



Foto: Renfe - Patier

MUJERES

EN EL

FERROCARRIL



Documento: MujerES en el Ferrocarril, II edición marzo 2024.
'Proyecto Banco de Conocimiento de la FFE'
Informes Dimensión social del ferrocarril.





Foto: Heraldo



Foto: RTPA.es



Foto: Juan Medina y Vanessa Fernández

INTRODUCCIÓN

MujerES en el Ferrocarril 2024 es un informe elaborado por la Fundación de los Ferrocarriles Españoles (FFE) cuyo objetivo es mejorar el conocimiento de la situación en el empleo de las mujeres en el ámbito ferroviario a fin de identificar los obstáculos para la igualdad efectiva. El informe 2024 presenta la evolución de diferentes indicadores relacionados con el empleo para su interpretación con perspectiva de género.

Esta segunda edición de **MujerEs en el Ferrocarril** recoge los resultados relativos a los datos que han aportado un total de 32 entidades del sector. Esta información refleja la situación de un total de 70.630 trabajadoras y trabajadores del ámbito público y privado; lo que representa más del 70% del total de las personas que trabajan en el ferrocarril en España. También se incorporan datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y del Anuario del Ferrocarril elaborado por la FFE y la revista Vía Libre.

El informe 2024 realiza un diagnóstico más preciso sobre la situación de las mujeres en el sector ferroviario que la edición anterior, incorporando un mayor número de indicadores y la evolución de los resultados desde 2020 a 2023.

MujerEs en el Ferrocarril pretende ser una herramienta fundamental de conocimiento y consulta para las entidades en su toma de decisiones respecto a las estrategias efectivas para la igualdad de género en su ámbito de acción. Esta publicación espera establecer y consolidar el compromiso de las entidades ferroviarias españolas con la difusión de datos actualizados, comparables (a nivel nacional e internacional), fácilmente interpretables y de utilidad general. En próximas ediciones se prevé incorporar más entidades relacionadas con el ferrocarril para ofrecer una visión más exhaustiva del empleo de las mujeres y hombres en el sector.

En la primera parte de **MujerES en el Ferrocarril 2024** se presenta el contexto general del sector. A continuación, se examinan los resultados correspondientes a la participación de mujeres y hombres en la plantilla laboral de los administradores de infraestructuras ferroviarias, operadores públicos y privados de viajeros, operadores autonómicos y metropolitanos, operadores privados de mercancías, grandes empresas de la industria, otro tipo de entidades públicas y otras entidades relacionadas con el sector ferroviario. Se incorpora también el análisis de liderazgo y participación de las mujeres en la toma de decisiones. Este año además se hace un análisis de algunas de las iniciativas por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que las distintas entidades del sector han implementado.



CONTEXTO GENERAL

El sector del transporte ferroviario tradicionalmente ha estado monopolizado por los hombres. Se estima que, a nivel internacional, las mujeres representan el 21% del personal ferroviario, cifra muy inferior a la tasa de participación general de las mujeres en el mercado laboral (46%).

En España, los datos muestran la misma tendencia. En 2023, la ocupación de las mujeres en las ramas de actividad adyacentes al sector ferroviario era de un 27,9%. En 2020, este dato era de un 27,5%. Hay que tener en cuenta que este dato se refiere a actividades adyacentes al sector ferroviario de carácter diverso (administrativas, científicas, fabricación, etc.), por lo que la variación de este dato no se puede interpretar como un avance en la igualdad, sino como un efecto coyuntural del mercado de trabajo.

PARTICIPACIÓN EN RAMAS DE ACTIVIDAD ADYACENTES AL SECTOR FERROVIARIO

2020

2023



27,5%



72,6%



27,9%



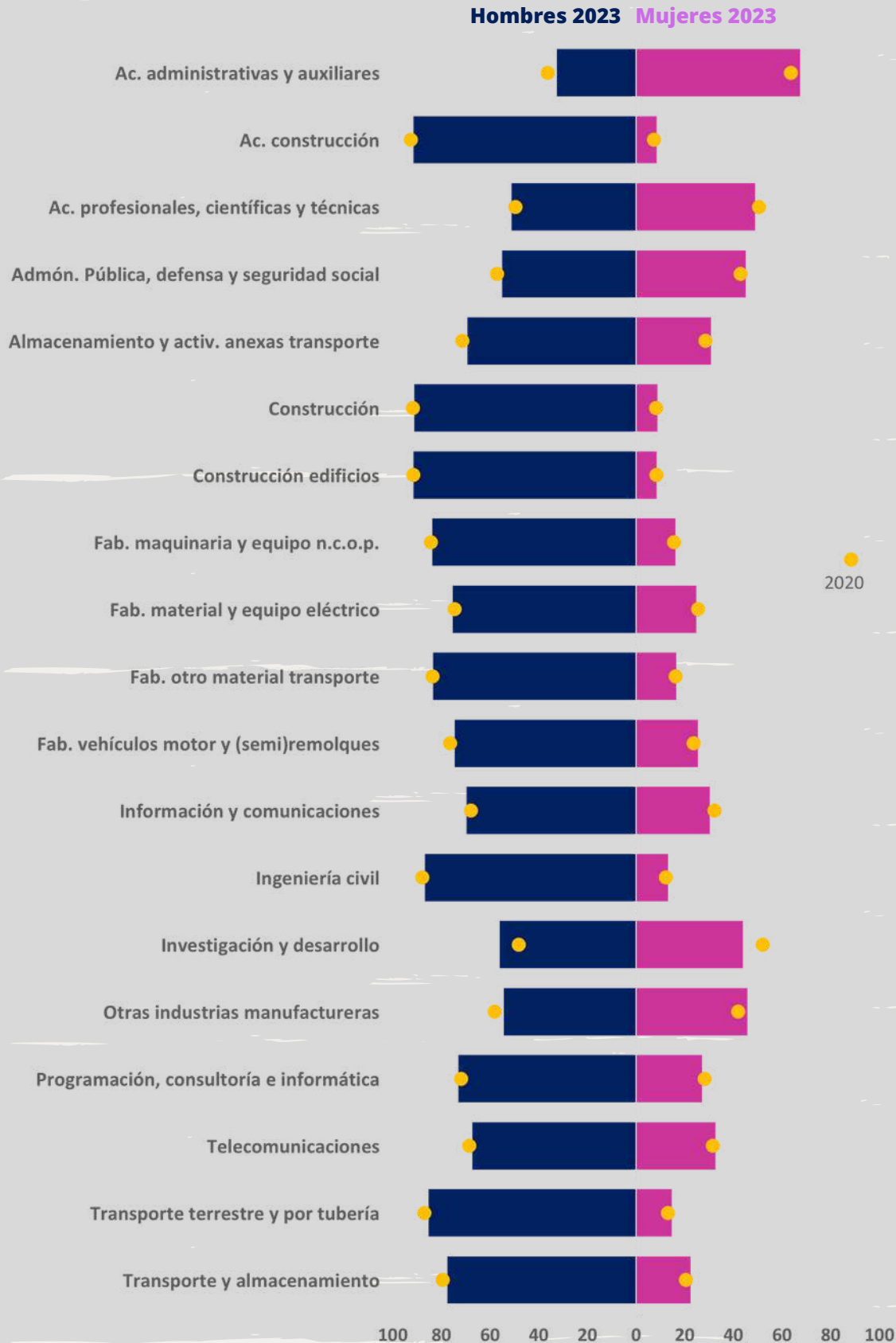
72,1%

Fuente: INE (2020 y 2023): Encuesta de Población Activa. Elaboración: FFE.

CONTEXTO GENERAL



PARTICIPACIÓN EN RAMAS DE ACTIVIDAD ADYACENTES AL SECTOR FERROVIARIO



Fuente: INE (2023): Encuesta de Población Activa. Elaboración: FFE.



Foto: ABC Córdoba.

OCUPACIÓN de las MUJERES en el SECTOR FERROVIARIO

El ferrocarril es un sector muy masculinizado. En 2023, las mujeres representaban sólo un 20,4% de la plantilla laboral de las principales entidades ferroviarias en España.

Además, es un sector en el que existe una importante segmentación horizontal de las ocupaciones. Este tipo de segmentación distribuye a las mujeres en determinadas ramas de actividad y ocupaciones basándose en estereotipos de género. En el caso de las mujeres que trabajan en el ferrocarril, su presencia está determinada por el tipo de actividad que desarrollan las diferentes empresas. De tal modo que, en las entidades que se dedican al transporte de mercancías y en las de la industria, el número de mujeres es inferior. En contraposición, en las entidades que se dedican a la gestión y la promoción del sector ferroviario, la presencia de las mujeres es más elevada.

PARTICIPACIÓN EN LAS PRINCIPALES ENTIDADES FERROVIARIAS ESPAÑOLAS 2023



20,4%



79,6%

Fuente: Información facilitada por las entidades. Elaboración: FFE.



Foto: CCOO Sector Ferroviario

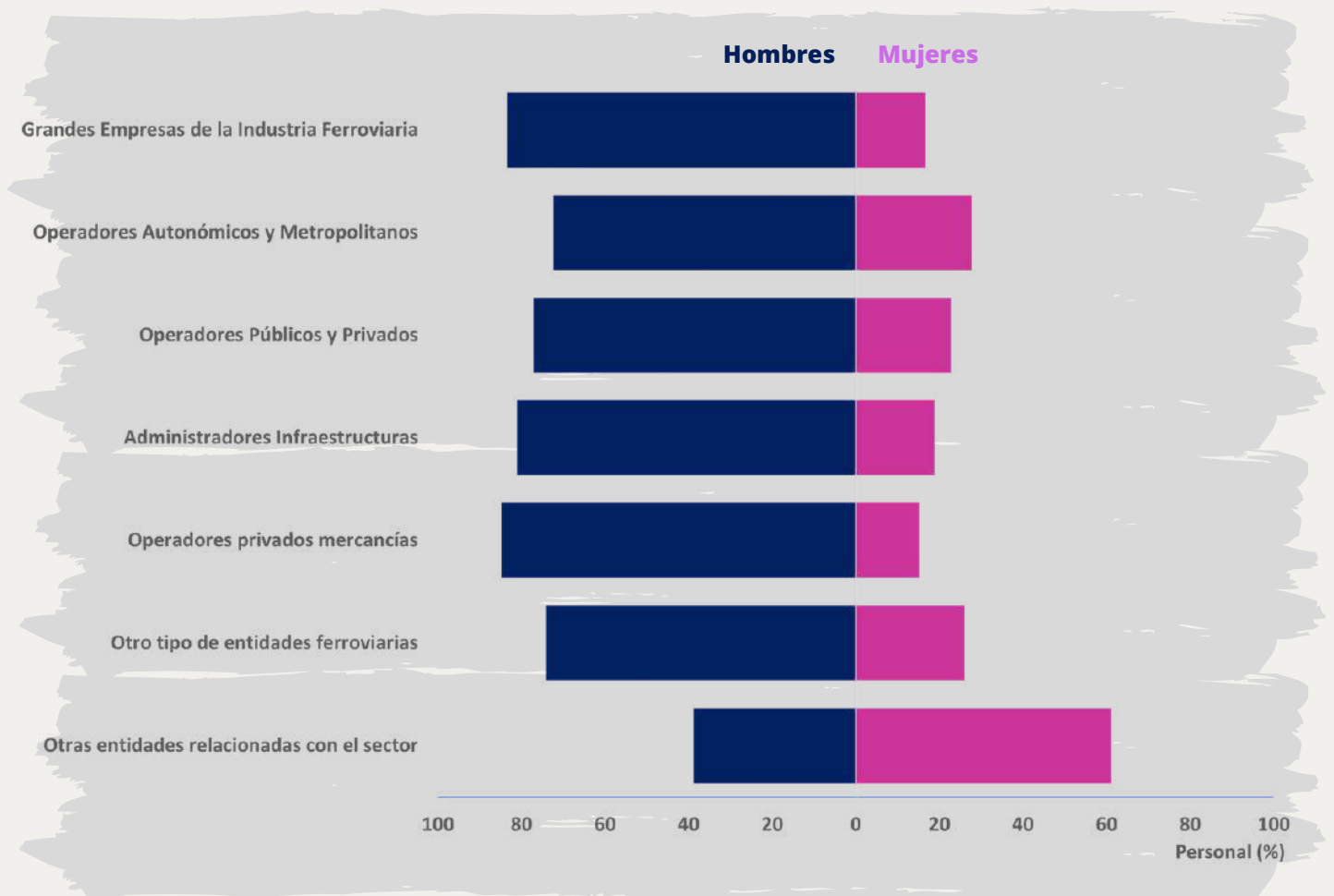
OCUPACIÓN de las MUJERES en el SECTOR FERROVIARIO

