagnóstico de la situación en RENFE OPERADORA referente a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

Este Plan fijará objetivos concretos a alcanzar y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de esos objetivos.

Entre las Actuaciones que deben de establecerse en los planes tienen estar las siguientes:

1. Acceso al Empleo
2. Promoción
3. Formación
4. Retribuciones
5. Conciliación de la vida familiar y laboral
6. Salud Laboral
7. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
8. Comunicación

Estos planes de igualdad incluirán a toda la Empresa sin perjuicio del Establecimiento de acciones especiales en algunos centros de trabajo.

Las características del plan necesarias para lograr los objetivos de igualdad en la Empresa deben de ser:

- **Colectivo – Integral:** Debe de incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla
- **Transversal:** Debe de implicar a todas las áreas de la Empresa
- **Dinámico:** Tiene que ser progresivo y estar sometido a cambios constantes
- **Sistemático – coherente:** El objetivo final (la igualdad real) se debe de poder conseguir con el cumplimiento de los objetivos formulados en el plan de forma sistemática
- **Temporal :** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre hombres y mujeres

RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

En este apartado debemos enumerar los aspectos y áreas en los que se deben introducir mejoras tras conocer el diagnóstico de situación real de la Empresa en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

En el diagnóstico de situación realizado en RENFE OPERADORA se realizan las siguientes propuestas de actuación:

Área de Comunicación y Sensibilización.

Persistir con la difusión de una cultura empresarial de compromiso con la igualdad, y sensibilización a todo el personal de la empresa de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.

- Proseguir con la comunicación a toda la plantilla de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mantener la participación de la empresa en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Continuar con el establecimiento de canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias.
- Seguir motivando a la participación mediante la comisión de igualdad de oportunidades.
- Insistir en la inclusión de noticias relacionadas con la igualdad de oportunidades en la revista interna El Punto.
- Prolongar la utilización de ítems específicos sobre la igualdad de oportunidades en encuestas de clima laboral.

Clasificación y Promoción Profesional.

- Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Informar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

Política Retributiva.

Proseguir garantizando un sistema retributivo que no genere discriminación entre hombres y mujeres

Formación.

Persistir garantizando la realización de acciones formativas que faciliten de manera equitativa el desarrollo de actividades y competencias, sin distinción de género.

Selección y Contratación.

- Seguir manteniendo en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de merito y de adecuación persona-puesto, asegurando la valoración de candidaturas en base a la idoneidad, en un marco de igualdad de trato, con ausencia de toda discriminación.
- Continuar con la utilización no sexista del lenguaje en las convocatorias, ofertas y publicaciones.
- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.
- Informar a todas las empresas de reclutamiento externo con las que trabajamos (consultoras de selección, agencias especializadas en Headhunting, universidades, bolsas de empleo y escuelas de negocio, etc.) del compromiso y la importancia de la selección en igualdad de sexo, raza, condición sexual u otra condición De este tipo.

Acoso sexual y Acoso por razón de sexo.

Elaboración de una Declaración de Principios de la Dirección de la Empresa con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección y de la representación de los trabajadores para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.

Elaboración, comunicación y publicidad de un Protocolo de actuación de Empresa para el acoso sexual y el acoso por razón de sexo con el objetivo de canalizar eficazmente estas situaciones y prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.

Prevención de Riesgos y Salud Laboral

- Suspensión por riesgo en el embarazo y la lactancia: se analizaran por parte del departamento de prevención, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.
- Proseguir con la realización de campañas de prevención de enfermedades específicas de la mujer.

Promoción.

Persistir manteniendo los procesos de identificación de mujeres con potencial para promocionar en la empresa.

OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVOS A LARGO PLAZO

Los Objetivos a largo plazo son los siguientes:

1. Promover el **cambio en la cultura Empresarial** integrando la Igualdad de Oportunidades en la gestión Empresarial.
2. **Reducir los desequilibrios detectados.**
3. **Prevenir posibles desequilibrios en el futuro.**

OBJETIVOS A CORTO PLAZO

Como objetivos específicos a corto plazo proponemos los siguientes:

- **Favorecer el acceso e incorporación** de mujeres a la Empresa.
- Contribuir a **incrementar la presencia de mujeres en todos los puestos, niveles y estructura** de la Empresa.
- Promover la **conciliación de la vida laboral y familiar** de todas las personas trabajadoras.
- Relacionar y describir los indicadores que permiten **comprobar la consecución de los objetivos fijados** por cada acción.

