

ANEXO IV
PLAN DE IGUALDAD DE FGV
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2018

INTRODUCCIÓN

La definición de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece como paso previo indispensable para la elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad la realización de un diagnóstico. El diagnóstico tiene como objetivo proporcionar información de la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad en la organización. Inicialmente se ha hecho referencia a la evolución de la plantilla de Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (en adelante, FGV) en los últimos años, se ha comparado la plantilla desagregada por sexo con la de otras empresas ferroviarias y tranviarias y de autobuses y, por último, se han incluido al menos las materias de que han sido objeto de análisis cuantitativo que servirá de base para la formulación de propuestas de mejora del próximo Plan de Igualdad según RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad en el empleo y la ocupación que modifica el apartado 2 del artículo 46 LOIMH.

Los contenidos de análisis de este diagnóstico deben incluir al menos las siguientes materias, tal y como establece el citado Real Decreto-ley:

- Procesos de Selección y Contratación
- Clasificación profesional
- Formación.
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los indicadores de género que se han utilizado aportan información sobre el punto de partida diferencial de mujeres y hombres, visibilizan, en su caso, las desigualdades existentes en cada una de las materias enunciadas e indica cuáles son los aspectos que deben subsanarse a través de las medidas que se han de acordar y formaran parte del próximo Plan de Igualdad.

1.- INFORMACIÓN GENÉRICA SOBRE LA ENTIDAD

Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (en adelante, FGV) gestiona los servicios de transporte de Metrovalencia y el TRAM de Alicante.

1. **Metrovalencia** engloba la red de metro y tranvía que da cobertura a la ciudad de Valencia, a su área metropolitana y zonas de influencia. Cuenta con 133 estaciones distribuidas a lo largo de 146 kilómetros.
2. **TRAM Metropolitano** de Alicante cuya red da servicio a la ciudad de Alicante, su área metropolitana y el eje de la Costa Blanca hasta Denia cinco líneas en servicio, con sus 71 estaciones distribuidas a lo largo de los 13 municipios por lo que circula TRAM de Alicante.

La misión de FGV es prestar a los ciudadanos en la CV un servicio público de transporte por ferrocarril sostenible, mediante una gestión eficiente y con la máxima calidad, seguridad, transparencia y rentabilidad social” es oportuno desarrollar los contenidos de esta declaración de principios que debe estar presente e impregnar las distintas acciones de comunicación, tanto internas como externas, que se promuevan en la empresa.

FGV se constituyó en 1986 tras la culminación del proceso de transferencias a la Comunidad Valenciana de los servicios de transporte que explotaba en su territorio la empresa Ferrocarriles Españoles de Vía Estrecha (FEVE) dependiente de la Administración Central del Estado. FGV comenzó su servicio comercial el 1 de enero de 1987 en Valencia y Alicante.

A 31 de diciembre de 2018, el número de plantilla en FGV, es de 1584 personas. Desagregado por sexo, este número da la siguiente distribución:

	VALÈNCIA	ALICANTE	TOTAL
HOMBRES	925	265	1190
MUJERES	312	82	394
	1237	347	1584

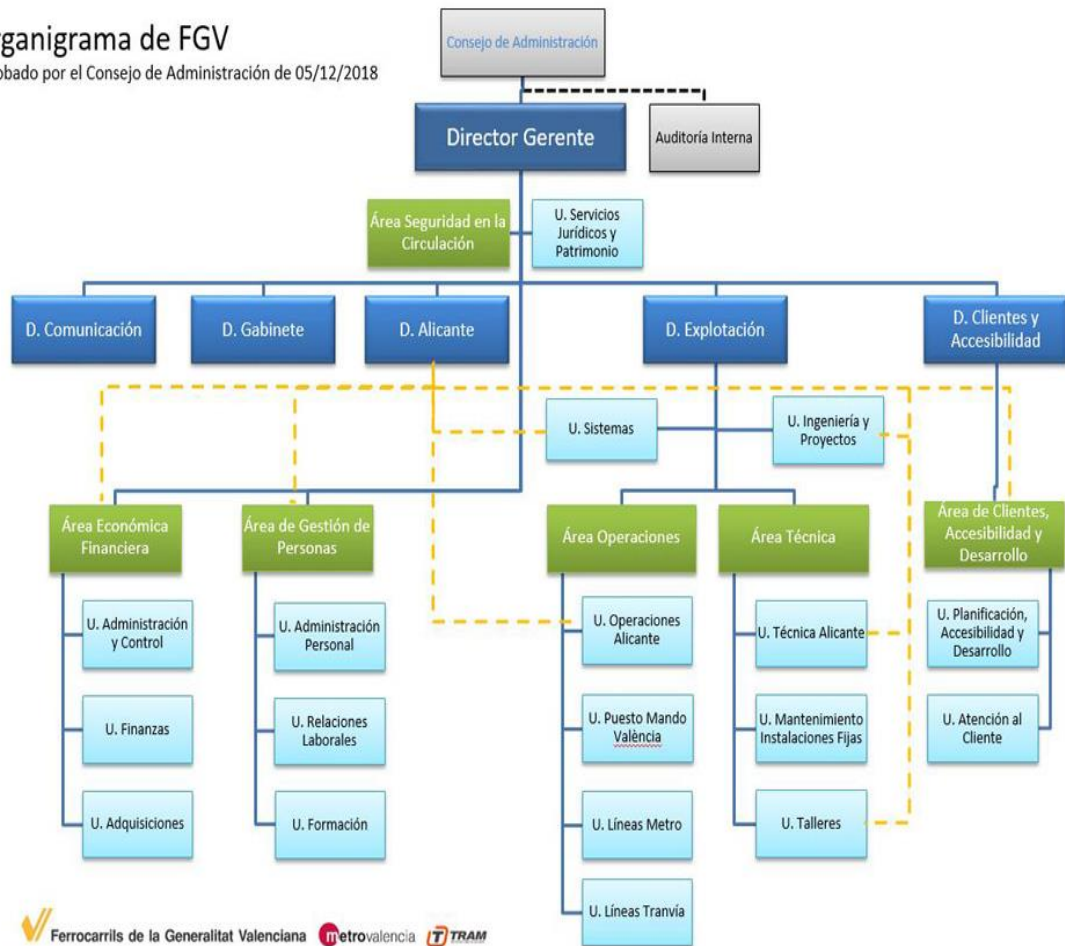
El convenio colectivo aplicable a 31 de diciembre de 2018 es el XII convenio colectivo interprovincial (código 80000072011989. [2016/8908]), publicado por resolución de 16 de septiembre de 2016, de la Subdirección General de Relaciones Laborales. (DOGV de 25 de noviembre).

En dicho convenio, se contenía el último Plan de Igualdad de la entidad.

Es en el seno de la comisión negociadora del XIII convenio colectivo interprovincial donde se inicia la negociación del presente diagnóstico.

Organigrama de FGV

Aprobado por el Consejo de Administración de 05/12/2018



En cuanto a la política de responsabilidad social corporativa, como empresa pública, FGV es consciente de que su actividad está plenamente orientada a servir a la Comunidad, y que esta misma presencia en la sociedad puede contribuir a su desarrollo y mejora. Línea 0 es una iniciativa que nace con ese fin. Como si de una línea de Metro o tranvía se tratara, FGV busca conectar a la ciudadanía con la realidad que nos rodea fomentando valores positivos: diversidad, integración, responsabilidad, respeto, cooperación, voluntariado,...

Por su parte, la contribución a la sostenibilidad que ofrece el transporte ferroviario que ofrece FGV en sus ámbitos de actuación, se refleja en múltiples aspectos económicos, sociales y medioambientales.

Desde el punto de vista económico, Metrovalencia y el TRAM propician la disminución de los costes económicos derivados de la congestión, una drástica reducción del consumo energético y de todos los costes generados por el tráfico privado: seguros, gastos de conservación e infrutilización del parque de automóviles, siniestralidad, vigilancia, polución, ruido, ocupación de espacios, etc.

Desde el punto de vista social, FGV contribuye a la integración de las diferentes poblaciones y ámbitos a los que sirve; mejora la calidad del transporte en su conjunto; por su elevada seguridad colabora a una menor accidentabilidad; realiza de una manera continuada actuaciones encaminadas a incrementar la accesibilidad de las personas de movilidad reducida por causas físicas o sensoriales; participa y promueve actividades culturales; etc. También en el ámbito interno, estableciendo mecanismos de participación y mejora.

Desde el punto de vista medioambiental, además del cuidado en la vertiente interna mediante un Sistema de Gestión Ambiental certificado, la presencia de FGV, disminuye las emisiones a la atmósfera, lo que reduce drásticamente la contaminación local; una parte sustancial de la energía consumida procede de fuentes renovables y tiene un consumo energético por viajero transportado muy inferior al de otros modos. Además, las infraestructuras y vehículos tienen una mayor duración y utilización que los otros modos de transporte.

FGV, contribuye a una movilidad sostenible, reduciendo la congestión, mediante una menor ocupación del espacio, facilitando la intermodalidad con otros medios no motorizados (a pie y bicicleta) con el vehículo privado mediante aparcamientos estratégicamente situados en la proximidad de estaciones y con el transporte público a través de la integración modal espacial, técnica y tarifaria.

2. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Como hemos visto, una de las materias sobre las que debe versar el diagnóstico es la de los procesos de selección y contratación que se utilicen en la empresa, valorando si los mismos dificultan la igualdad y diversidad en la compañía, algo importante porque los procesos de selección son los que permiten que mujeres y hombres puedan ingresar en FGV.