Foto: FreePick ilovehz

La proporción de mujeres en otras entidades relacionadas con el sector ferroviario es más elevada que en el resto de empresas del sector (un 61,2%).

Por el contrario, en el ámbito de las mercancías y en los operadores autonómicos y metropolitanos, el número de mujeres es menor (un 15,2% y un 16,7%, respectivamente).

PARTICIPACIÓN EN LAS PRINCIPALES ENTIDADES FERROVIARIAS ESPAÑOLAS SEGÚN EL TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLA



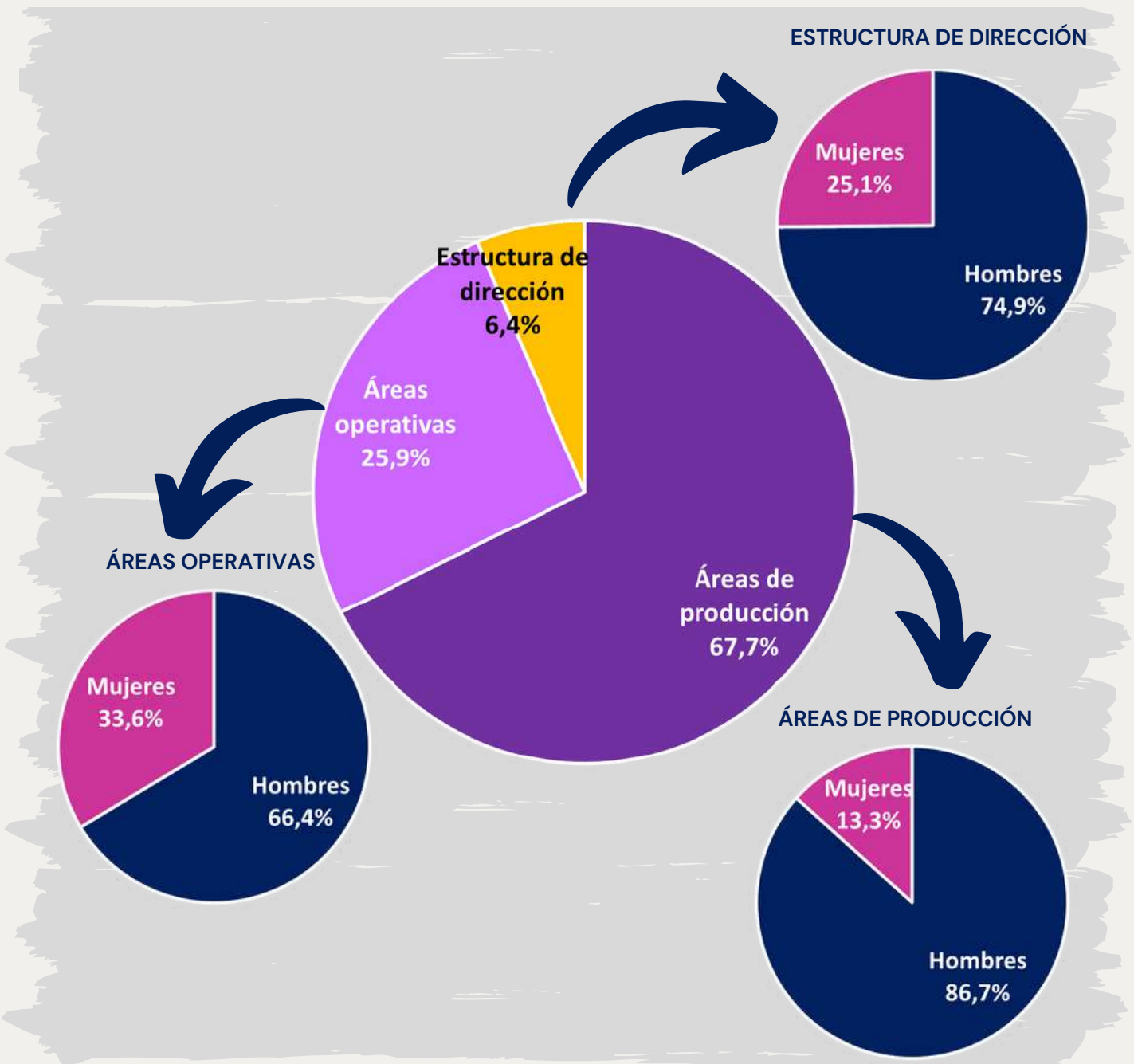
Fuente: Información facilitada por las entidades. Elaboración: FFE.

OCUPACIÓN de las MUJERES en el SECTOR FERROVIARIO

Foto: FreePick ilovehz

ADMINISTRADORES DE LAS INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS

En los administradores de infraestructuras ferroviarias, la plantilla se concentra fundamentalmente en las áreas de producción (67,7%).



Fuente: Adif y Adif AV. Elaboración: FFE.

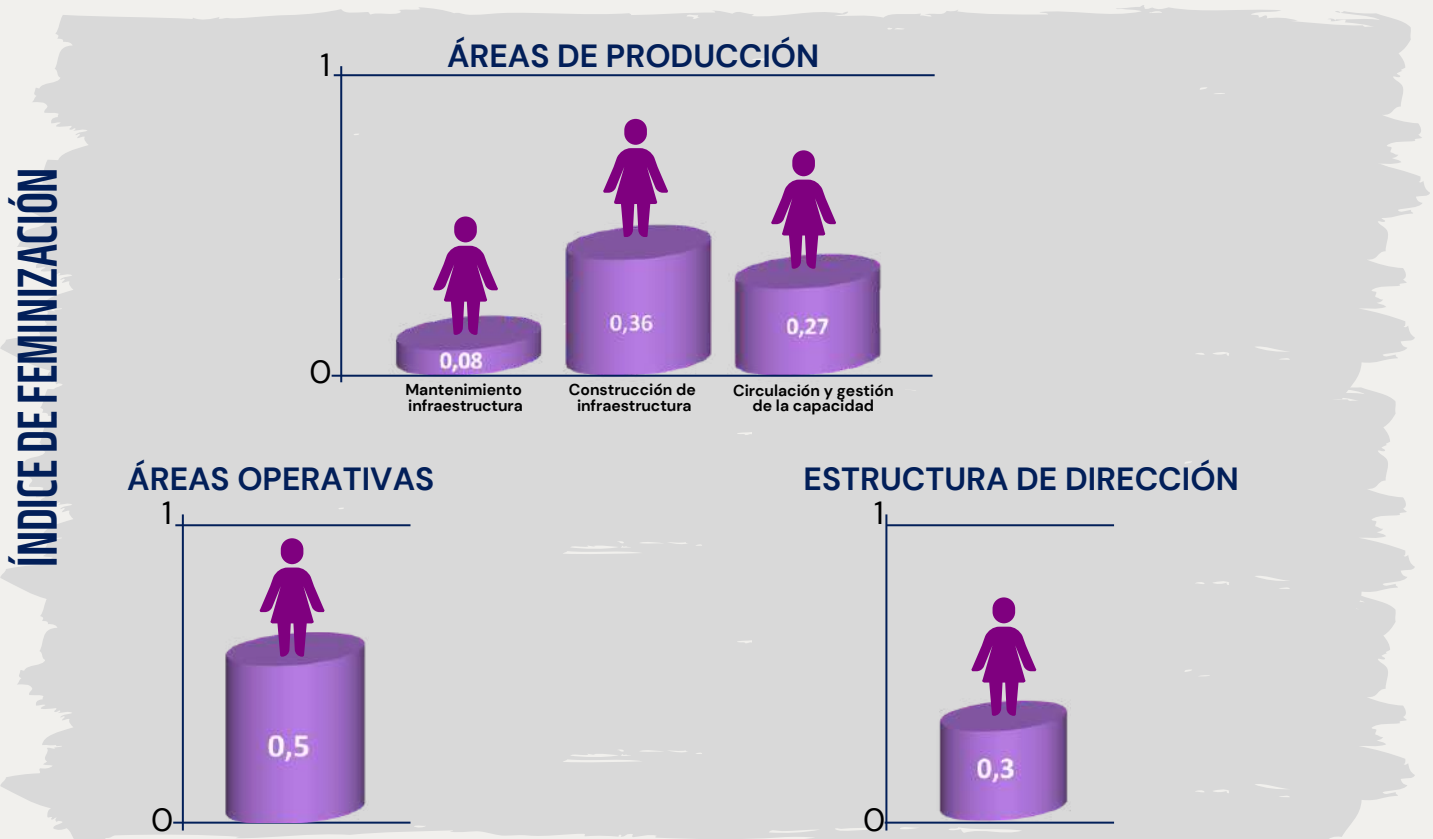
OCUPACIÓN de las MUJERES en el SECTOR FERROVIARIO

Foto: FreePick ilovehz

En las áreas operativas hay una mayor proporción de mujeres. En éstas, las mujeres son el 33,6% de la plantilla.

En cuanto a la estructura de dirección de los administradores de las infraestructuras ferroviarias, las mujeres son el 25,1% del total.

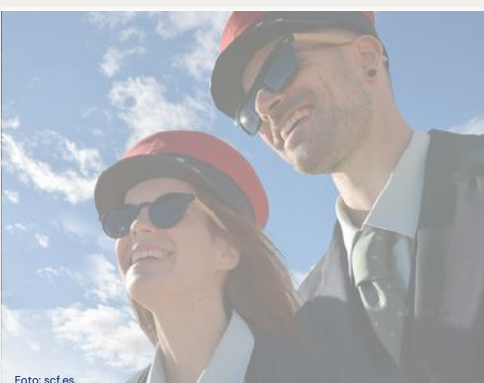
En las áreas de producción, las mujeres sólo representan el 13,3% del total de trabajadores y trabajadoras. Dentro de la producción, las mujeres ocupan fundamentalmente puestos relacionados con la circulación y la gestión de la capacidad. En todas las ocupaciones de las áreas de producción las mujeres están infrarrepresentadas, sobre todo, en mantenimiento de la infraestructura.