A continuación definimos las estrategias y prácticas desarrolladas o a desarrollar para lograr los objetivos marcados

ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

ACCIONES IMPLANTADAS

A través de los diferentes convenios colectivos se han ido implantando acciones encaminadas a favorecer la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre las medidas ya acordadas y que figuran en la actual normativa de RENFE OPERADORA están las siguientes:

Cultura de Empresa

En el primer Convenio Colectivo de RENFE OPERADORA se estableció lo siguiente:

- **Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres**
- Lograr una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la Empresa

En el XIV Convenio de RENFE se estableció lo siguiente:

- **La Información** tanto a nivel global de la Empresa, como en la que emitan las distintas UN's y Órganos Corporativos figurarán **desglosados por sexos**.
- Promover la utilización de un lenguaje **no sexista** en las comunicaciones de la Empresa, así como en los textos de documentos y actas o acuerdos de negociación.

Procesos de Selección

En el primer Convenio Colectivo de RENFE OPERADORA se estableció lo siguiente:

- **Mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad**

En el XIV Convenio de RENFE se estableció lo siguiente:

- **En los procesos de movilidad** funcional para la cobertura de puestos con carácter definitivo, en los que no exista equilibrio de género, la adjudicación de plazas se efectuará otorgando **preferencia** a los aspirantes que, con igualdad de puntuación tras la aplicación de los valores y factores establecidos, pertenezcan al **género subrepresentado** con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura. Este mismo criterio preferencial respecto al género infrarepresentado y con igualdad de puntos, también será aplicable en las acciones de promoción para la cobertura de puestos de los colectivos de Mandos Intermedios y Cuadro y Estructura de Apoyo. Esta medida **dejará de tener efecto en cuanto se logre un nivel de representación igual** entre ambos géneros.

Prevención del acoso

En el primer Convenio Colectivo de RENFE OPERADORA se estableció lo siguiente:

- **Detectar, prevenir y , en su caso, eliminar** toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo
- Promover condiciones de trabajo que **eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

En el XIII Convenio de RENFE se estableció en el aspecto disciplinario que el acoso sexual, **se tipificase como infracción disciplinaria muy grave**, considerándose como **agravante ostentar cargos de jefatura, mando o dirección**

ACCIONES A IMPLANTAR

1.- Acceso al Empleo

Las acciones englobadas dentro de este área tienen como objetivo el **posibilitar el acceso al empleo** en RENFE OPERADORA de un mayor número de mujeres, con el objeto de **lograr un una composición más equilibrada en la plantilla** de hombres y mujeres, igualmente debemos de **lograr la superación de los tradicionales roles** y lograr que en áreas de actividad tradicionalmente ligadas a lo masculino se incorporen mujeres y en áreas tradicionalmente destinadas a mujeres se vayan incorporando hombres.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

Medida 1.1

Dado que hay pocas trabajadoras en los puestos operativos de **Maquinistas, Talleres e Intervención** sería necesario trabajar para aumentar la **presencia femenina en estas áreas de actividad.**

Medida 1.2

Por otro lado sería necesario adoptar las medidas necesarias para que todos los **trabajadores y trabajadoras tuviesen contratos a tiempo completo y de duración indefinida** y mientras se llega a esa situación sería necesario equilibrar **los tipos de contratos** entre hombres y mujeres.

Medida 1.3

Analizar a posibilidad de titulaciones con **mayor presencia de mujeres** para ingresos en categorías o puestos donde exista menor número de ellas.

Medida 1.4

Informar a empresas externas con las que trabajemos en estos procesos de selección del compromiso de RENFE OPERADORA con la igualdad de oportunidades.

Medida 1.5

Incidir en la utilización de un **lenguaje no sexista en las convocatorias y manuales** utilizados, poniendo especial interés en **no figurar imágenes que masculinicen o feminicen una profesión** de manera que se puedan superar los tradicionales roles de profesiones masculinas o femeninas.

Medida 1.6

En las convocatorias de Empleo prestar especial **atención a las mujeres** que se encuentran **con dificultades para la integración laboral** como las que se encuentran **en riesgo de exclusión social**.

Medida 1.7

Preferencia a las **mujeres paradas** que no perciban prestaciones contributivas por desempleo y a las **mayores de 45 años**.

