



COMISIÓN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSO

Ayer día 19 de junio de 2024 a las 11:00h. ha tenido lugar la reunión de seguimiento de la Comisión de Igualdad. En ella se han expuesto los datos de la encuesta del compromiso con la organización lanzada a finales del año pasado respecto a cómo se sienten las personas trabajadoras en temas de igualdad, enfocándose sobre todo en cinco cuestiones:

1. Las mujeres tienen igualdad de oportunidades para promocionar o desarrollarse profesionalmente.
2. En Renfe hay igualdad de condiciones en el puesto de trabajo independientemente del género.
3. En Renfe se utiliza el lenguaje inclusivo o se evita la utilización del lenguaje sexista.
4. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.
5. Renfe fomenta una cultura inclusiva entre su plantilla.

El promedio en las 5 preguntas de igualdad fue de un 7,8 una nota bastante alta. De la totalidad de la plantilla de la empresa, participaron 967 de 2979 mujeres suponiendo un 33% y 2234 de 11000 hombres suponiendo un 19,2%.

Respecto a la que se hizo en el 2021, la percepción de igualdad entre toda la plantilla, ha mejorado.

Hay que tener en cuenta que hablamos de la percepción de una parte de la plantilla sobre las políticas de Igualdad en Renfe, sin embargo, estos datos chocan con la realidad sobre todo en dos cuestiones: la igualdad de oportunidades y las medidas de conciliación.

En la primera y teniendo además en cuenta los datos del registro retributivo, hay una clara discrepancia entre la realidad y la percepción de las personas trabajadoras sobre la igualdad de oportunidades para promocionar, sobre todo en los puestos de alta dirección y/o puestos directivos o de gestión, que son ocupados en su gran mayoría por hombres.

En la cuarta, nuestra experiencia como organización sindical nos dice que un gran número de personas en sus respectivas plantillas tienen muchos problemas para que se les conceda la conciliación. También recordamos que hasta hace no mucho tiempo, en las convocatorias se especificaba que las personas con reducción de jornada no podían optar a la promoción interna, algo claramente discriminatorio, por ello se tuvo que eliminar. Sin embargo creemos que esta política, aunque no se plasme por escrito, se sigue realizando de forma subyacente y “se ve con malos ojos”.

Por ello, hemos creído necesario lanzar una [encuesta](#) con exactamente la misma batería de 5 preguntas que han elaborado en Renfe para la que os pedimos vuestra participación.



renfe

Comunicado 59

20 / 06 / 2024

En otro orden de cosas, se ha aportado el análisis de las acciones recogidas en el II Plan de Igualdad que van hasta mayo de 2024. Es reseñable el ligero aumento en el porcentaje de personas que reciben formación tras reincorporarse de una excedencia. Hemos trasladado que nos gustaría saber por qué no la recibe el 100% ya que entendemos que, aunque no se tratase de un puesto que exija renovar habilitaciones, el hecho de haber estado de excedencia implica la desconexión laboral por no hablar de las actualizaciones en los procesos internos de la empresa que la persona trabajadora desconoce por completo en el momento de su incorporación. Nos indican que toman nota pero que quizá sea una cuestión que debe aclarar la Comisión de Formación, por lo que cuando convoquen la reunión les volveremos a plantear este tema entre otros.

Por último se entregan las solicitudes de apertura de Protocolo para la Prevención y el Tratamiento de los casos de Acoso sexual, Acoso por razón de sexo y Acoso moral que están abiertos y, siguiendo esta línea, quedamos pendientes de convocatoria donde negociar la actualización del presente Protocolo **a la espera de que las organizaciones mayoritarias entreguen sus propuestas** (deberían haberlo hecho antes de la celebración de la Comisión de Igualdad).

Desde SFF-CGT nos tomamos muy en serio no solo la Igualdad, sino la más que necesaria actualización de un Protocolo para la Prevención y el Tratamiento de los casos de Acoso sexual, Acoso por razón de sexo y Acoso moral que **lleva sin renovarse desde el año 2009**. No somos una de las organizaciones mayoritarias, no contamos con tantos medios ni personales ni materiales como otras organizaciones y aún con todo, somos la que más se implica para que todas y todos tengamos las mismas oportunidades laborales y los mismos derechos de promoción interna además de preocuparnos por la escasa información y sensibilización en temas de acoso que existe a día de hoy en nuestra empresa.

El entorno de trabajo tiene que ser un lugar seguro y respetuoso por lo que es necesario tomar medidas preventivas y eficaces que permitan identificar lenguaje, acciones, comportamientos y actitudes que menoscaban la integridad y dignidad de las personas además de medidas sancionadoras más duras a quienes cometen este tipo de violencias contra sus propias compañeras y compañeros de trabajo propiciando así un entorno de trabajo intimidante, denigrante y humillante.

Estamos elaborando un SFF-CGT Informa que recopila preguntas clave e información clara sobre los diferentes tipos de acoso y formas de violencia. También os facilitamos la [propuesta que hemos presentado a la empresa para actualizar el Protocolo](#) y que, como ya os comentamos, se debatirá en próximas reuniones.

SFF-CGT SE IMPLICA CON LA IGUALDAD EFECTIVA Y LAS DIFERENTES VIOLENCIAS EN EL TRABAJO