Fuente: Adif y Adif AV. Elaboración: FFE.

¿QUÉ ES EL 'ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN'?

El índice de feminización se refiere al número de mujeres por cada hombre en la variable de análisis. Se obtiene haciendo el cociente entre el número de mujeres y el número de hombres. El resultado obtenido nos señala una situación de mayor o menor feminización, indicando infrarrepresentación de mujeres cuando el valor es inferior a 1 o sobrerrepresentación de mujeres cuando el valor es superior a 1. Si el valor es igual a 1 nos encontraríamos ante una situación de total equilibrio en la representación de los sexos.

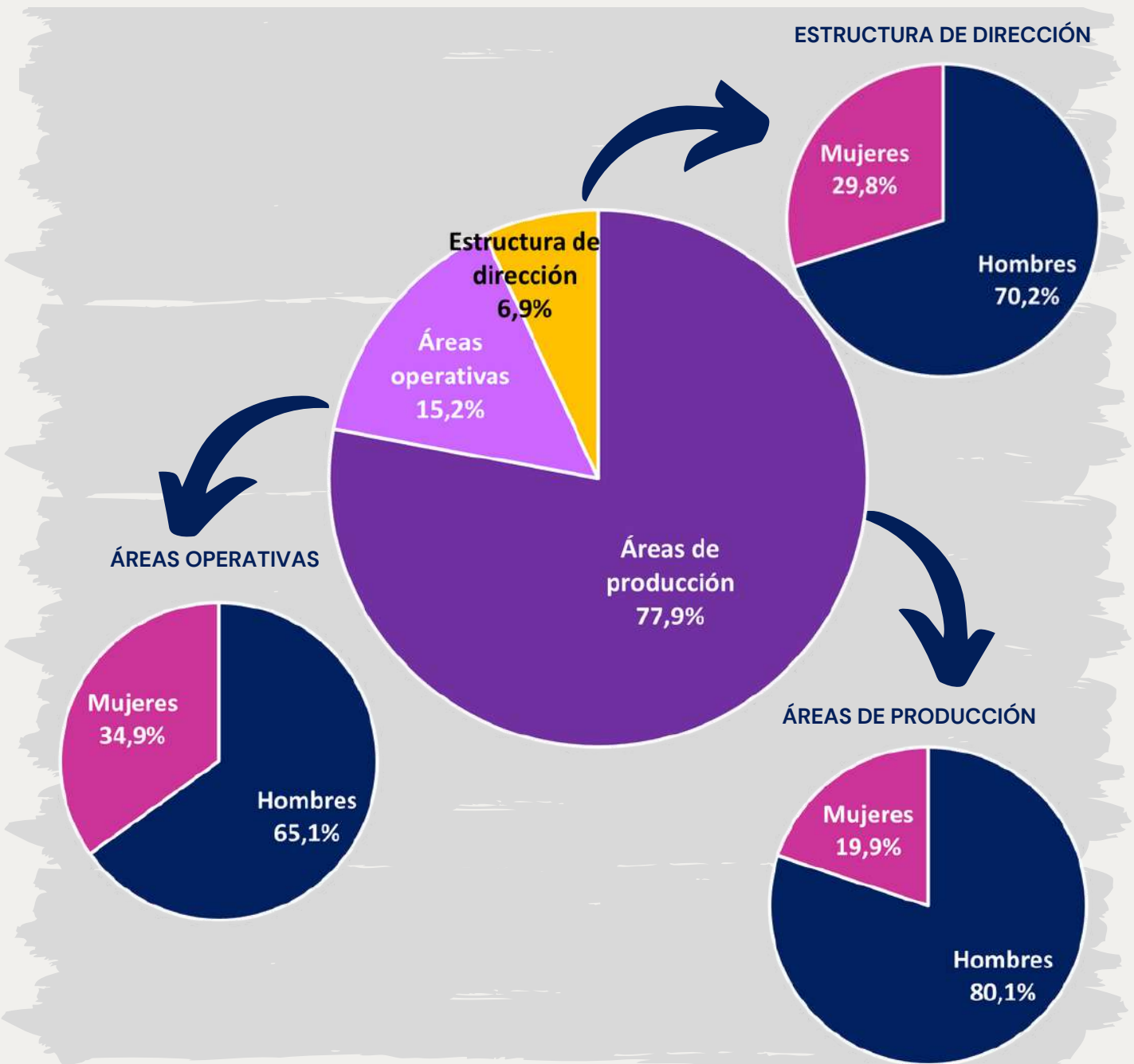


OCUPACIÓN de las MUJERES en el SECTOR FERROVIARIO

Foto: FreePick ilovehz

OPERADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS DE VIAJEROS

En los operadores públicos y privados, la plantilla se concentra principalmente en las áreas de producción (77,9%).



Fuente: Iryo, Renfe y Ouigo. Elaboración: FFE.

OCUPACIÓN de las MUJERES en el SECTOR FERROVIARIO

Foto: FreePick ilovehz

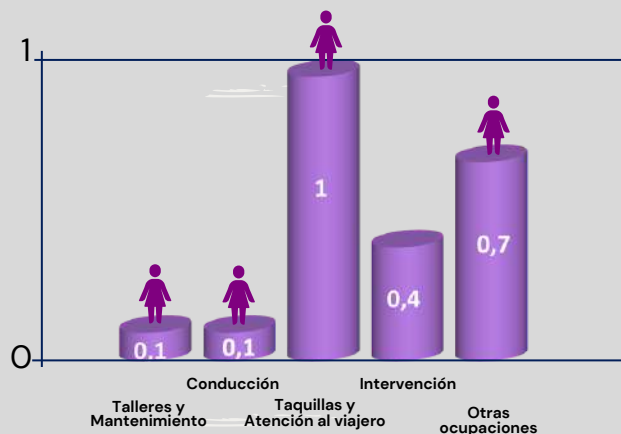
En las áreas de producción de los operadores públicos y privados las mujeres son un 19,9% del total, y trabajan, sobre todo, en las taquillas y la atención al cliente. En todas las ocupaciones de las áreas de producción (excepto en taquillas y atención al viajero) las mujeres están infrarrepresentadas, sobre todo, en talleres y mantenimiento, y en conducción.

En las áreas operativas de los operadores públicos y privados, las mujeres representan el 34,9% de la plantilla, y trabajan fundamentalmente en las áreas de administración y gestión.

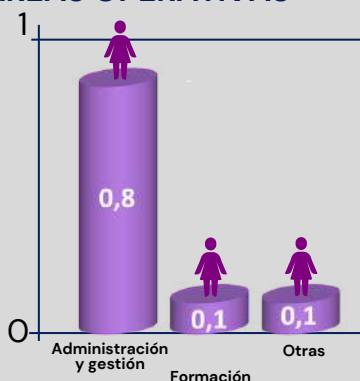
En cuanto a la estructura de dirección de los operadores públicos y privados, las mujeres representan el 25,6% del total.

ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

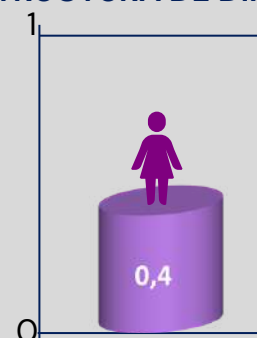
ÁREAS DE PRODUCCIÓN



ÁREAS OPERATIVAS



ESTRUCTURA DE DIRECCIÓN



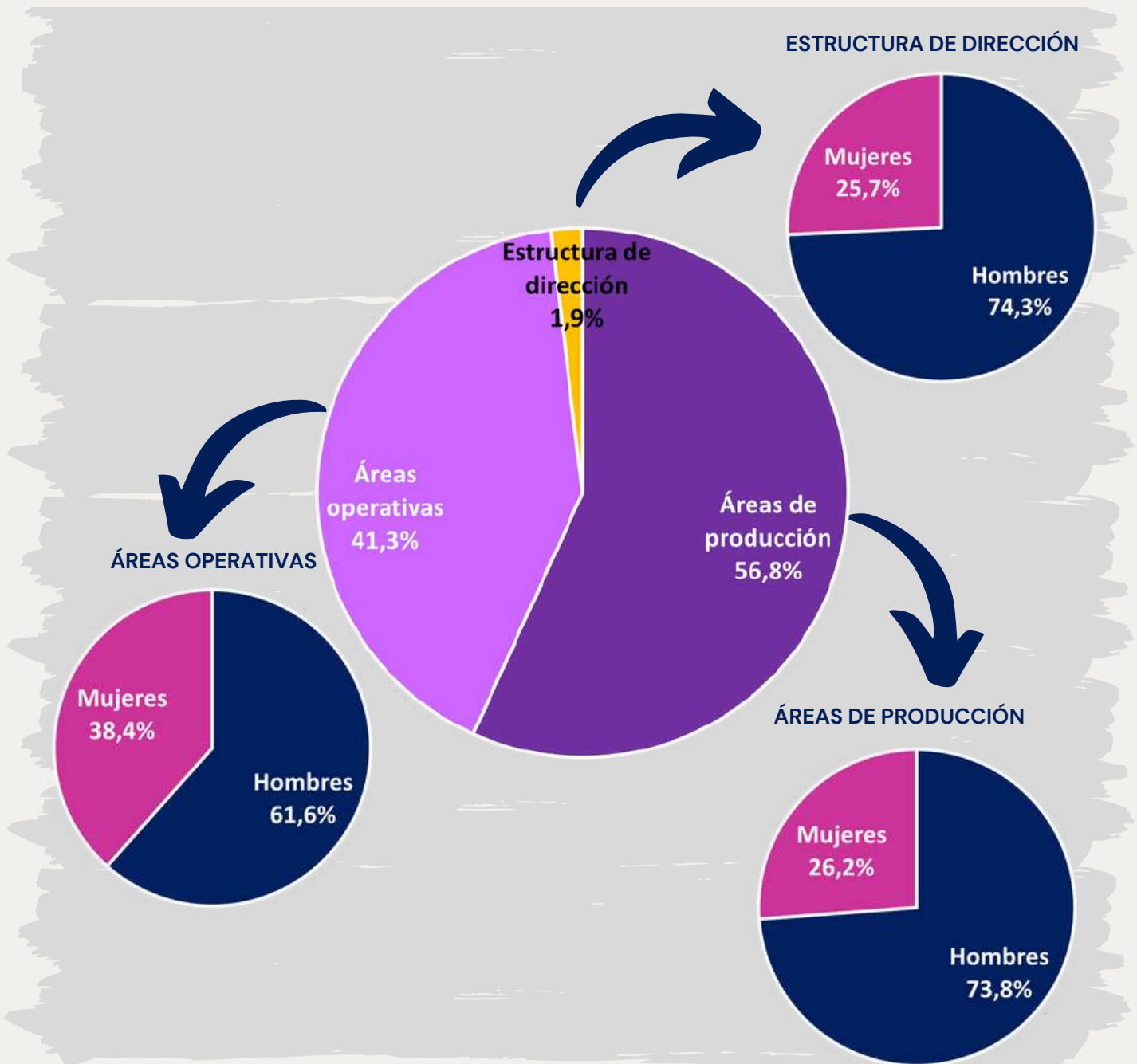
Fuente: Iryo, Renfe y Ouigo. Elaboración: FFE.