En el **área de acceso al empleo** del Plan de Igualdad del XII convenio colectivo se contenían los siguientes objetivos:

1.- Garantizar que las convocatorias de ingreso en FGV y los procesos de contratación temporal no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

Para ello, se establecían estas medidas:

- Elaborar estadísticas, con los datos desagregados por sexo, de aspirantes que se han presentado en las convocatorias externas.
- Lograr la paridad entre mujeres y hombre en los tribunales de exámenes de convocatorias externas.
- Como medida de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de ingresos de mujeres y hombres en FGV.
- Hacer un seguimiento en las ofertas de empleo que realice FGV para que se intente que el envío de personas candidatas sea, en la medida de lo posible, un número similar de hombres y mujeres.

2.- facilitar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio.

Para ello, como medidas, se establecía:

- Incorporar cláusulas de discriminación positiva en las pruebas de acceso a puestos de trabajo relacionados con Talleres e Instalaciones Fijas, para que, a igualdad de puntuación, el desempate lo decida la pertenencia al género subrepresentado.

3.- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

- Para ello, como medida, se incorporaba formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a los departamentos de Recursos Humanos (actualmente, área de gestión de personas).

Tras la entrada en vigor del Plan de Igualdad, en 2016, únicamente se ha realizado un proceso de acceso a FGV (la publicación de las bolsas temporales de 2017), ya que anteriormente a éstas se encontraban vigentes las de 2015.

En las bases de la convocatoria del anuncio publicado el 3 de mayo del 2017, **se incluía como uno de los criterios de desempate a puntos de los/las aspirantes en cada bolsa la resolución a favor del género que estuviera infrarrepresentado.**

En estas bolsas, no hubo tribunal de exámenes, ya que las candidaturas se ordenaban por puntuaciones de méritos, no de exámenes.

Por tanto, de las medidas que establecía el plan de igualdad en esta materia, podemos dar los datos desagregados por sexo de las personas que conformaron esas bolsas.

Respecto a la formación en materia de igualdad a los departamentos de Recursos humanos (actualmente Gestión de Personas), se analizará en el apartado "formación" de este diagnóstico.

El carácter de entidad pública de Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (en adelante FGV), integrante del Sector Público Instrumental de la Generalitat, según se recoge en los artículos 2 y 3 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de hacienda pública, del sector público instrumental y de subvenciones, determina que en el acceso a los puestos de trabajo de la misma deban garantizarse los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, así como el resto de principios recogidos en la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana.

Los procesos selectivos derivados de las Ofertas de Empleo Público de FGV se publican en el Diario de la Generalitat Valenciana y se desarrollan conforme a lo establecido en el artículo 70 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público. Además, hay que tener en cuenta los criterios generales de aplicación a las ofertas de empleo público correspondientes a los años 2017 y 2018 (publicadas en el DOGV nº 8198, de 26 de diciembre del 2017, y nº 8329, de 2 de julio de 2018) y las bases de las convocatorias para la conformación de las Bolsas de Empleo Temporal siguiendo para ello las previsiones del II y III Acuerdos de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat (publicadas en el DOGV nº 8034, de 8 de mayo de 2017 y nº 8364, de 20 de agosto de 2018).

El Consejo de Administración de Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (FGV) ha aprobado la Oferta de Empleo Público de la empresa, correspondiente a 2018, que incluye 15 plazas para las explotaciones de Valencia y Alicante.

La oferta aprobada se suma a las 15 plazas correspondientes a 2017 y que se cubrirán de manera conjunta en los próximos meses, por lo que la Oferta de Empleo Público que presenta FGV será de 30 plazas. Una vez definidas las bases, en un proceso de negociación en el que participa la representación sindical y cumpliendo las premisas de los citados Acuerdos se publicarán en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV).

La empresa se reserva hasta un 13,3% de los puestos para personas con diversidad funcional, siendo el mínimo exigido por Ley de un 7%. Este porcentaje se desglosa entre puestos reservados a personas con diversidad funcional física, sensorial o psíquica y puestos reservados a personas con diversidad funcional intelectual.

Además, con el fin de promover la igualdad efectiva de género, se debe tener en cuenta como uno de los criterios de desempate entre personas de distinto sexo, **la resolución en favor del género que estuviera infrarrepresentado en la empresa en el puesto que se trate de cubrir.**

La propuesta que se ha aprobado corresponde al 100% de la tasa de reposición, de acuerdo con lo establecido en la Ley 22/2017 de 29 de diciembre de 2017 de los Presupuestos de la Generalitat para 2018.

A través del anuncio de 3 de mayo de 2017, se constituyeron 12 bolsas de empleo temporal, cuya vigencia era de dos años inicialmente. Estas bolsas están prorrogadas con informe favorable de 29 de noviembre de 2018 de la Mesa de Diálogo Social, comunicado a la Consellería d'Habitatge, Obres Públiques i Vertebració del Territori el 31 de enero del 2019. Cada listado estaba ordenado por la puntuación de los méritos establecidos en la convocatoria. En cada lista se reservaba un 2% de puestos a personas que tengan reconocida, por los órganos competentes de la administración pública, una discapacidad igual o superior al 33%. **Asimismo, en caso de empate a puntos de las personas que concursaban, se establecía como criterio de desempate: situar primero al aspirante del género menos representado en el puesto de trabajo a cubrir.**

En la actualidad está pendientes de publicar las bases de la conformación de las nuevas bolsas de empleo temporal, que seguirán las premisas establecidas en el III Acuerdo de la Comisión del Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat. Dichas bolsas sustituirán y anularán a las que, para las mismas categorías o puestos de trabajo y demarcaciones provinciales se constituyeron según el anuncio de 3 de mayo de 2017 (publicado en el DOGV de 8 de mayo de 2017).

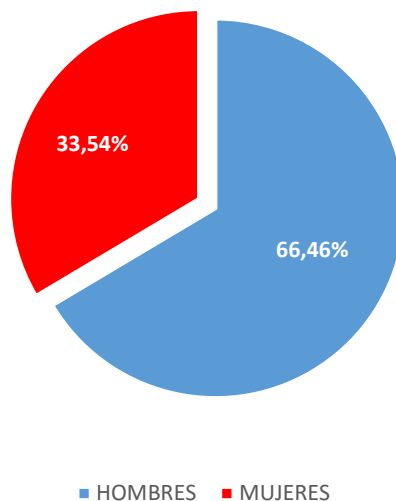
Medidas que se deben cuidar a la hora de evitar ofertas de empleo público pueden ser cuidar el lenguaje utilizado, de manera que sea inclusivo; si se hace referencia a las personas trabajadoras de la empresa usar también un lenguaje no discriminatorio, de manera que el mensaje que se lance sea el de una empresa donde pueden trabajar mujeres y hombres indistintamente, etc.

1.1 CONTRATACIONES TEMPORALES EN EL AÑO 2018:

Los contratos temporales ascendieron a un total de 325 contratos, todos ellos derivados del anuncio publicado el 3 de mayo de 2017, para la constitución de 12 bolsas de trabajo temporal. Los puestos de trabajo que se tuvieron que cubrir temporalmente en F.G.V., a través de las personas disponibles en las mencionadas bolsas de trabajo, fueron los siguientes:

- El 59,38% corresponde a la categoría de Maquinista.
- El 23,38% corresponde a la categoría de Agente de Estaciones.
- El 07,69% corresponde a la categoría de Factor/a de Circulación.
- El 03,38% corresponde a la categoría de Agente de la Usi.
- El 01,85% corresponde a la categoría de Oficial de Oficio.
- El 01,54% corresponde a Informador/a Agente de Estaciones.
- El 0,92% a Montador/a de Instalaciones Eléctricas y Automatismos.
- El 0,62% corresponde a Ayudante de Vía.
- El 0,31% corresponde a Oficial Principal de Línea Tranviaria.
- El 0,31% corresponde a Oficial Celador de Línea Electrificada.
- El 0,31% corresponde a Oficial de Subestaciones y Telemandos.

PORCENTAJE DE CONTRATOS TEMPORALES DESAGREGADOS POR SEXO



1.2 ASPIRANTES Y RESULTADOS DE LAS BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL DEL AÑO 2017

Aspirantes a los que se solicitó documentación por orden de méritos.