2.- Formación

Las acciones englobadas dentro de esta área tienen como objetivo la detección de necesidades **formativas desde la perspectiva de género**, diseñando, planificando y organizando la **formación desde un enfoque de género**.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

Medida 2.1

Informar y motivar a las mujeres especialmente a las no cualificadas **para participar** en la formación.

Medida 2.2

A la mayoría de los cursos voluntarios solo pueden acudir trabajadores y trabajadoras que no se encuentran en sectores operativos de la producción, por lo que habría que adoptar las medidas necesarias para **que todos los trabajadores y trabajadoras** con independencia del sector de la producción en el que se encuentren **puedan acudir a los cursos** de formación.

Medida 2.3

Diseñar, planificar y organizar la formación desde un **enfoque de género**, dirigida a toda la plantilla y de forma específica a Equipo Directivo, Responsables de Recursos Humanos y Mandos Intermedios, para lo cual habría que diseñar módulos específicos en todos los cursos que se imparten en RENFE OPERADORA sobre los **principios de no discriminación y de igualdad** de oportunidades.

Medida 2.4

Desarrollar las actividades de formación **durante la jornada laboral** y a ser posible en **el propio Centro de Trabajo** o en un lugar cercano ya que todos los trabajadores a pesar de lo que se afirma en el diagnóstico de situación, no tienen acceso a Intranet (en unos casos por no disponer en su centro de trabajo de ordenador, en otros por no poder distraer su atención debido a las características de su trabajo y en otros por no disponer de ordenador personal).

Medida 2.5

Garantizar la formación profesional en igualdad de condiciones a los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo suspendido **por excedencias por motivos familiares**.

Medida 2.6

Hacer reciclajes profesionales durante el último trimestre de excedencia para facilitar la reincorporación de los trabajadores y trabajadoras.

Medida 2.7

Garantizar en **igualdad de condiciones la participación en las convocatorias de traslado y ascenso** al personal en **excedencia por motivos familiares**.

Medida 2.8

Garantizar en **igualdad de condiciones las medidas necesarias para la formación de los trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada**.

Medida 2.9

Elaboración de un Modulo formativo de Igualdad

3.- Promoción Profesional

Las acciones englobadas dentro de esta área tienen como objetivo **garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres** identificando los **obstáculos que dificultan la participación de las mujeres** en la promoción profesional

Para ello se proponen las siguientes medidas

Medida 3.1

Identificación de los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la carrera profesional y adoptar **medidas para superarlos**.

Medida 3.2

Identificación del potencial de mujeres con posibilidades de promoción.

Medida 3.3

Fomento de **la participación de mujeres en la formación continua** ligada a la promoción.

Medida 3.4

Adecuación de la formación continua a las necesidades y demandas formativas de la mujer con potencial para promocionar.

Medida 3.5

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

Medida 3.6

Realizar **campañas periódicas**, debates, coloquios y encuentros referidos a la **asunción de forma igualitaria de las responsabilidades familiares**, que permitan a las mujeres hacer valer sus derechos en igualdad de condiciones.

4.- Política salarial

En RENFE OPERADORA no hay diferencias salariales entre hombres y mujeres, si bien es necesario señalar que **las diferencias salariales entre trabajadores vienen dadas por el puesto que ocupan**. En ese sentido, si hay pocas trabajadoras en puestos operativos con alta retribución variable y hay pocas trabajadoras en puestos de alta dirección con superior salario.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

Medida 4.1

Es necesario realizar una política de igualdad encaminada a **favorecer el que las mujeres ocupen cualquier tipo de puestos** con el fin de que puedan acceder a los salarios ligados a los mismos.

Medida 4.2

Por otro lado y dado el carácter de RENFE OPERADORA de Empresa pública y en muchos casos puntera en las innovaciones de las relaciones laborales es necesario, que dado que en la actualidad hay numerosas externalizaciones de cargas de trabajo y que hay trabajadores y **trabajadoras de empresas contratistas** que desempeñan los mismos trabajos que los trabajadores de RENFE OPERADORA que esta garantice a través de los pliegos de condiciones cuando se hagan este tipo de contrataciones, **que los trabajadores y trabajadoras de esas empresas perciban el mismo salario que los propios trabajadores y trabajadoras de RENFE OPERADORA.**

5.- Conciliación de la Vida Familiar

Partiendo de que la mayoría los trabajadores y las trabajadoras consideran que en RENFE OPERADORA no se concilia la vida familiar y laboral y dado que en la cláusula 8ª del I Convenio Colectivo de RENFE OPERADORA se dice textualmente que se propiciarán las medidas que permitan la conciliación de la vida personal con la familiar y profesional, se proponen las siguientes medidas

Medida 5.1

Prohibición de la celebración de reuniones que **alarguen la jornada laboral**.