OCUPACIÓN de las MUJERES en el SECTOR FERROVIARIO

Foto: FreePick ilovehz

OPERADORES AUTONÓMICOS Y METROPOLITANOS

En los operadores autonómicos y metropolitanos, la plantilla se concentra principalmente en las áreas de producción (56,8%) y operativas (41,3%).



Fuente: Euskotren, FGC, FGV, Metro de Bilbao, Metro de Granada, Metro de Madrid, Metro de Málaga y SFM. Elaboración: FFE.

OCUPACIÓN de las MUJERES en el SECTOR FERROVIARIO

Foto: FreePick ilovehz

En las áreas de producción, las mujeres son un 26,2% del total de la plantilla de los operadores autonómicos y metropolitanos. Éstas trabajan, fundamentalmente, en taquillas y atención al viajero. En todas las ocupaciones de las áreas de producción (excepto en taquillas y atención al viajero) las mujeres están infrarrepresentadas.

En las áreas operativas de los operadores autonómicos y metropolitanos, las mujeres representan el 38,4% de la plantilla, y trabajan fundamentalmente en las oficinas.

En cuanto a la estructura de dirección de los operadores autonómicos y metropolitanos, las mujeres representan el 25,7% del total.



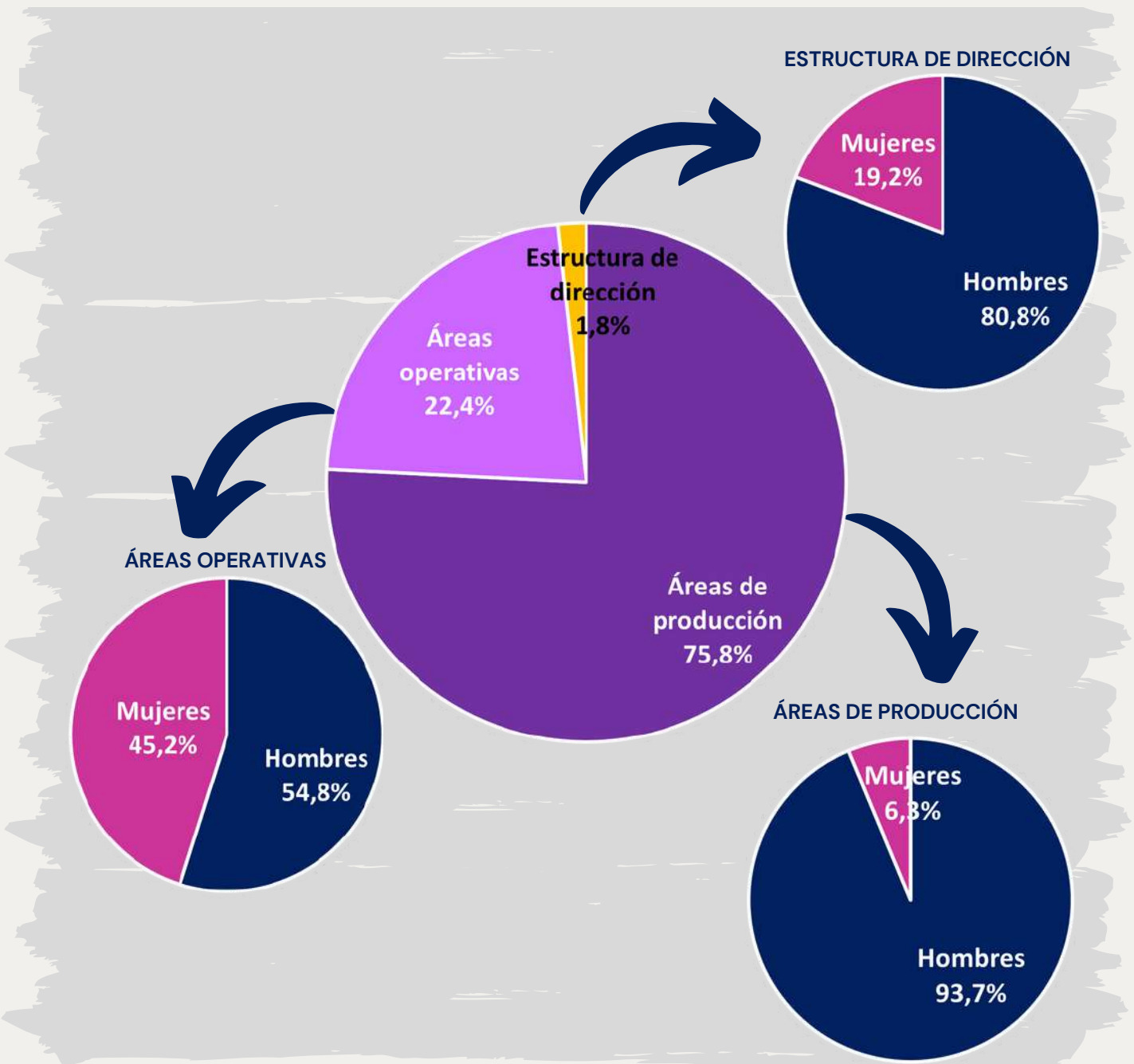
Fuente: Euskotren, FGC, FGV, Metro de Bilbao, Metro de Granada, Metro de Madrid, Metro de Málaga y SFM.
Elaboración: FFE.

OCUPACIÓN de las MUJERES en el SECTOR FERROVIARIO

Foto: FreePick ilovehz

OPERADORES PRIVADOS DE MERCANCÍAS

En los operadores privados de mercancías, la plantilla se concentra en las áreas de producción (75,8%).



Fuente: Captrain, Continental Rail, Ferrovial, GoTransport, Logitren, Lowcostrail, Medway, Tracción Rail y Transfesa. Elaboración: FFE.

OCUPACIÓN de las MUJERES en el SECTOR FERROVIARIO

Foto: FreePick ilovehz

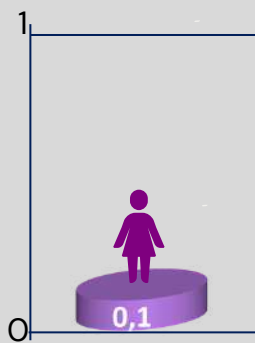
En las áreas de producción (conducción, talleres, mantenimiento y todos los trabajos derivados de ello), las mujeres sólo representan el 6,3% del total de trabajadores y trabajadoras.

En las áreas operativas (formación, gestión de los servicios, oficinas, etc.), las mujeres son el 45,2% de la plantilla.

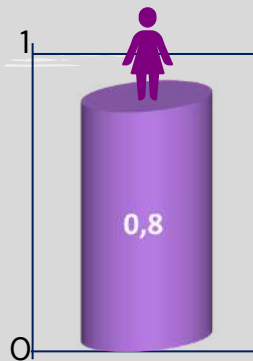
En cuanto a la estructura de dirección de los operadores privados de mercancías, las mujeres representan el 19,2% del total.

ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

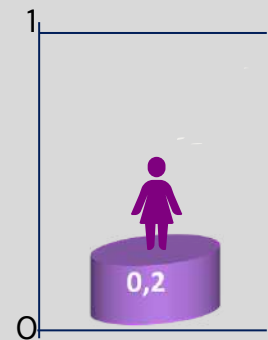
ÁREAS DE PRODUCCIÓN



ÁREAS OPERATIVAS



ESTRUCTURA DE DIRECCIÓN



Fuente: Captrain, Continental Rail, Ferrovial, GoTransport, Logitren, Lowcostrail, Medway, Tracción Rail y Transfesa. Elaboración: FFE.



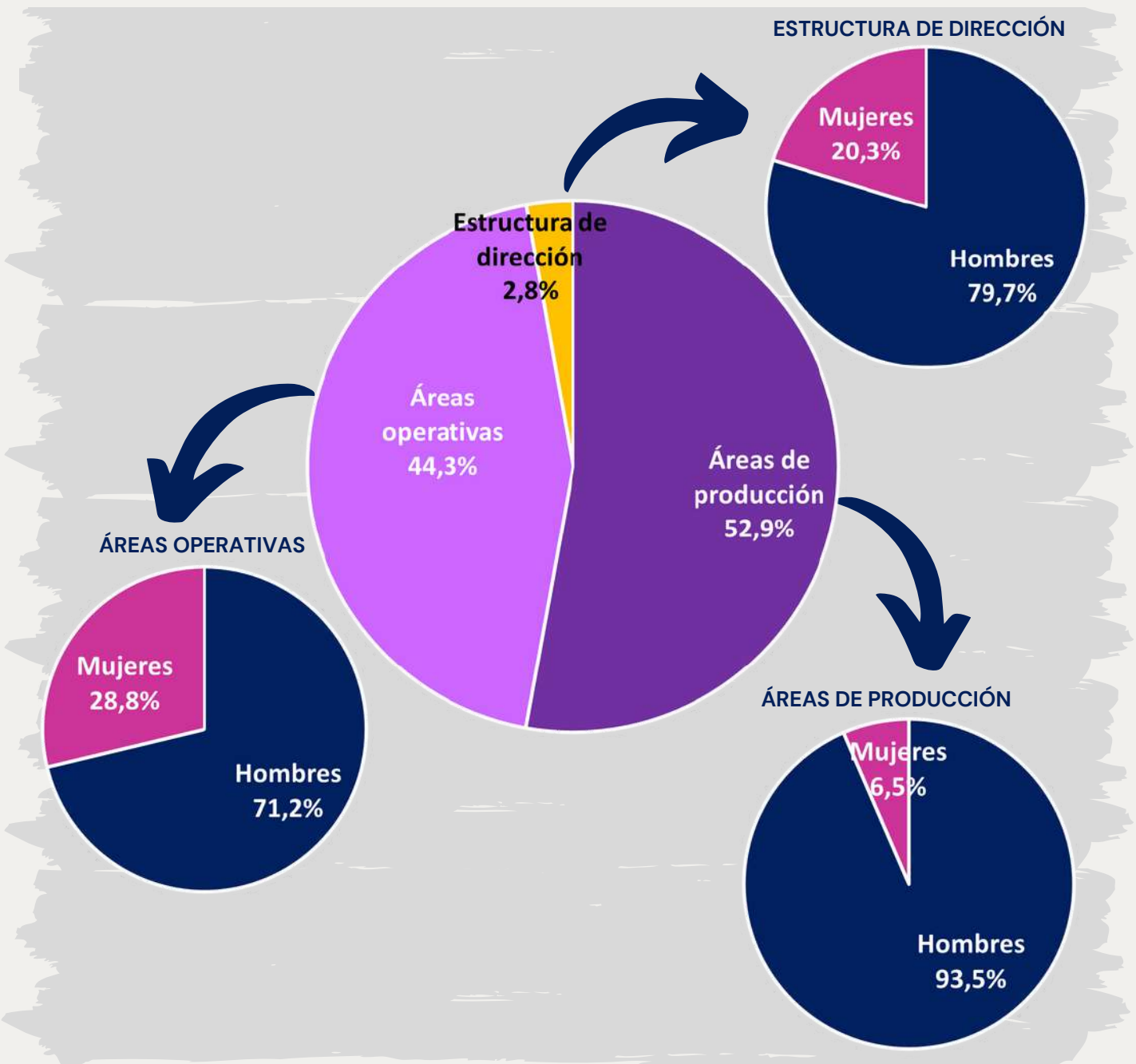
Foto: Aída Rozalén

OCUPACIÓN de las MUJERES en el SECTOR FERROVIARIO

Foto: FreePick ilovehz

GRANDES EMPRESAS DE LA INDUSTRIA FERROVIARIA

En las grandes empresas de la industria ferroviaria, la plantilla se concentra fundamentalmente en las áreas de producción y operativas (52,9% y 44,3%, respectivamente).