DENOMINACIÓN	SEXO		TOTAL
	FEMENINO	MASCULINO	
ATENCIÓN AL CLIENTE-ALICANTE	582	296	878
JEFE/A CIRCULACIÓN-ALICANTE	357	482	839
MAQUINISTAS-ALICANTE	237	677	914
OF. DE TALLER (ELÉCTRICA-ELECTRÓNICA) ALICANTE	6	200	206
OF. DE TALLER (AUTOMOCIÓN) ALICANTE	3	91	94
OF. DE TALLER (MECANIZADO) ALICANTE	4	72	76
OF. DE TALLER (SOLDADURA) ALICANTE	3	52	55
VIAS Y OBRAS-ALICANTE	42	219	261
ATENCIÓN AL CLIENTE-VALÈNCIA	1505	558	2063
JEFE/A DE CIRCULACIÓN-VALENCIA	303	405	708
MAQUINISTAS METRO-VALÈNCIA	407	1151	1558
MAQUINISTAS TRANVIA-VALÈNCIA	235	833	1068
OF. DE TALLER (OF. PPAL LÍNEA TRANVIARIA) VALÈNCIA	7	196	203
OF. DE TALLER (ELÉCTRICA-ELECTRÓNICA) VALÈNCIA	11	344	355
OF. DE TALLER (MECÁNICA-MÁQUINAS HERRAMIENTAS) VALÈNCIA	4	250	254
OF. DE TALLER (ESPECIALIDAD MECÁNICA-FRIGORISTA)VALÈNCIA	2	107	109
OF. DE TALLER (ESPECIALIDAD SOLDADURA Y CALDERERÍA) VALÈNCIA	1	68	69
VIAS Y OBRAS-VALÈNCIA	47	431	478
OF. MNTO ELÉCTRICO (MONT. INSTS. ELECTRICAS Y AUTOMATISMOS) VALÈNCIA	11	413	424
OF. MNTO. ELÉCTRICO (ESPECIALISTA TELECOM.) VALÈNCIA	10	202	212
OF. MNTO. ELÉCTRICO (OF. CEL. LINÉA ELECTRIFICADA) VALÈNCIA	8	262	270
OF. MNTO. ELÉCTRICO (SUBESTACIONES Y TELEMANDOS) VALÈNCIA	10	219	229

Resultados de las bolsas

2. Atención al cliente

Alicante: 9 hombres y 15 mujeres

València: 40 hombres y 110 mujeres

3. Jefe/a de circulación

Alicante: 42 hombres y 58 mujeres

València: 50 hombres y 47 mujeres

4. Maquinista

Alicante: 117 hombres y 20 mujeres

Metro València: 240 hombres y 66 mujeres

Tranvía València: 131 hombres y 16 mujeres

5. Oficial/a de taller Alicante:

- especialidad eléctrica-electrónica: 49 hombres
- automoción: 15 hombres
- mecanizado: 6 hombres

6. Oficial/a de taller València:

- especialidad eléctrica-electrónica: 42 hombres
- mecánica, máquinas herramientas: 20 hombres
- mecánica-frigorista: 4 hombres
- soldadura: 2 hombres

7. Vía y obras

Alicante: 7 hombres

València: 14 hombres

8. Montador/a de instalaciones eléctricas y automatismos:

16 hombres

9. Especialista de telecomunicaciones:

43 hombres

10. Oficial/a celador de línea electrificada:

27 hombres

11. Oficial/a subestaciones y telemandos:

25 hombres

Las ofertas de empleo publicadas no utilizan un lenguaje sexista, ya que utilizan términos inclusivos para referirse a los puestos ofertados. Se publicitan en medios que pueden llegar tanto a mujeres como a hombres (DOGV) y establecen una medida de acción positiva, de manera que en igualdad de condiciones de idoneidad, uno de los criterios de desempate es el del género subrepresentado, tal y como ahora también se recoge en los acuerdos de dialogo social del sector público instrumental para futuras bolsas de empleo (estas son anteriores a dicho documento y en ellas, siguiendo lo estipulado en el plan de igualdad de FGV, ya se incluyó esta cláusula, como hemos dicho antes).

De los resultados obtenidos en estas bolsas de empleo, vemos como sigue siendo talleres e instalaciones fijas donde la presencia de mujeres desaparece.

Las mujeres que existen en estas bolsas están en puestos del área de operaciones, siendo mayoría en atención al cliente y Jefas/es de estación. En maquinistas, su presencia es de un 17%.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real 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, establece lo siguiente:

Sistema de clasificación profesional

1. *Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.*

2. *Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.*

3. *La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.*

4. *Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.*

El artículo 28.1, al que se refiere el número 3 del artículo 22 del ET, indica lo siguiente:

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

En el Plan de Igualdad del XII convenio colectivo, como medida permanente contenida dentro del área de clasificación profesional (la otra parte del área

versaba sobre promoción interna, y la analizamos en ese punto), se contenía como objetivo la “catalogación y valoración de puestos de trabajo con criterios no discriminatorios”, y, como medida, que las denominaciones de los puestos de trabajo contenidos en dicha clasificación se incluyesen en su forma femenina y masculina, cada vez que se utilizasen en un documento interno.

Nuestro sistema de clasificación profesional está recogido en el XII convenio colectivo interprovincial de FGV, y en el mismo se recogen las definiciones de los distintos grupos profesionales y también la estructura salarial de los mismos.

En los procesos de selección interna o externa se nombran los distintos puestos/categorías en sus términos femenino y masculino y se han corregido los errores que se han podido detectar en cuanto a la emisión de etiquetados de sobres o en otros documentos internos que no utilizaban el lenguaje inclusivo. El último error detectado en 2018 al repartir, precisamente, una serie de documentos entre el personal, se ha corregido informáticamente de manera ya definitiva.

Una idea para incorporar a futuros planes de igualdad como medida, sería la utilización de algún tipo de “lupa violeta” o herramienta informática similar que corrija directamente en los documentos de Word los términos sexistas.

En el análisis de la infrarrepresentación femenina, que se hace a continuación, podremos valorar en qué grupos profesionales existe la misma.

4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

ORGANIGRAMA DEL AÑO 2018

CUADRO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (XII CONVENIO COLECTIVO)

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA, A 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2018, DESAGREGADA POR SEXO:

- **POR CENTRO DE TRABAJO**
- **POR GRUPOS PROFESIONALES**
1. JEFATURA, 2. TÉCNICAS/OS, 3. OFICIALES/AS, 4. OPERARIAS/OS
TENIENDO EN CUENTA LA DISTRIBUCIÓN POR EDAD Y ANTIGÜEDAD
- **POR ÁREAS DE ACTIVIDAD: INSTALACIONES FIJAS, TALLERES, OPERACIONES, SUMINISTROS, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**

Diagnosticar la infrarrepresentación femenina es una novedad del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo. Su objetivo es que, si se detecta, el plan de igualdad deberá incluir medidas dirigidas a corregir esa situación, a fin de alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en toda la organización de manera que las mujeres tengan una mayor representación en los sectores, categorías o puestos de trabajo donde actualmente están infrarrepresentadas.

Se denomina segregación ocupacional por género la distribución desigual de mujeres y hombres en la estructura ocupacional. Ésta segregación puede ser horizontal (desigual distribución en distintas ramas de actividad tradicionalmente asociadas a un determinado género) o vertical (distribución desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica de las empresas).

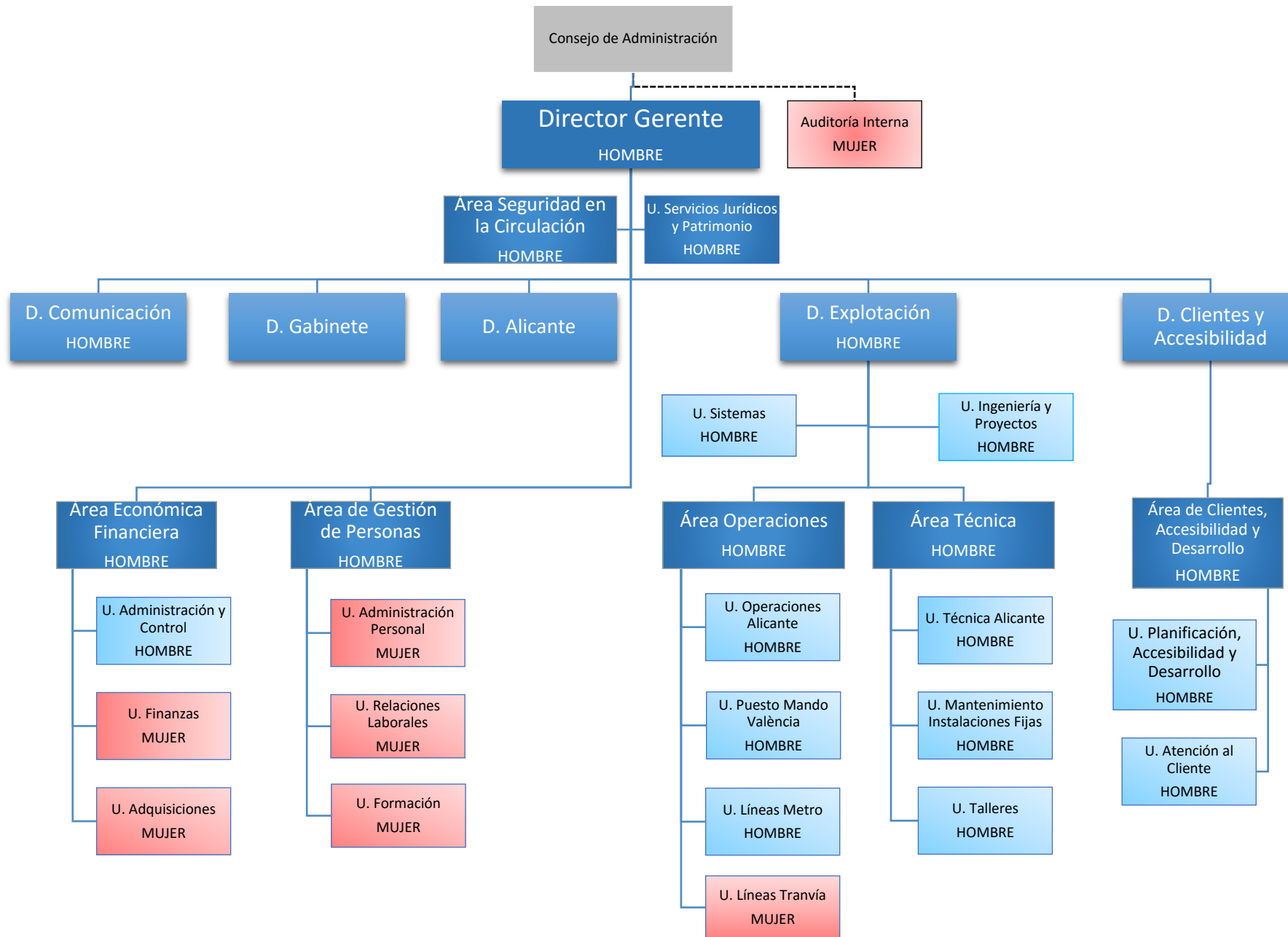
El diagnóstico permitirá conocer si en algún sector, grupo profesional o puesto de trabajo se pueden o deben adoptar medidas en el plan de igualdad que puedan corregir desigualdades con acciones que posibiliten que más mujeres puedan acceder a la empresa o promocionar a esos puestos (por ejemplo, con campañas en centros educativos donde mujeres de la empresa que trabajen en puestos de grupos donde exista esa infrarrepresentación puedan darse a conocer, inclusión de mensajes que incentiven a las mujeres a presentarse, convenios de colaboración con centros de formación, acciones formativas o informativas...), o medidas como priorizar la

elección o ascenso de mujeres respecto de los hombres cuando estén en las mismas condiciones de idoneidad.