Medida 5.2

Cuando por causas extraordinarias se deba de prolongar el horario por motivo de formación la **Empresa pagará los servicios de cuidado** en el caso de trabajadores y trabajadoras que tuvieran ascendentes o descendientes dependientes.

Medida 5.3

Progresiva **disminución de las jornadas partidas** y como consecuencia **potenciación de las jornadas continuadas**

Medida 5.4

En los puestos de trabajo de jornada continuada no relacionados con la seguridad en la circulación, ni sujetos a gráficos y turnos podrá utilizarse el siguiente horario flexible: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 14,30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7,30 y las 9,00 de lunes a viernes y entre las 14,30 y las 18,00 de lunes a jueves, así como entre las 14,30 y las 15,30 horas los viernes.

No obstante lo anterior, todos aquellos trabajadores y trabajadoras **con familiares dependientes podrán flexibilizar los horarios señalados** prolongando la jornada en tiempo equivalente a la demora en la entrada para la atención a esos familiares.

Medida 5.5

En los casos de **jornadas partidas** el horario podrá ser el siguiente:

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 17 horas, de lunes a jueves, con una interrupción mínima de una hora para la comida, y de 9,00 a 14,30 los viernes.

El resto de la jornada hasta completar las cuarenta horas semanales se realizará en **horario flexible** entre las 7,30 y las 9 horas y entre las 17 y las 18 horas, de lunes a jueves, y entre las 7,30 y las 9,00 y entre las 14,30 y las 15,30 los viernes

No obstante lo anterior, todos aquellos trabajadores y trabajadoras **con familiares dependientes podrán flexibilizar los horarios señalados** prolongando la jornada en tiempo equivalente a la demora en la entrada para la atención a esos familiares

Medida 5.6

En los puestos de trabajo relacionados con la seguridad en la circulación y en los sujetos a gráficos y turnos **el gráfico de servicio se publicitará con suficiente antelación** para que el trabajador y trabajadora puedan organizar su vida social de manera que pueda planificar sus extralaborales y se favorezcan sus relaciones sociales, esos gráficos una vez publicados **no podrán ser cambiados** salvo circunstancia muy grave y **siempre de acuerdo con el trabajador afectado**

Medida 5.7

Para el personal sujeto a gráfico **los inicios de turno** deberían situarse:

- entre las 6 y las 7 horas en el turno de mañana,
- entre las 14 y las 15 horas en turno de tarde
- y las 22 y 23 horas en el turno de noche

Medida 5.8

En los puestos de trabajo relacionados con la seguridad en la circulación, sujetos a gráficos y turnos, los gráficos serán confeccionados de manera que el trabajador/trabajadora deberá poder disfrutar al menos de **dos fines de semana al mes**

Medida 5.9

Se establecerá un **incremento suplementario de 5 días hábiles de vacaciones** para los trabajadores y trabajadoras **sujetos a turnicidad y /o nocturnidad**

Medida 5.10

Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo **personas mayores, hijos menores** de 12 años o **personas con discapacidad**, así como quien tenga **a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, prolongando la jornada en tiempo equivalente a la demora en la entrada para la atención a esos familiares.

Medida 5.11

Modificación del artículo 195 de la Normativa actual respecto a la reducción de jornada, **adaptándolo a los apartados anteriores**, de manera que tengan derecho a la reducción de jornada, los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad, así como los que tengan a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad

Medida 5.12

Excedencia durante cinco años por cuidado de hijo, o hija o familiar a cargo: con reserva de puesto de trabajo durante los 3 primeros años y en la misma localidad durante los dos restantes, garantizando al menos el mismo nivel retributivo. **Modificando en este sentido el artículo 281 de la actual Normativa Laboral**

Medida 5.13

Implantación de las **“Excedencias cortas” inferiores a un año con reserva del puesto de trabajo**

Medida 5.14

Introducción del **Teletrabajo**

Medida 5.15

Generalizar el uso de **video - conferencias** con el objeto de evitar viajes

Medida 5.16

Introducir **guarderías** en las dependencias o en su caso contratación con guarderías externas con descuento o gratuidad

Medida 5.17

Facilitar el cuidado de **las personas dependientes** que convivan con el trabajador o trabajadora. Para ello la Empresa proporcionará **ayudas económicas** para el ingreso de dichas personas en **Centros cercanos** a su puesto de trabajo.