Fuente: Alstom, CAF, Siemens, Stadler Rail y Talgo. Elaboración: FFE.

OCUPACIÓN de las MUJERES en el SECTOR FERROVIARIO

Foto: FreePick ilovehz

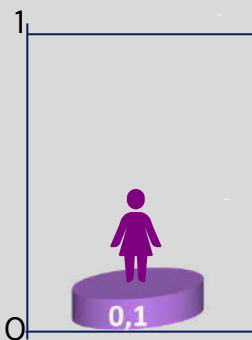
En las áreas de producción, como talleres, mantenimiento, etc., las mujeres están infrarrepresentadas, sólo hay un 6,5% del total que trabajen en estas ocupaciones.

En las áreas operativas, que incluyen los trabajos de oficina, formación, etc., las mujeres son el 28,8% de la plantilla.

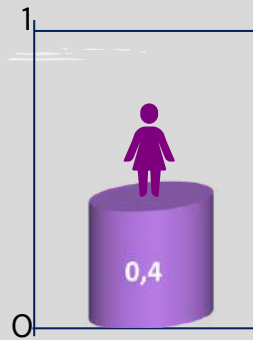
Por último, en a la estructura de dirección las grandes empresas de la industria ferroviaria, las mujeres son el 20,3% del total.

ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

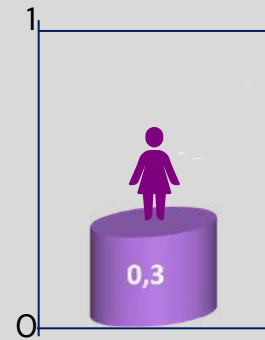
ÁREAS DE PRODUCCIÓN



ÁREAS OPERATIVAS



ESTRUCTURA DE DIRECCIÓN



Fuente: Alstom, CAF, Siemens, Stadler Rail y Talgo. Elaboración: FFE.



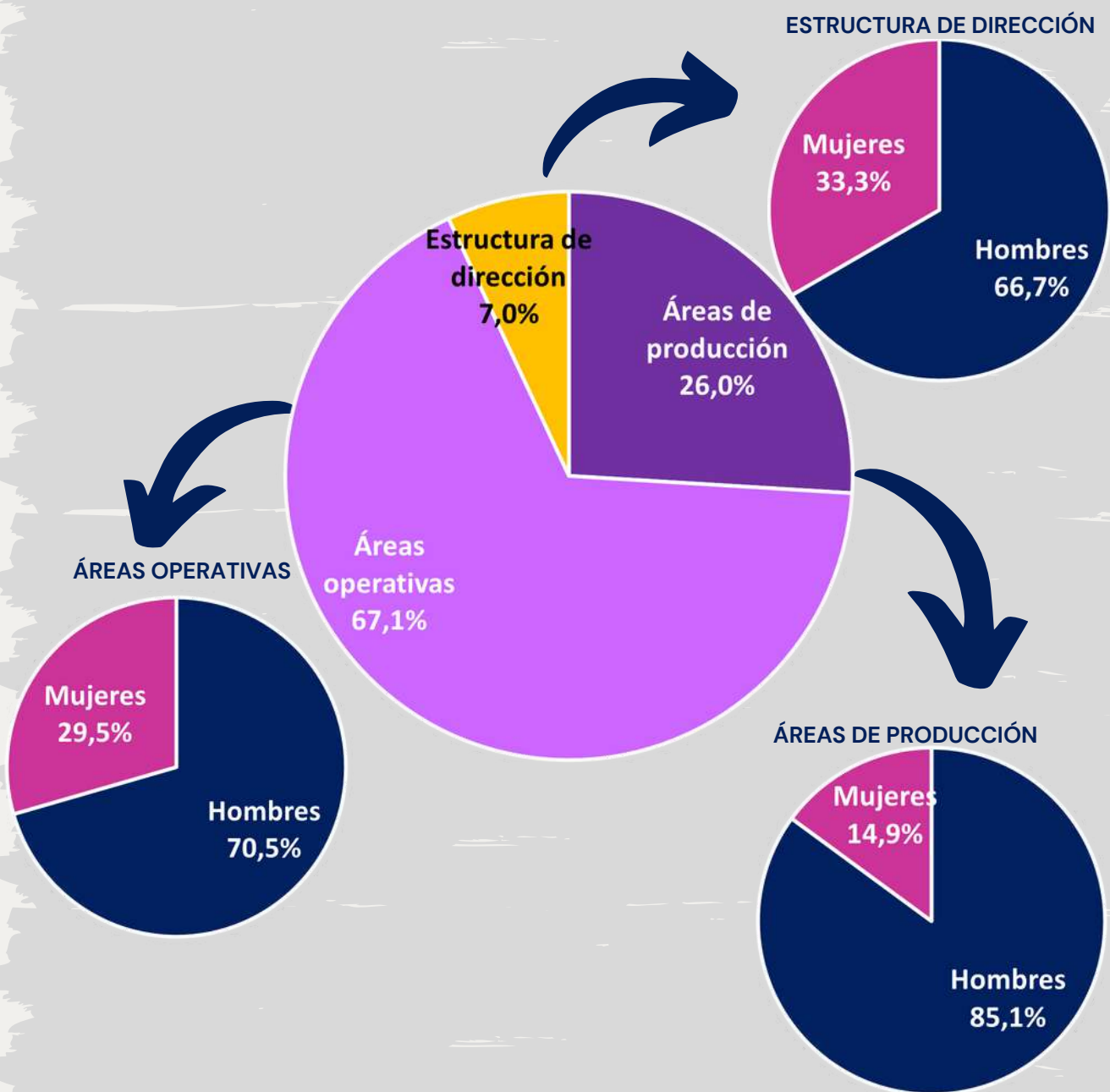
Foto: Renfe

OCUPACIÓN de las MUJERES en el SECTOR FERROVIARIO

Foto: FreePick ilovehz

OTRO TIPO DE ENTIDADES FERROVIARIAS

En otro tipo de entidades ferroviarias, dado los propios objetivos de las mismas, la distribución de la plantilla es diferente a lo que se ha presentado con anterioridad. En éstas, la plantilla se concentra fundamentalmente en las áreas operativas (67,1%).



Fuente: AESF, EMFESA y Redalsa. Elaboración: FFE.

OCUPACIÓN de las MUJERES en el SECTOR FERROVIARIO

Foto: FreePick ilovehz

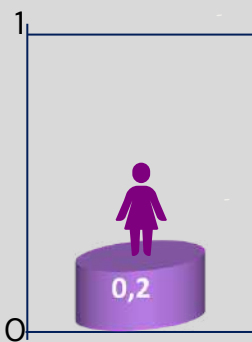
En las áreas de producción, las mujeres son un 14,9% en este tipo de entidades.

En las áreas operativas, que incluyen los trabajos de formación, gestión de los servicios, oficinas, etc., las mujeres representan el 29.5% del total de la plantilla.

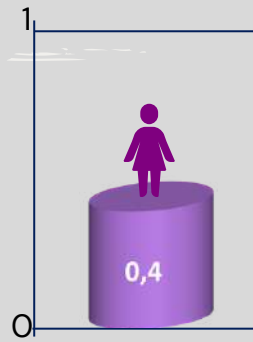
Por último, en la estructura de dirección, las mujeres son el 30,3% del total.

ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

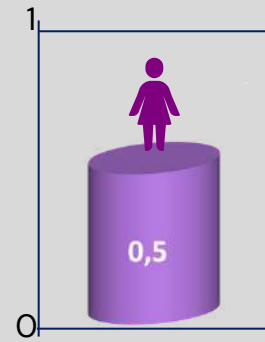
ÁREAS DE PRODUCCIÓN



ÁREAS OPERATIVAS



ESTRUCTURA DE DIRECCIÓN



Fuente: AESF, EMFESA y Redalsa. Elaboración: FFE.



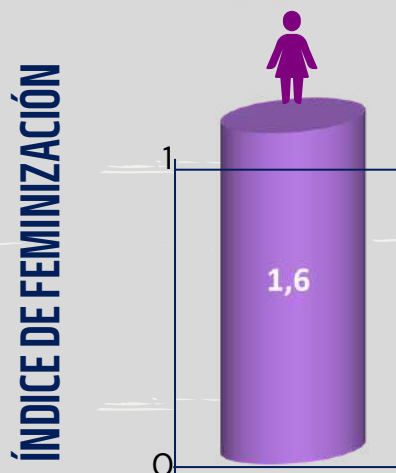
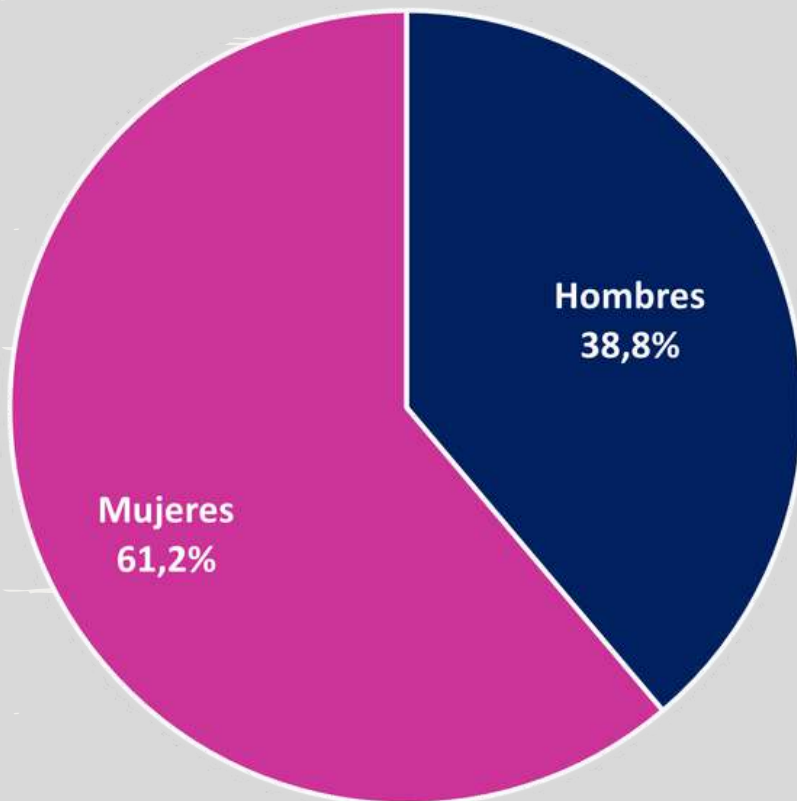
Foto: Adif

OCUPACIÓN de las MUJERES en el SECTOR FERROVIARIO

Foto: FreePick ilovehz

OTRAS ENTIDADES RELACIONADAS CON EL SECTOR FERROVIARIO

En general, en las entidades relacionadas con el sector ferroviario dedicadas a actividades de gestión y promoción del sector, la presencia de mujeres es mayor. Por un lado, hay más mujeres que en el conjunto de entidades del sector ferroviario. Por otro, en estas entidades hay más mujeres en plantilla que hombres (un 61,2% de mujeres frente a un 38,8% de hombres).