LOS **INDICADORES DE GÉNERO** que se han utilizado en el análisis estadístico de los datos son:

- El **índice de distribución** que permite conocer la distribución de mujeres y hombres de cada categoría en relación con el total de personas que la desempeñan en dichos grupos.
- El **índice de concentración** refleja el porcentaje de personas que trabajan en cada una de las áreas de actividad con relación al total del grupo, tomando cada uno de los sexos por separado.

4.1.-ORGANIGRAMA FGV AÑO 2018



CVN XII. 20161218. Cuadro de Clasificación Profesional

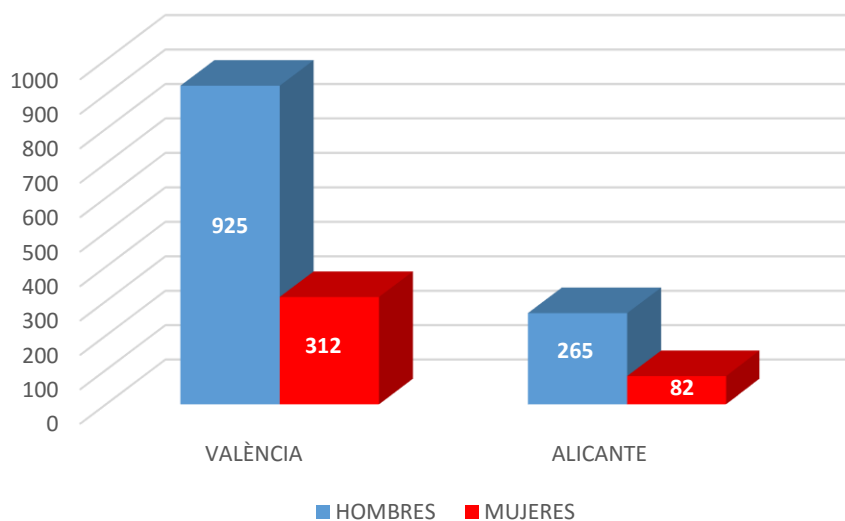
ÁREAS DE ACTIVIDAD	SUMINISTROS	TALLERES	INSTALACIONES FIJAS				ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	OPERACIONES					
			CONSERVACIÓN Y VIGILANCIA DE VÍA	COMUNICACIONES	INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y AUTOMATISMOS	LÍNEA ELECTRIFICADA SUBESTACIONES Y TELEMANDOS		ADMINISTRACIÓN	DELINEACIÓN	CONDUCCIÓN	ESTACIONES	SUPERVISIÓN Y COMERCIAL	
BLOQUES FUNCIONALES	SUMINISTROS	TALLERES					ADMINISTRACIÓN	DELINEACIÓN	CONDUCCIÓN	ESTACIONES	SUPERVISIÓN Y COMERCIAL		
JEFATURA	Director Jefe/a de Área (1) Jefe/a de Unidad (1)												
	Responsable de Servicio (1) Titulado/a Superior (2) Titulado de Grado Medio (2) Técnico/a Ferroviario Superior (2) Técnico/a Ferroviario de Apoyo (2)												
TÉCNICOS	Jefe/a de Sección de Vía y Obras		Jefe/a de Sección de Instalaciones Eléctricas				Técnico/a de Administración						
	Contraemaestre	Jefe/a de Equipo de Instalaciones Eléctricas y Automatismos	Jefe/a de Sección de Telecomunicaciones	Jefe/a de Equipo de Instalaciones Eléctricas y Automatismos	Jefe/a de Equipo de Línea Electrificada	Subjefe/a de Sección de Subestación y Telemandos	Técnico/a Especialista de Admon. y Control	Responsable de Equipo de Admon. y Control	Secretaría de Dirección (3)	Operador/a informático	Regulador de Puesto de Mando (4)	Jefe/a de Estación	Factor/a de Circulación
OFICIALES	Capataz	Oficial de Oficina	Oficial de Sección de Instalaciones Eléctricas y Automatismos	Encargado/a de Subestaciones y Telemandos	Oficial de Subestaciones y Telemandos	Maquinista (4)	Delineante Projectista	Operador/a informático	Conserje	Agente de Estaciones	Auxiliar de Estaciones (5)	Informador/a - Agente de Estaciones	
	Obrero/a 1ª	Oficial Principal de Línea tranviaria	Montador de Instalaciones Eléctricas y Automatismos	Oficial Celador de Línea Electrificada	Oficial de Sección de Instalaciones Eléctricas y Automatismos	Peón (6)	Auxiliar de Administración (5)						
OPERARIOS	Oficial de Sección de Vía y Obras	Obrero/a 2ª	Obrero/a 2ª	Ayudante de Vía									
	Oficial de Sección de Vía y Obras	Oficial de Sección de Vía y Obras	Oficial de Sección de Vía y Obras	Oficial de Sección de Vía y Obras	Oficial de Sección de Vía y Obras								

(1) Cada puesto tendrá su concreta denominación
 (2) Esta nomenclatura desaparece. Cada puesto tendrá su concreta denominación (ej. 'Técnico/a de Prevención', 'Técnico/a de Línea', 'Medico', 'Letrado', 'Técnico/a Comercial', etc.)
 (3) Dada su condición de confianza, la Dirección determinará quién lo debe ocupar en cada momento
 (4) En sus diferentes especialidades profesionales
 (5) Reservado para reubicaciones y reintegros, sin perjuicio de usar cualquier otra categoría o puesto a estos fines
 (6) Reservado para reubicaciones y reintegros en la propia provincia. Realiza tareas sencillas que le sean encomendadas por el responsable de la Unidad o Servicio al que este adscrito

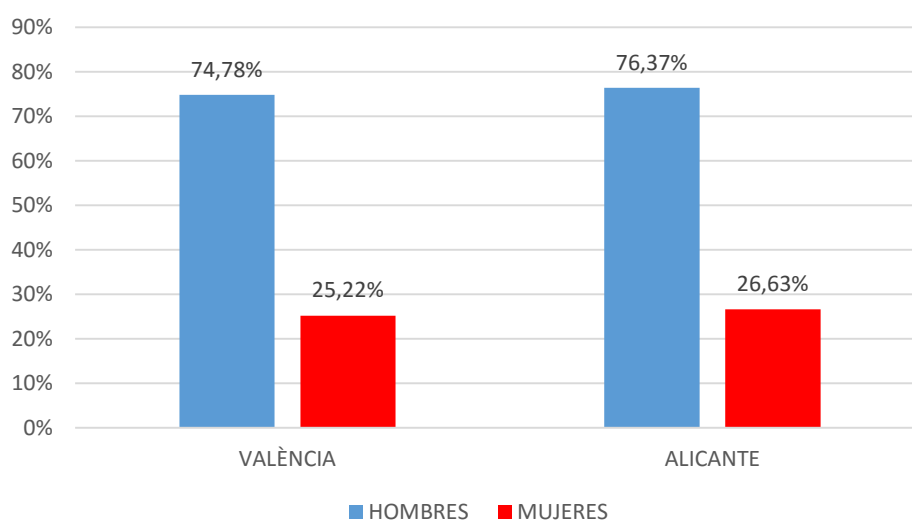
4.2.- PLANTILLA A 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2018: DISTRIBUCIÓN POR CENTRO DE TRABAJO

2018	VALÈNCIA	ALICANTE	TOTAL
HOMBRES	925	265	1190
MUJERES	312	82	394
	1237	347	1584

PLANTILLA A 31/12/2018



DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR CENTRO DE TRABAJO EN EL AÑO 2018

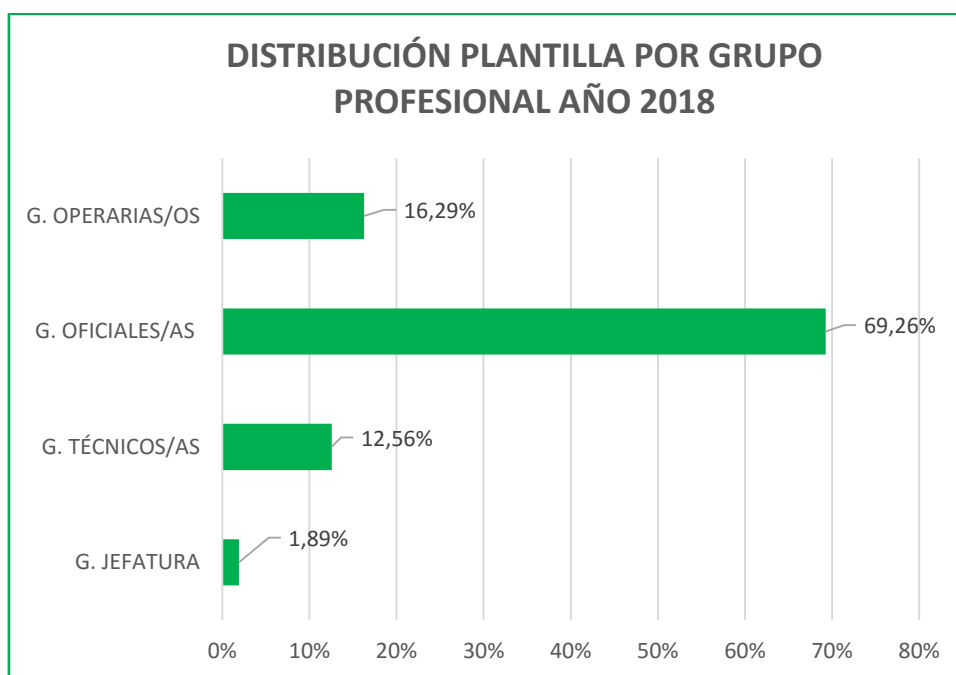


4.3.-DISTRIBUCIÓN PLANTILLA EN EL AÑO 2018 POR GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS DE ACTIVIDAD.