Medida 5.18

Se deben facilitar **mecanismos de adaptación al puesto** de trabajo cuando surgen **circunstancias familiares** que pueden afectar a las personas (separaciones matrimoniales, etc.

Medida 5.19

Realizar **campañas divulgativas de las medidas de conciliación** existentes en RENFE OPERADORA, así como la **utilización de las mismas**.

Medida 5.20

Establecer como **“permiso retribuido” el acompañamiento a consultas médicas** a los familiares dependientes que el trabajador tenga a su cargo.

6.- Comunicación

En este apartado se debe continuar con el uso de un **lenguaje no sexista** en todas las comunicaciones internas y externas.

Además se debe incidir en **mejorar la comunicación** a los trabajadores y trabajadoras **de las medidas de igualdad adoptadas** ya que la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras no las conoce

Para ello se proponen las siguientes medidas:

Medida 6.1

Realizar campañas de comunicación para **sensibilizar al conjunto de la Empresa**, sobre la importancia de conciliar la vida familiar y personal.

Medida 6.2

Realizar **campañas periódicas** que incidan en la necesidad de **compartir responsabilidades** como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral.

Medida 6.3

Realizar campañas periódicas de sensibilización, dirigidas a todos los trabajadores de la Empresa, sobre los beneficios de **compatibilizar vida familiar y laboral**, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas.

Medida 6.4

Realizar **periódicamente** actuaciones, personalmente, vía blog, encuestas o de otro tipo, que permitan **conocer las opiniones de la plantilla** sobre estas cuestiones.

Medida 6.5

Incidir en la utilización de un lenguaje **no sexista**, así como en una imagen **no sexista** de la Empresa.

Medida 6.6

Incorporar **referencia a la igualdad de oportunidades en las diferentes Jornadas** de comunicación.

Medida 6.7

Elaborar **materiales informativos sobre las medidas de conciliación** de la vida laboral y personal para mujeres y hombres que se han acordado en Convenio Colectivo y **asegurar su difusión entre todos los colectivos de la Empresa**.

7.- Riesgos Laborales y Salud Laboral

La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres **contempla la necesidad de adoptar medidas en el ámbito de la salud laboral como parte integrante del derecho de la mujer a la igualdad efectiva** en el trabajo

Para ello se proponen las siguientes medidas

Medida 7.1

En todas las **Evaluaciones de Riesgo** debe de figurar un apartado donde se analicen las condiciones de trabajo, agentes y procedimientos de los diferentes puestos de trabajo y las repercusiones que tienen para la **salud de las trabajadoras embarazadas y madres en periodo de lactancia**.

Medida 7.2

Listado de **puestos alternativos para el caso de trabajadoras embarazadas o madres en período de lactancia** cuyo puesto de trabajo suponga un riesgo para su salud o la de su hijo o hija.

Medida 7.3

Mantenimiento de las percepciones económicas obtenidas por la trabajadora en su puesto de trabajo en el caso de que sea necesario el cambio de puesto de trabajo por suponer este un peligro para su salud o la de su hijo.

8.- Prevención del acoso

Establecimiento de un protocolo de actuación para el caso de acoso sexual o por razón de sexo en el que se indique el procedimiento a seguir cuando ocurra tal circunstancia

EVALUACION

La Evaluación tiene los siguientes objetivos:

1. **Conocer el grado de cumplimiento** de los Objetivos del Plan
2. **Analizar el desarrollo** del Plan
3. **Reflexionar sobre la continuidad** de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo)
4. **Identificación de nuevas acciones** para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la Empresa

La Evaluación se estructura en tres ejes:

1. Evaluación de resultados:

- a. Grado de cumplimiento de los objetivos planteados
- b. Nivel de corrección de las desigualdades
- c. Grado de cumplimiento de los resultados esperados

2. Evaluación del proceso:

- a. Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- b. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones
- c. Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- d. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan

3. Evaluación del Impacto del proceso:

- a. Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades de la Empresa
- b. Cambios en la Cultura empresarial
- c. Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

En este sentido la Comisión Mixta debe **establecer los mecanismos necesarios para la realización de la Evaluación del Plan.**

Sindicato Ferroviario, 5 de mayo de 2.009