Fuente: FFE, Inmove by Railgrup, MAFEX y Rail Innovation Hub. Elaboración: FFE.



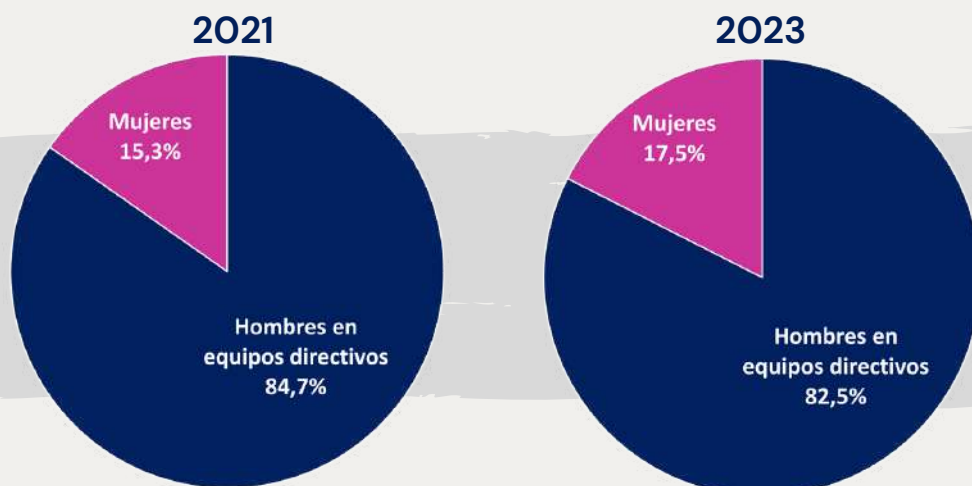
Foto: AQP Andalucía

LIDERAZGO ^y PARTICIPACIÓN en la TOMA de DECISIONES

Muchas empresas, también las ferroviarias, aplican políticas de igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión. No obstante, la aplicación de estas políticas parece no ser suficiente para solucionar el desequilibrio de género en los niveles más altos de la dirección de empresas. Ello se debe a que el 'techo de cristal' no es el único obstáculo que enfrentan las mujeres en el ascenso en su carrera profesional. Las mujeres tienen una posición de desventaja a la hora de competir con sus colegas hombres e ir ascendiendo, ya que sigue habiendo una desigualdad general en la distribución de las responsabilidades familiares y las prioridades profesionales.

Es cierto que, desde hace unos años, un mayor volumen de mujeres trabaja en el ámbito del ferrocarril. Pero al igual que ocurre con otras áreas de actividad, los puestos de responsabilidad son en su mayoría ocupados por hombres. No obstante, los datos comparativos 2021-2023 muestran un ligero aumento del número de mujeres en estos cargos, pasando de un 15,3% a un 17,5%.

MUJERES Y HOMBRES EN EQUIPOS DIRECTIVOS DE EMPRESAS FERROVIARIAS



Fuente: FFE y revista Vía Libre (2021 y 2023). Anuario del ferrocarril. Elaboración: FFE.

LIDERAZGO y PARTICIPACIÓN en la TOMA de DECISIONES

Foto: Nerea García

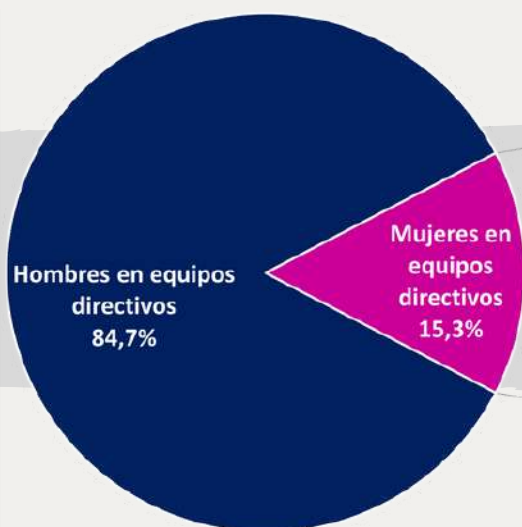
Foto: Beatriz Vilarnovo

Foto: Luz Castaño

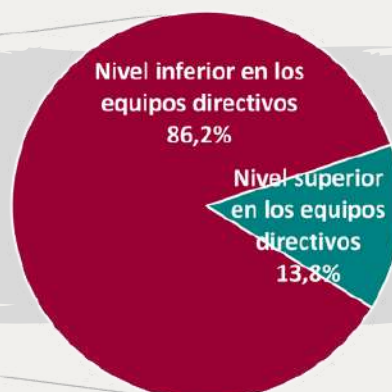
Esta mayor presencia de mujeres en puestos directivos de las entidades ferroviarias no ha sido paralela a su incorporación a los cargos directivos de responsabilidad más alta (como directoras gerente, presidentas, consejeras delegadas o CEO). En 2023, sólo un 13,8% de las directivas del sector ferroviario ocupaban los puestos directivos más altos. Además, la comparación entre 2021 y 2023 muestra que se ha reducido la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad más alta (de 21,9% a 13,8%).

MUJERES Y HOMBRES EN EQUIPOS DIRECTIVOS DE EMPRESAS FERROVIARIAS Y NIVEL DE RESPONSABILIDAD DE LAS MUJERES EN ÉSTOS

2021



2023



Fuente: FFE y revista Vía Libre (2021 y 2023). Anuario del ferrocarril. Elaboración: FFE.

LIDERAZGO y PARTICIPACIÓN en la TOMA de DECISIONES

Foto: TALGO

Foto: FGC

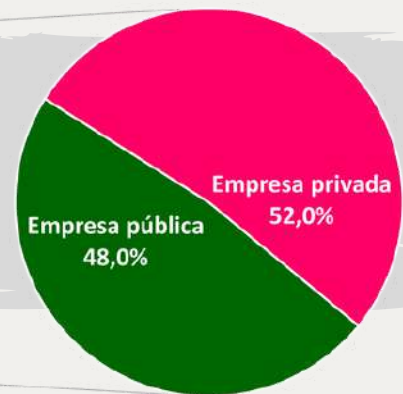
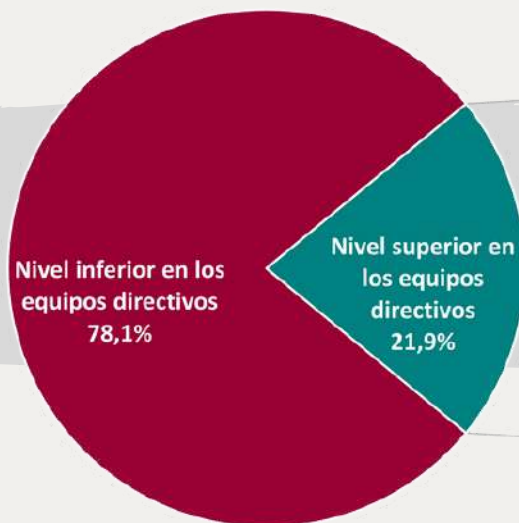
Foto: 5 Días - Budimex

Cuando las mujeres no ocupan los cargos directivos más altos, carecen de la influencia necesaria para hacer cambios en la cultura empresarial, por lo que se perpetúa el predominio masculino. Éste es uno de los problemas de un sector como el ferroviario fuertemente masculinizado.

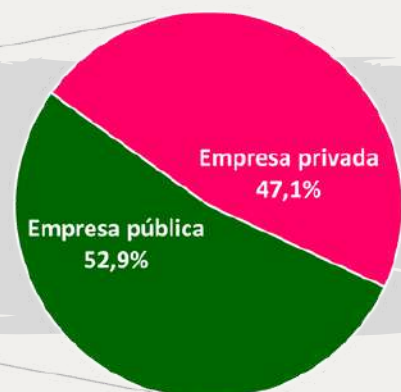
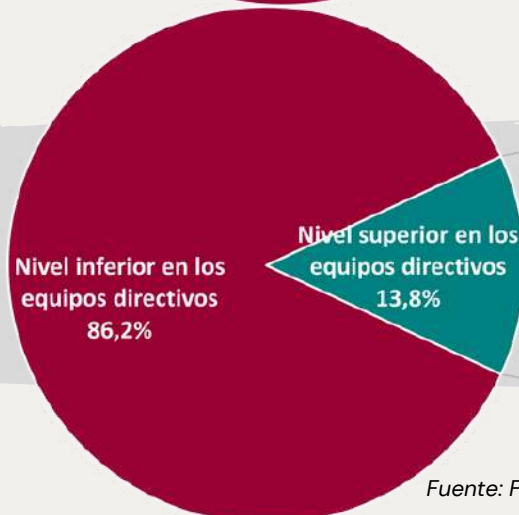
En cuanto al tipo de empresa, los resultados indican un cambio en el tipo de entidad donde se concentran las mujeres en los niveles de dirección más altos. Mientras que, en 2021, las mujeres que lideraban los puestos de responsabilidad más altos se concentraban en mayor medida en empresas privadas (52%), en 2023 lo hacen en empresas públicas (52,9%).

MUJERES EN EQUIPOS DIRECTIVOS DE EMPRESAS FERROVIARIAS SEGÚN NIVEL DE RESPONSABILIDAD Y TIPO DE EMPRESA

2021



2023



Fuente: FFE y revista Vía Libre (2021 y 2023). Anuario del ferrocarril. Elaboración: FFE.

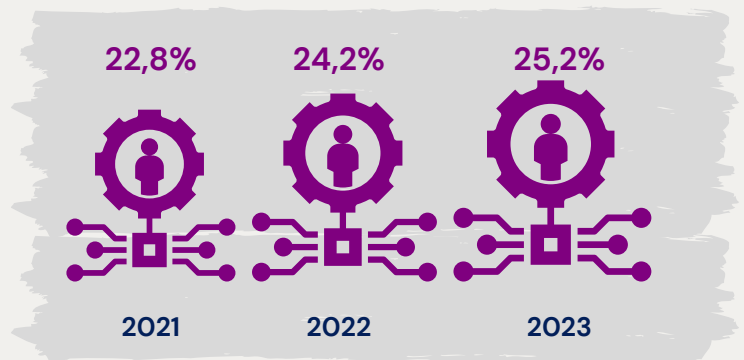
LIDERAZGO y PARTICIPACIÓN en la TOMA de DECISIONES

Foto: Treneando

El término 'paredes de cristal' se refiere al fenómeno de segregación ocupacional según el cual las mujeres con un cargo directivo tienden a concentrarse en funciones de apoyo administrativo, tales como recursos humanos, finanzas y administración. En dichos cargos, el poder de decisión es limitado y hay escaso margen para realizar aportaciones de carácter estratégico y, por tanto, ascender en la empresa.