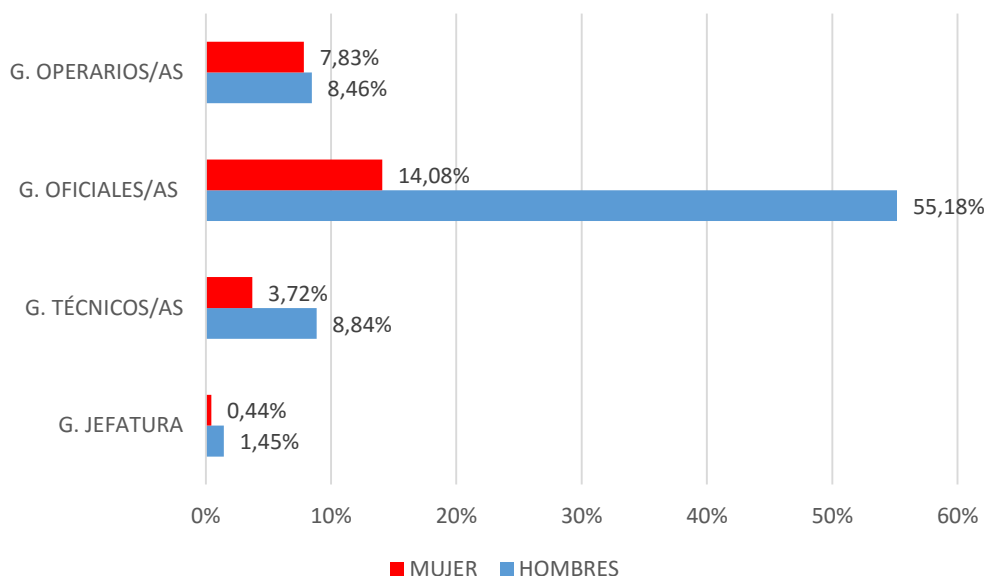
De acuerdo con la cláusula 22.1 del XII convenio colectivo interprovincial, se define como Puesto o Categoría el conjunto de funciones, tareas u otras responsabilidades para cuyo desempeño son exigibles determinados requisitos, capacidades, méritos y, en su caso, experiencia profesional. Un mismo puesto o categoría puede tener distintas "especialidades profesionales" que determinen peculiaridades funcionales diferenciadas.

Se define como **Grupo Profesional** el conjunto de puestos o categorías que requieren similares aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

Se define como **Área de Actividad** las agrupaciones de puestos o categorías que comparten un mismo cometido general.



GRUPOS PROFESIONALES DESAGREGADOS POR SEXO AÑO 2018

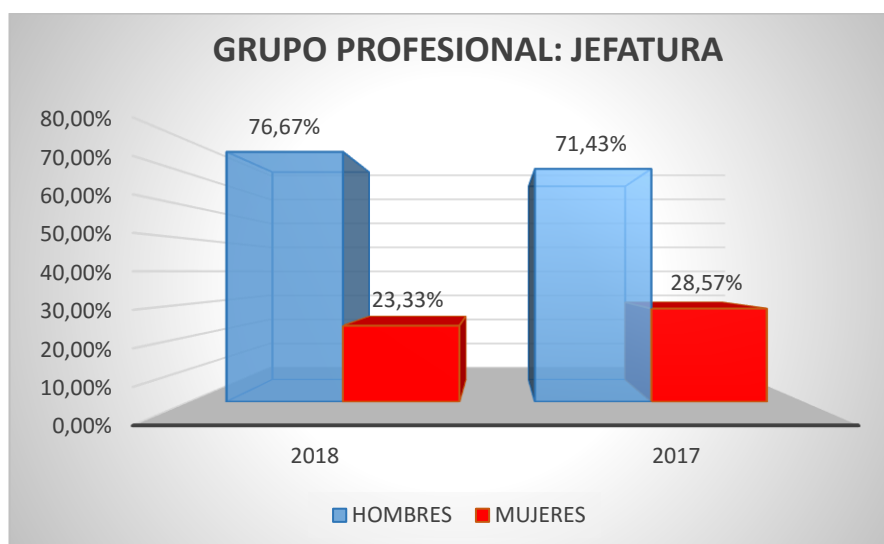
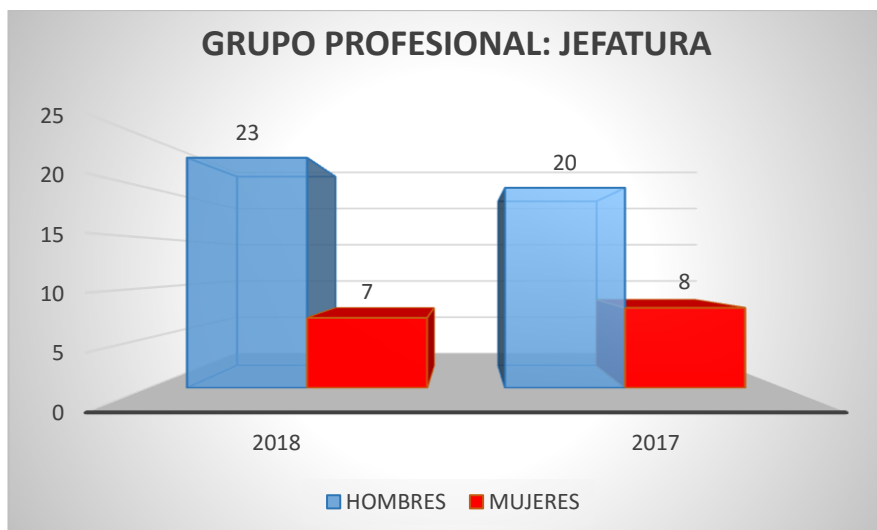


4.3.1. GRUPO PROFESIONAL DE JEFATURA DESAGREGADO POR SEXO

Este grupo lo integran los puestos de trabajo o categorías que se ocupan de la actividad directiva, que se ejerce de modo directo o por delegación, con vistas al rendimiento, calidad, compromiso y consecución de resultados. Planifican y definen estrategias, objetivos y políticas de empresa, realizando con la mayor autonomía y responsabilidad actividades complejas partiendo de directrices amplias.

Se requiere formación universitaria y una acreditada experiencia en puestos de responsabilidad, fuera o dentro de FGV.

En este grupo se incluyen todos los puestos de la Dirección, todas las Jefaturas de Área y de las Unidades organizativas de FGV en València y Alicante.



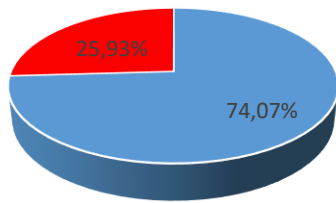
Todas las trabajadoras y los trabajadores que forman el citado grupo tienen un **contrato indefinido**.

Este grupo representa **el 1,89%** de la plantilla total.

La edad media de las mujeres en este grupo profesional es de 52 años y el promedio de su antigüedad es de 24 años. La edad media de los hombres es de 51 años y el promedio de su antigüedad es de 22,27 años.