El sector ferroviario no es una excepción, y en general, las mujeres con puestos directivos se ocupan de responsabilidades vinculadas con la comunicación, el ámbito jurídico, los recursos humanos o el marketing. Sin embargo, los datos comparativos muestran un ligero incremento del número de directivas con responsabilidades en el ámbito tecnológico, pasando de un 22,8% en 2021 a un 25,2% en 2023.

MUJERES LIDERANDO EQUIPOS DIRECTIVOS CON RESPONSABILIDADES EN EL ÁMBITO TECNOLÓGICO



Fuente: FFE y revista *Vía Libre* (2021 y 2023). Anuario del ferrocarril.
Elaboración: FFE.

Pese a las dificultades, algunas mujeres consiguen llegar a puestos de alta dirección. La gestión en el liderazgo femenino tiende a ser más participativa, lo que aporta beneficios para los trabajadores y las trabajadoras en plantilla, pero además supone un atractivo para incorporar nuevo talento. En el caso del ferrocarril, esta cuestión es fundamental, ya que el sector busca talento dado el envejecimiento de las plantillas.

Pero además, los estudios demuestran que las empresas con mayor igualdad de género son más rentables e innovadoras, lo que tiene consecuencias sociales y de crecimiento general de la economía española.

INICIATIVAS POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES en el ferrocarril

Foto: "I Concurso Fotografía Mujer y Ferrocarril. CCOO"
Primer Premio: "Entre vagones" de María García Álvarez

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, para la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres, la cual amplió y desarrolló sus derechos y obligaciones para los distintos tipos de organizaciones empresariales a través del *Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo*, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, estableció el marco regulatorio sobre el que las entidades afectadas por la ley establecieron sus Planes de Igualdad.

Casi todas las entidades consultadas ya han redactado su Plan de Igualdad. Pero también han establecido una serie de acciones para reflexionar y trabajar sobre la igualdad y la visibilización de las mujeres en un sector tradicionalmente masculinizado como es el ferroviario.

Efectuado un ranking sobre estas acciones en las empresas consultadas los resultados han sido:

- Plan de Igualdad.
- Adhesión a Programas de Buenas Prácticas. Aceptación del 'Código EJE&CON'.
- Formación sobre igualdad (presencial y online).
- Elaboración de campañas propias sobre 'Tolerancia 0'.
- Elaboración de libros, documentos, estudios, artículos específicos y documentales para la sensibilización dentro de la organización.
- Modelos de Gestión de la Igualdad.
- Programas propios de desarrollo con foco en el talento femenino para fomentar el acceso a posiciones de management.
- Acciones de reclutamiento y promoción de equidad de género
- Elaboración de 'Protocolos de Acoso Sexual' y de actuación para prevención de 'Acoso Psicológico'.
- Acciones para fomentar las carreras STEAM en niñas mediante charlas, etc.
- Procedimientos ante situaciones de embarazo y lactancia.
- Medidas de conciliación.
- Control sobre la publicidad sexista.
- Cursos de autodefensa desde un enfoque feminista.
- Participación en foros de Igualdad.
- Edición de Premios.
- Realización de proyectos y grupos de trabajo, incluida la participación en el proyecto 'Promociona' de la CEOE, o programas de mentoring de género.



INICIATIVAS POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES en el ferrocarril

En general puede afirmarse el compromiso del sector ferroviario para crear ambientes equitativos, representativos y respetuosos con la diversidad en un ámbito que, históricamente, ha estado dominado por hombres y que sigue siéndolo, especialmente en la parte operativa (maquinistas y personal de mantenimiento). Tanto las organizaciones públicas como las privadas del sector están realizando este esfuerzo integrador, con proyectos e iniciativas propias encaminadas a favorecer la Igualdad de Género.

A continuación, se recogen, a modo de ejemplo, algunas de las acciones desarrolladas por las organizaciones consultadas.

Formación sobre igualdad (presencial y online).

La mayor parte de las entidades consultadas han realizado formación interna en materia de igualdad, bien en formato presencial, bien en formato online. Se han incorporado propuestas y buenas prácticas a raíz de la formación a las actividades de la organización, como es el caso de Mafex.

Adhesión a Programas de Buenas Prácticas. Aceptación del 'Código EJE&CON'.

Railway Innovation Hub apoyó en el año 2023 el 'Manifiesto por la Igualdad de Oportunidades en el Sector de la Movilidad', y suscribió la adhesión al 'Código EJE&CON'. También entidades como Euskotren, Mafex y Siemens han manifestado su adhesión al Manifiesto y al 'Código EJE&CON'.



¿QUÉ ES EL 'CÓDIGO EJE&CON'?

EJE&CON son las siglas de la Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras. Desde 2015, mujeres y hombres de esta Asociación han apostado juntos por el talento sin género y sin generación promocionando la presencia femenina en los puestos de Alta Dirección y Consejos de Administración en las organizaciones, de todos los sectores.

La adhesión al Código EJE&CON de Buenas Prácticas para la Gestión del Talento y la Mejora de la Competitividad de la Empresa supone la aceptación de los principios y recomendaciones redactados en este Código adoptando medidas concretas que permitan mejorar la competitividad y resultados de las organizaciones, aflorando el #talentoSINgenero.



INICIATIVAS POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES en el ferrocarril

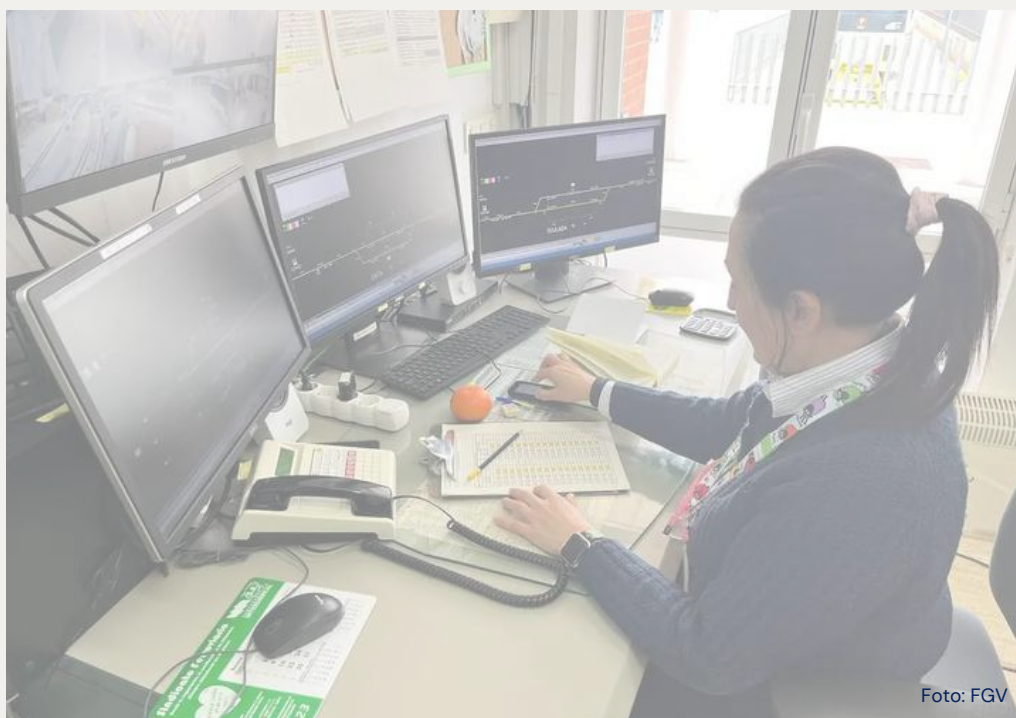
Elaboración de campañas propias sobre 'Tolerancia 0'.

Con el fin de prevenir agresiones sexuales y sexistas en los transportes de operadores públicos, éstos han realizado campañas ad hoc. Como ejemplo, Euskotren, que en 2023 lanzó la campaña 'TOLERANCIA 0 frente a las agresiones sexuales y sexistas entre personas viajeras'. Se trata de una campaña cuyo objetivo es prevenir las agresiones sexuales y sexistas en las unidades móviles de Euskotren (trenes y tranvías) entre personas viajeras, así como indicar la manera de actuar frente a dichas agresiones.

Elaboración de libros, documentos, estudios y artículos específicos y documentales para la sensibilización dentro de la organización.

Todas las organizaciones consultadas han realizado entre sus actividades libros, estudios, artículos específicos para la sensibilización sobre la figura de la mujer. Metro de Madrid, al caso, realizó un homenaje a las empleadas de su empresa con un libro sobre la figura de la mujer en el suburbano. La publicación de este libro es una de las actividades que puso en marcha el suburbano madrileño con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer. Este libro recoge el testimonio de empleadas de Metro, así como el de la primera mujer en ocupar el cargo de consejera delegada.

Mafex ha elaborado artículos en la revista Mafex expresamente sobre talento vinculado a igualdad, perspectiva de género y diversidad.



INICIATIVAS POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES en el ferrocarril

Modelos de Gestión de Igualdad.

Los modelos de Gestión de Igualdad son modelos que enseñan y acompañan la implementación de las prácticas mínimas efectivas para gestionar la igualdad de género en las organizaciones mejorando las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, la productividad de las empresas y apoyando el cambio organizacional.

Metro de Bilbao en su '*VII Plan de Igualdad*', en su objetivo de aumentar la presencia de mujeres en la empresa en los puestos en los que están infrarrepresentadas, han analizado el valor para la organización de una serie de puestos en el marco del Manual de Organización desde la perspectiva de género.

Euskotren, es otro ejemplo de realización de este modelo. Tras la implantación de su '*II Plan de Igualdad*', y con el fin de establecer una vigilancia sobre aquellos procesos ya emprendidos y con resultados positivos en tanto que han integrado la perspectiva de género, además de la mejora de aquellos que están transformándose para incluirla, ha creado una estructura del modelo de gestión para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres. Los aspectos innovadores es que los procesos de decisión, planificación, ejecución y evaluación de todos los ámbitos de gestión de la organización tienen la mirada en la Igualdad.

Enmarcando las relaciones y con el fin de fomentar la igualdad, el Grupo Renfe ha ido introduciendo en los pliegos de condiciones particulares reguladores de las contrataciones, como una palanca de impulso a la contratación del género subrepresentado de la plantilla destinada a la ejecución del contrato. Actualmente encuadrado en el '*II Plan de Igualdad del Grupo*', y a través de una comisión de seguimiento, se desempeña un papel fundamental en la implementación de las acciones y medidas que garantizan el cumplimiento y normalización de estas, dentro del Grupo Renfe. Esta comisión tiene la responsabilidad de supervisar y evaluar el progreso y los resultados de la implantación de su segundo plan de igualdad.

Programas propios de desarrollo con foco en el talento femenino para fomentar el acceso a posiciones de management.

Estos programas, realizados por algunas organizaciones como Siemens que, a nivel interno, lleva a cabo: 'EmpowHer', 'Speed dating' y sesiones de coaching y mentoring.

La Fundación Talgo patrocina y colabora activamente en el '*Programa Acelerador de la carrera profesional de la Mujer STEM, Ingeniera y Directiva*'. Es un programa único para acceder a la Alta Dirección de Empresas y compatible con la actividad profesional. Formará parte en la estrategia de la promoción Interna de Talgo, impulsando más aún la carrera profesional de las participantes, retendrá y atraerá el talento.

INICIATIVAS POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES en el ferrocarril

Acciones de reclutamiento y promoción de equidad de género.

En un ámbito que históricamente ha estado dominado por hombres, y que sigue siéndolo, especialmente en la parte operativa, se han producido iniciativas directas de inclusión en la organización. Un caso es el de Iryo, si bien su operativa comenzó hace poco más de un año, ha realizado, entre otras, una iniciativa de inclusión en colaboración con la escuela BAI. Esta iniciativa culminó con la contratación de personal operativo a bordo del tren, incluyendo a 3 mujeres, el 75% de los contratados.

Siemens es otro ejemplo de realización de este tipo de acciones. A nivel externo, conectan con el Centro Tecnológico de Movilidad Sostenible en Valencia, con un incremento de perfiles junior. Tienen una alianza con la Universidad Politécnica de Valencia con foco en talento femenino junior. Realizan un Máster Dual de Ciencias en tecnología para la movilidad ferroviaria en la UPM. Asimismo realizan un Programa Educativo 2+1 de la Cámara de Comercio Alemana. El Programa SiemensWe es un programa de prácticas para 15 mujeres trabajando en funciones de negocio + mentoring con sus correspondientes embajadoras/es. También se señala el CyberMinds Academy con foco en el talento femenino.

Elaboración de 'Protocolos de Acoso Sexual' y de actuaciones para prevención de 'Acoso Psicológico'.

Otras de las acciones desarrolladas son la elaboración de Protocolos para prevenir y atender el acoso sexual y por razón de sexo, incluso el acoso psicológico. Metro de Bilbao en su 'Plan de Acción del VII Plan de Igualdad' incluye como medidas: *"Actualizar el Protocolo de actuación ante el acoso y las conductas inapropiadas en el trabajo para adaptarlo a las exigencias previstas en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual"*. También pretende *"Disponer de un protocolo en relación al acoso y las conductas inapropiadas del colectivo específico LGTBI a partir de la publicación del desarrollo reglamentario."*

CAF dispone de un 'Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso Psicológico en el Trabajo'. El objeto es definir las situaciones de acoso psicológico en el trabajo, establecer medidas preventivas para prevenir y evitar esas situaciones, y establecer procedimientos para que, en caso de producirse, el personal de la empresa conozca el modo en que debe de actuar.

INICIATIVAS POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES en el ferrocarril

Procedimientos ante situaciones de embarazo y lactancia.

Algunas entidades han redactado procedimientos propios para la protección laboral de la mujer e hijo durante las situaciones de embarazo y lactancia, ejemplo de ello es CAF.

Acciones para fomentar las carreras STEAM en niñas mediante charlas, etc.

Hay organizaciones que realizan acciones directas para fomentar las carreras STEAM en niñas. Caso es el de Siemens Mobility con realización de charlas en colegios, normalmente cursos de Educación Secundaria Obligatoria o con la Fundación Bertelsmann con la que se imparten también charlas y formación en colegios. Así mismo participan en el programa 'Technovation Girls'.

Otro ejemplo es el de la Fundación de los Ferrocarriles Españoles, con la participación en la Conferencia internacional: El futuro de las chicas en STE(A)M, coorganizada por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deporte de España y la OCDE. El objetivo de la participación en esta iniciativa fue impulsar la participación equitativa de mujeres y hombres en el sector ferroviario, y fomentar las vocaciones científicas y el espíritu innovador entre las jóvenes y las niñas.

Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (FGV) realizó una acción en modo audiovisual, con la realización de un cortometraje: 'Las chicas no pierden el tren' que narra la lucha de las mujeres del sector ferroviario para conseguir la igualdad en su ámbito. Este cortometraje, dirigido por Paqui Méndez, experta en educación para la igualdad, es una labor de visibilización y sensibilización, sobre esta situación en FGV.

¿QUÉ SON LAS STEAM?

STEAM es un acrónimo en inglés que suma cinco disciplinas de estudio esenciales para la sociedad actual: Science (ciencias), Technology (tecnología), Engineering (ingeniería), Arts (artes) y Mathematics (matemáticas). También se conoce como STEM, si bien en este documento hemos optado por la acepción que incluye las artes y que fue acuñada en 2010 por la Rhode Island School of Design de Estados Unidos, y que sigue la Alianza STEAM impulsada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional a la que se ha sumado la FFE.

STEAM incluye el estudio de las artes y el diseño, que aporta una mirada creativa esencial para el desarrollo de la curiosidad, la innovación y la búsqueda de soluciones diversas.



Foto: Freepik

INICIATIVAS POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES en el ferrocarril

Medidas de conciliación.

Algunas entidades han desarrollado políticas propias para la conciliación corresponsable. Metro de Bilbao, por ejemplo, dentro de su VII Plan de Igualdad, para la ordenación del tiempo de trabajo, analiza la conciliación laboral y familiar del personal maquinista, del personal USI y del personal PMC, y se plantean medidas que mejoren su conciliación en referencia a las medidas recogidas en CC. Por otro lado, se ha realizado una evaluación de la implantación del teletrabajo desde la perspectiva de género y corresponsabilidad.

En Metro de Madrid, existen una serie de medidas de conciliación establecidas, junto con las provenientes de la legislación laboral común o como adaptación y mejora de las mismas, dentro del marco del Convenio Colectivo de aplicación y demás normativa de régimen interno.



Foto: Público

Control sobre la publicidad sexista.

Esta forma de acción se traduce en un control de las campañas publicitarias que se exhiben en las empresas públicas del sector. Euskotren, a raíz de un rechazo en 2014 sobre la exhibición de una campaña publicitaria sexista, introdujo un aspecto innovador en los contratos con entidades proveedoras, y es la incorporación de una cláusula en las condiciones de ejecución del contrato, que haga referencia al uso igualitario del lenguaje e imágenes, incorporando las recomendaciones para este uso.

INICIATIVAS POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES en el ferrocarril

Cursos de autodefensa desde un enfoque feminista.

Estos cursos, como el que desarrolla Euskotren, tienen como objetivo la prevención y desarrollo de herramientas de respuesta de mujeres trabajadoras ante situaciones de violencia externa. Tratan de impulsar la toma de conciencia de género en las trabajadoras, así como profundizar en las causas de la violencia contra las mujeres. Versan el cómo cambiar el rol de 'víctima-objeto' por el de 'persona-sujeto' a través de herramientas psicológicas y físicas. Así mismo hacen conocer las posibilidades del cuerpo femenino y descubrir sus fortalezas y capacidades para defenderse de cualquier tipo de agresión. Se aprende a evaluar las situaciones y a resolverlas desde una nueva actitud y técnicas físicas de autodefensa.



Foto: FFE.

Participación en foros de igualdad.

Caso es el de la participación de Mafex en foros sobre igualdad como el Women in EU Transport organizado por MITMA en el marco de la Presidencia española de la EU.

INICIATIVAS POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES en el ferrocarril

Edición de Premios

Premios dirigidos a visibilizar y reconocer las carreras profesionales de éxito de mujeres, como ejemplo los premios 'Ingeniera & Excelente' Premio Talgo a la Excelencia Profesional de la Mujer en la Ingeniería, que intentan contribuir a superar la barrera de la desigualdad social existente entre hombres y mujeres en España, así como fomentar y valorar la relevancia de la mujer, tanto en la Ingeniería como en la Industria, reconociendo su trabajo y dedicación.

Realización de proyectos y grupos de trabajo, incluida la participación en el proyecto Promociona de la CEOE, o programas de mentoring de género.

Sirva como ejemplo el grupo de trabajo lanzado en 2023 por In-Move by Railgrup 'Women on the Move'. Este proyecto tiene como objetivo principal fomentar la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en todas las áreas relacionadas con la movilidad y cuyos resultados se presentarán en julio de 2024.

Renfe, en línea con su Plan Estratégico, en el año 2022 lanzó el Programa de Mentoring en Igualdad, iniciativa que permitió avanzar en su transformación cultural. Entre sus objetivos está impulsar la conciencia de igualdad como un valor identificativo en Renfe, posibilitando que tanto mentoras como mentees sean conscientes de la importancia de basarse en la igualdad de oportunidades como criterio de gestión empresarial.

Talgo tiene una participante en el Proyecto Promociona de la CEOE. También participan en el Programa de Mentoring de Excelencia que realiza la Real Academia de Ingeniería. Se trata de un programa comprometido con el desarrollo del talento femenino. Talgo aporta mentores al programa que contribuyen a desarrollar competencias de liderazgo en las participantes.

¿QUÉ ES EL PROGRAMA PROMOCIONA DE CEOE?



PROYECTO
PROMOCIONA

El Proyecto Promociona es una iniciativa impulsada por la CEOE desde el año 2013. Su objetivo es impulsar que más mujeres alcancen puestos de alta dirección en las empresas. Este proyecto va dirigido a empresas comprometidas con la diversidad y la promoción de la mujer, y en él participan Directivas y la máxima representación de las empresas que actuarán como mentores/as. En las 11 ediciones llevadas a cabo, han participado 1318 mujeres directivas.



Sede FFE: Palacio de Fernán Núñez (Madrid)



Sede FFE: Museo del Ferrocarril (Madrid)



Sede FFE: Museo del Ferrocarril de Cataluña (Vilanova i la Geltrú)

LA FUNDACIÓN DE LOS FERROCARRILES ESPAÑOLES

La **Fundación de los Ferrocarriles Españoles** (FFE) es una entidad constituida en 1985 y cuya misión es promover el conocimiento y la utilización del ferrocarril mediante actuaciones orientadas al servicio de la ciudadanía. Por ello, la FFE impulsa acciones culturales, de investigación y formación, tecnológicas, de conservación, recuperación y uso alternativo del patrimonio cultural ferroviario, publicaciones periódicas y libros especializados. Además, gestiona y conserva los Museos del Ferrocarril de Madrid y de Cataluña, y el patrimonio documental ferroviario a través de su Biblioteca y Archivo Histórico.

Entre los fines fundacionales de la FFE se encuentra el llegar a la sociedad a través de la difusión, divulgación, edición de publicaciones, etc., relacionadas con el ferrocarril. Con este propósito, la Subdirección de Estrategia, Innovación y Formación de la FFE impulsa desde 2023 la edición de *MujerEs en el Ferrocarril*.

Documento: *MujerES en el Ferrocarril*, II edición marzo 2024.

Coordinación:

Ángeles Táuler.

Equipo Investigador:

Jose Manuel Liberal.

Laura Lorenzo.

María del Mar Sacristán.

Colaboración:

Matilde Benito.

CON LA COLABORACIÓN DE:



MUJERES

EN EL

FERROCARRIL



www.ffe.es

La FFE forma parte de:

Niñas en pie
de ciencia

ALIANZA STEAM POR EL
TALENTO FEMENINO