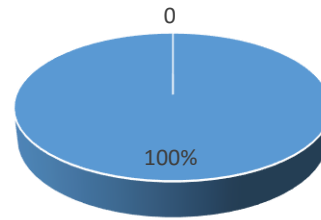
En este grupo los hombres representan el 76,67% y las mujeres el 23,33%. Su distribución por en València y Alicante es la siguiente:

JEFATURA VALÈNCIA



■ HOMBRES ■ MUJERES

JEFATURA ALICANTE



■ HOMBRES ■ MUJERES

DISTRIBUCIÓN POR EDAD

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
De 37 a 43 años	1	4	5
De 44 a 49 años	1	5	6
De 50 a 55 años	3	6	9
De 56 a 61 años	2	8	10
	7	23	30

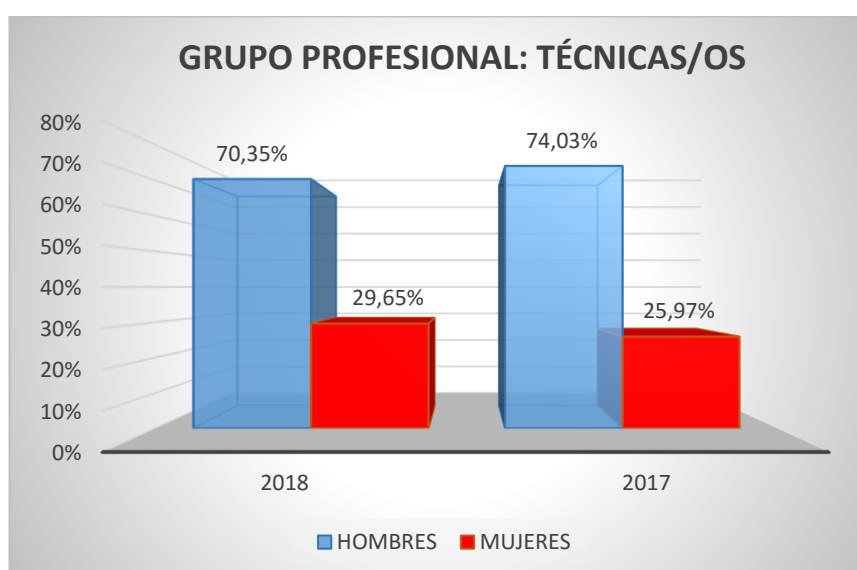
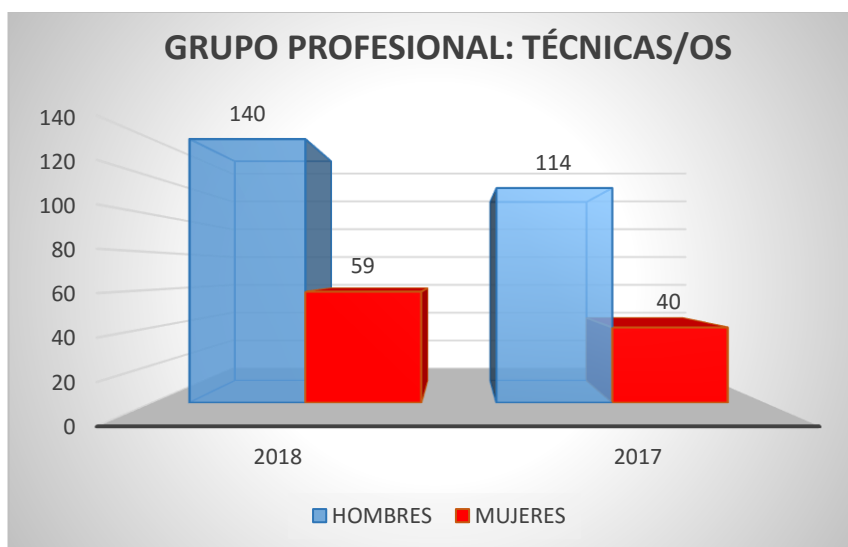
DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN FGV

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
De 0 a 10 años	0	3	3
De 11 a 21 años	3	8	11
De 22 a 32 años	3	6	9
De 33 a 43 años	1	6	7
	7	23	30

4.3.2.-GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICAS/OS DESAGREGADO POR SEXO

Este grupo lo integran los puestos de trabajo o categorías que realizan tareas complejas en su ámbito de competencias con la finalidad de proporcionar el soporte técnico especializado de alto nivel o el soporte profesional para el correcto desarrollo de acciones y el logro de objetivos.

Pertenecen a este grupo las categorías profesionales en las cuales las personas que las ostentan precisan de una formación universitaria y/o conocimientos equivalentes adquiridos en el desempeño de su profesión, fuera o dentro de FGV, y que realizan tareas complejas con objetivos globales definidos, requiriendo un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, pudiendo ordenar o supervisar la actividad de otros trabajadores/as al frente de un ámbito organizativo subordinado.

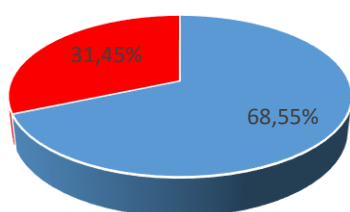


Todas las trabajadoras y los trabajadores que forman el citado grupo tienen un **contrato indefinido**. Este grupo representa el **12,56%** de la plantilla total.

La edad media de las mujeres en este grupo profesional es de 49,07 años y la de los hombres es de 50,40 años. El promedio de antigüedad de las mujeres es de 19,70 años y el de los hombres de 24,76 años.

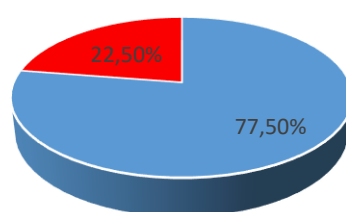
En este grupo los hombres representan el 70,35% y las mujeres el 29,65%.

TÉCNICAS/OS VALÈNCIA



■ HOMBRES ■ MUJERES

TÉCNICAS/OS ALICANTE



■ HOMBRES ■ MUJERES

DISTRIBUCIÓN POR EDAD

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
De 31 a 37 años	0	5	5
De 38 a 43 años	14	19	33
De 44 a 49 años	15	33	48
De 50 a 55 años	19	48	67
De 56 a 61 años	11	35	46
	59	140	199

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN FGV

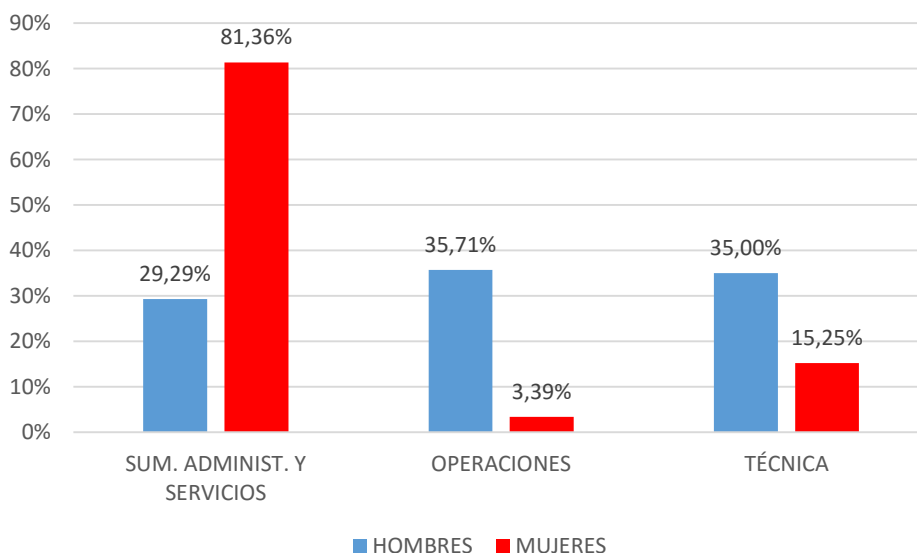
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
De 0 a 10 años	2	6	8
De 11 a 21 años	34	49	83
De 22 a 32 años	20	40	60
De 33 a 43 años	3	45	48
	59	140	199

Las personas que integran este grupo profesional se han agrupado en función de que sus actividades se realicen en el área de Suministros, Administración y Servicios, en el área de Operaciones y en el área Técnica (Talleres e Instalaciones fijas) utilizando como indicador de género el **índice de concentración**. Dicho indicador refleja el porcentaje de personas que trabajan en cada una de las áreas de actividad con relación al total del grupo, tomando cada uno de los sexos por separado.

Los resultados obtenidos en el grupo profesional de técnicas reflejan que las mujeres desempeñan su trabajo mayoritariamente en área de Suministros, Administración y Servicios donde representan el 81,36% del total, principalmente ocupan puestos en el área de gestión de personas y en el área económica financiera; un 15,25% trabajan en el área técnica (talleres e instalaciones fijas), y sólo un 3,39% trabaja en el área de operaciones.

En el caso de los hombres los resultados confirman que éstos se distribuyen proporcionalmente entre las tres áreas de actividad: el 29,29% trabaja en el área de suministros, administración y servicios, el 35,71% trabaja en el área de operaciones y el 15,25% desempeña su trabajo en el área técnica.

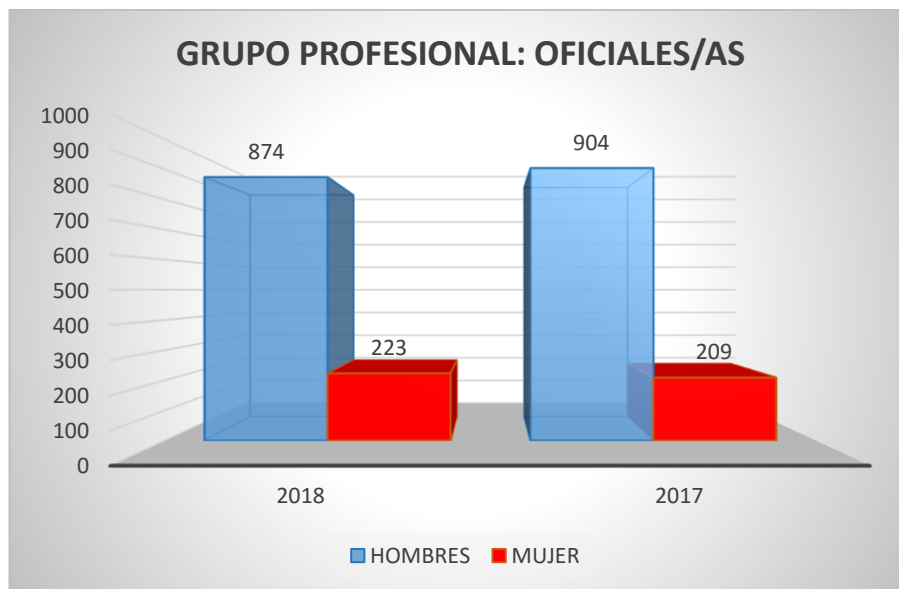
CLASIFICACIÓN POR ÁREAS DE ACTIVIDAD

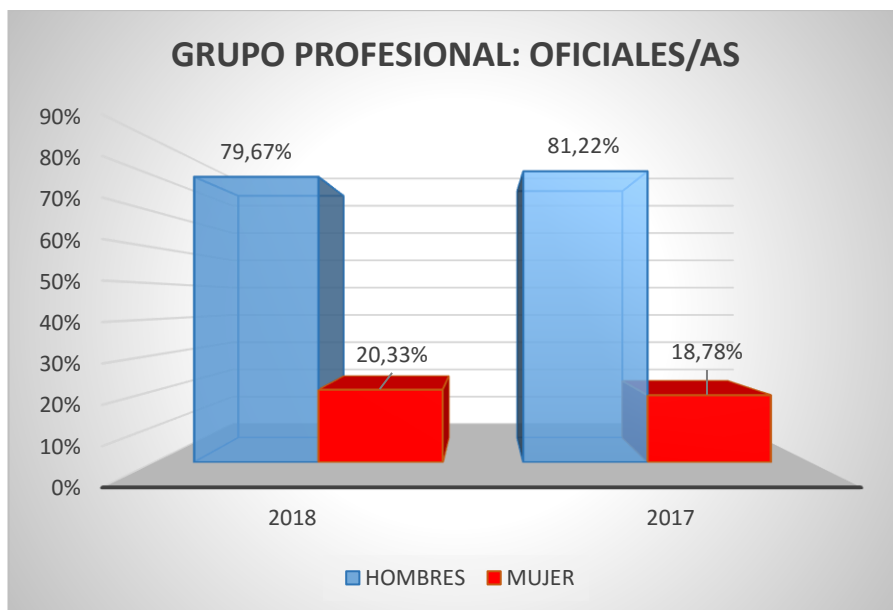


4.3.3.-GRUPO PROFESIONAL DE OFICIALES/AS DESAGREGADO POR SEXO

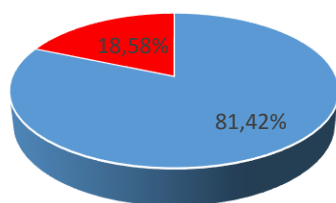
Este grupo lo integran los puestos de trabajo o categorías que realizan trabajos de complejidad media, bajo instrucciones o procedimientos generales, que requieren especialización específica o capacitación profesional adecuada y que exigen habitualmente cierto grado de iniciativa, asumiendo bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Su ejercicio puede conllevar, en algunos casos, el ejercicio de mando jerárquico o funcional sobre otros trabajadores/as.

Pertencen a este grupo las categorías profesionales en las cuales las personas que las ostentan requieren una titulación de Bachillerato y/o Ciclo Formativo de Grado Medio, Superior o conocimientos equivalentes adquiridos en el desempeño de su profesión. En algunos casos, se puede requerir una concreta titulación profesional.



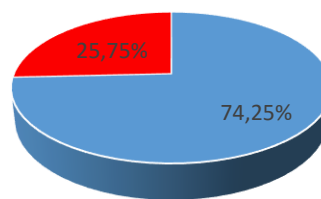


**G. OFICIALES/AS
VALÈNCIA 2018**



■ HOMBRES ■ MUJERES

**G. OFICIALES/AS
ALICANTE 2018**



■ HOMBRES ■ MUJERES

DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS DE ACTIVIDAD

	HOMBRES	MUJERES
ÁREA DE INSTALACIONES FIJAS	68	0
ÁREA DE TALLERES	140	3
ÁREA DE OPERACIONES	626	174
ÁREA SUMIN., ADMINIS Y SERVICIOS	40	46
	874	223

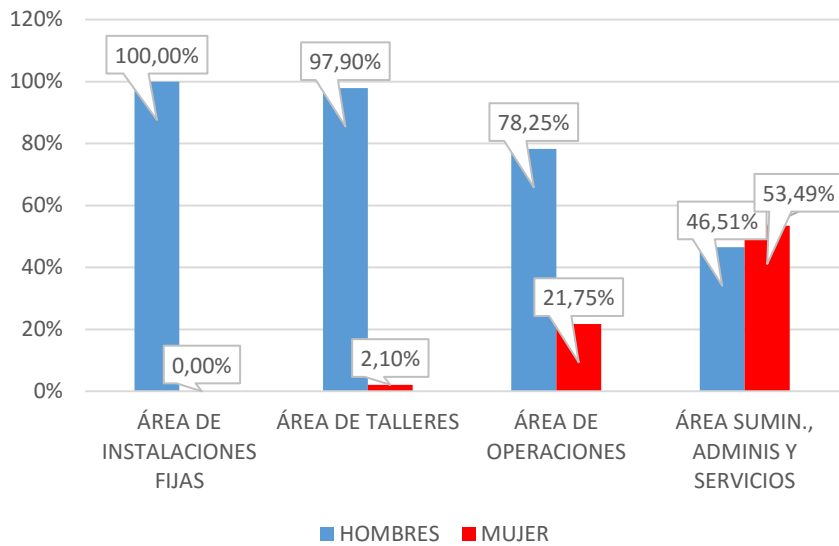
En los grupos profesionales de oficiales/as y operarias/os se han obtenido los resultados por cada puesto o categoría profesional según la Clasificación Profesional del XII Convenio Colectivo de FGV. En dichos grupos encontraremos personas que trabajan con

un contrato laboral temporal, el resto de personas que trabajan en los demás grupos tienen un contrato indefinido.

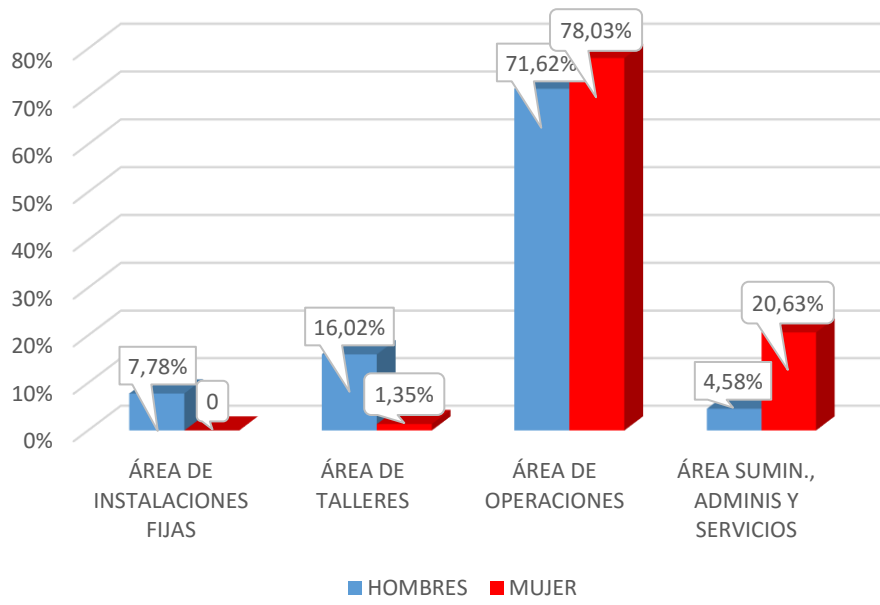
Puesto que en el área de suministros sólo trabajan nueve personas en el puesto de especialista de compras y suministros, se ha optado por incluirlos en el área denominada suministros, administración y servicios.

Este grupo representa el **69,26%** de la plantilla total.

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN



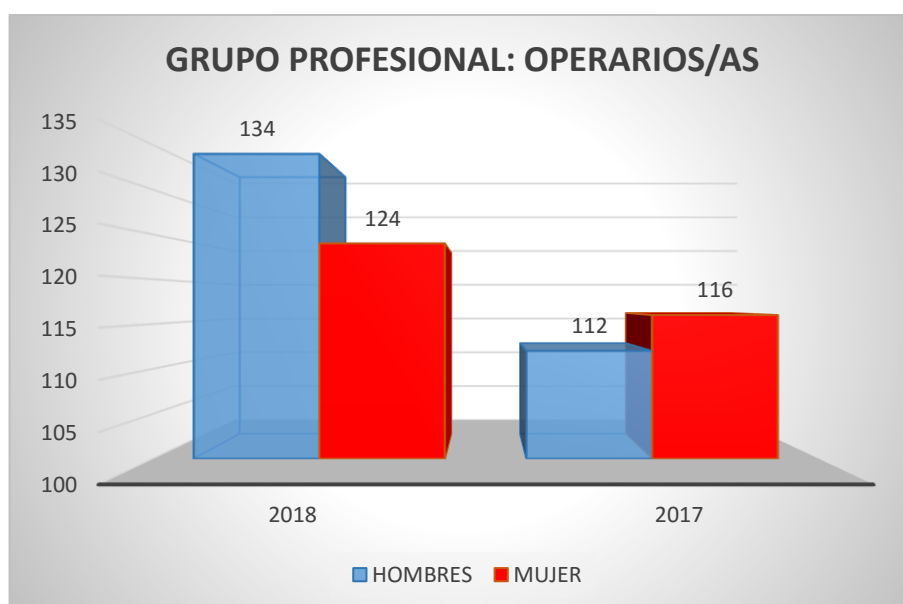
ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN

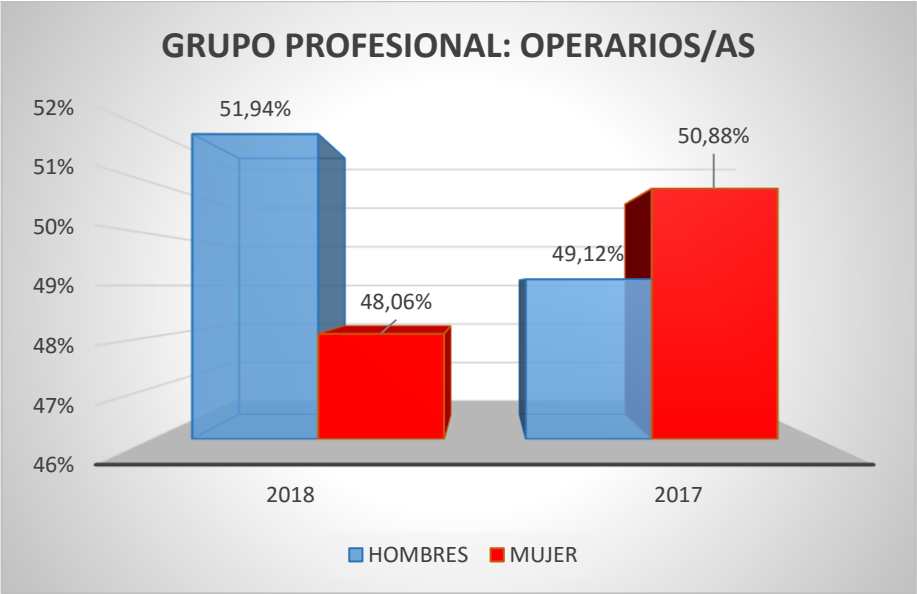


4.3.4.-GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIAS/OS DESAGREGADO POR SEXO

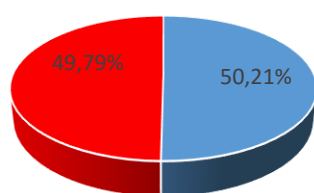
Este grupo lo integran los puestos de trabajo o categorías que realizan trabajos de complejidad baja, según métodos precisos o instrucciones concretas, que pueden exigir cierta iniciativa y razonamiento y precisar de una especialización o capacitación profesional básica o elemental y/o de un periodo corto de adaptación.

Pertenecen a este grupo las categorías profesionales en las cuales las personas que las ostentan han de tener una formación de Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO). No se precisa experiencia previa.



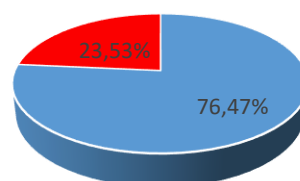


**G. OPERARIAS/OS
VALÈNCIA 2018**



■ HOMBRES ■ MUJERES

**G. OPERARIAS/OS
ALICANTE 2018**



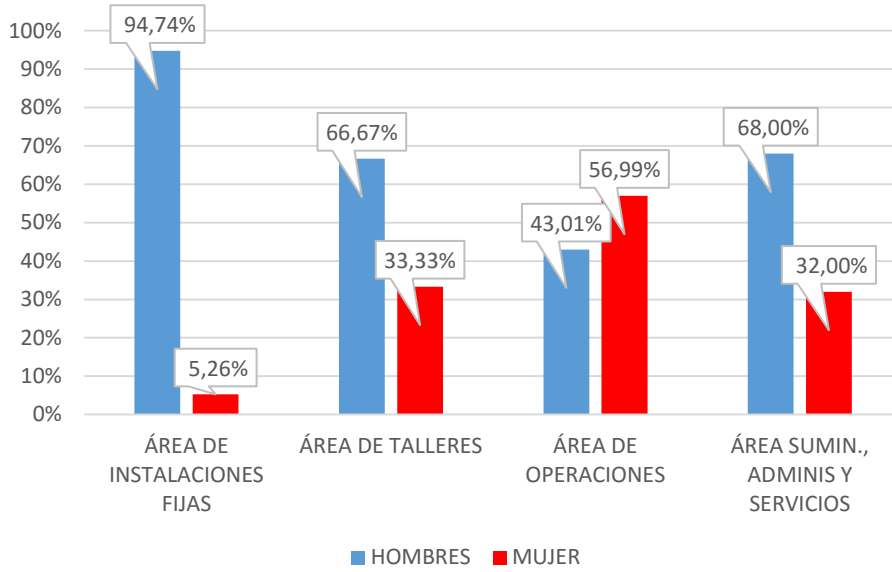
■ HOMBRES ■ MUJERES

DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS DE ACTIVIDAD

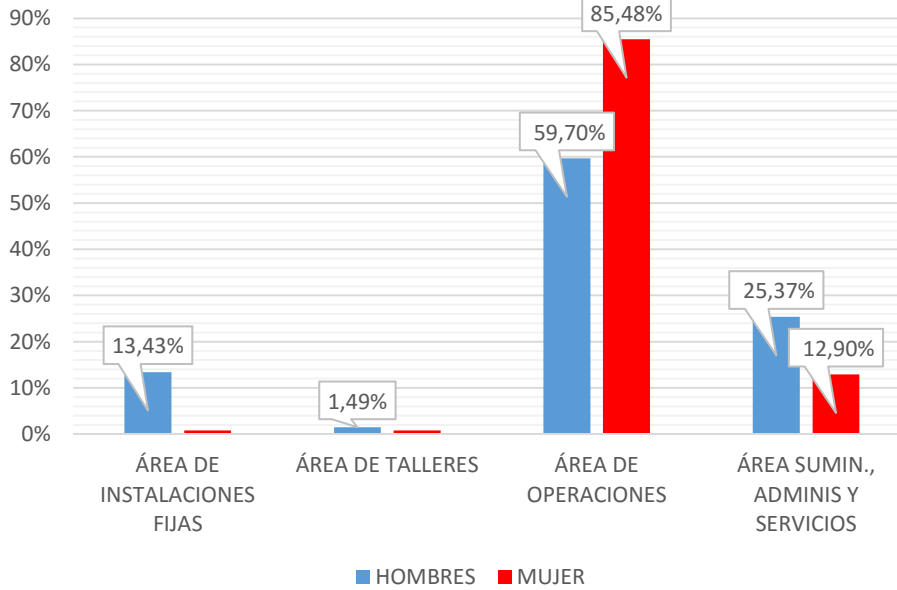
	HOMBRES	MUJERES
ÁREA DE INSTALACIONES FIJAS	18	1
ÁREA DE TALLERES	2	1
ÁREA DE OPERACIONES	80	106
ÁREA SUMIN., ADMINIS Y SERVICIOS	34	16
	134	124

Este grupo representa el **16,29%** de la plantilla total.

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN



ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN



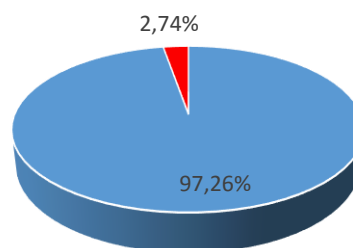
4.3.5.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREA DE ACTIVIDAD Y CATEGORÍA/PUESTO.

ÁREA DE TALLERES:

	VALÈNCIA	ALICANTE	TOTAL
HOMBRES	135	7	142
MUJERES	4	0	4
	139	7	146

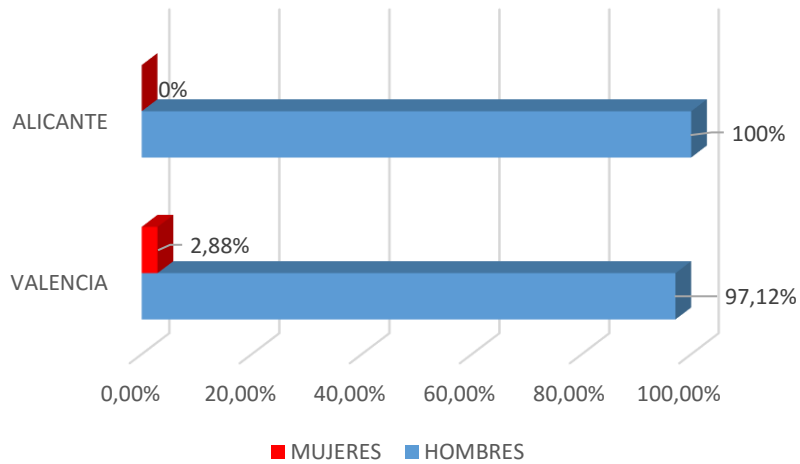
TALLERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
JEFE/A DE EQUIPO DE TALLER	23	0	23
OFICIAL/A DE OFICIO	102	3	105
OFICIAL/A PRINCIPAL L. TRANVIAR.	15	0	15
ESPECIALISTA DE TALLER	2	1	3

INDICE DE DISTRIBUCIÓN:
TALLERES



■ HOMBRES ■ MUJERES

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN: TALLERES



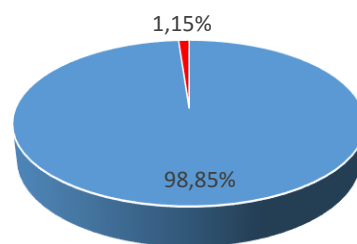
En el área de Talleres la **edad y la antigüedad promedio** de los hombres que tienen **contrato indefinido** es de 51,45 años y su antigüedad promedio es de 24,62; las mujeres tienen una edad promedio de 48,75 años y su antigüedad es de 11,96.

ÁREA DE INSTALACIONES FIJAS

	VALÈNCIA	ALICANTE	TOTAL
HOMBRES	70	16	86
MUJERES	0	1	1
	70	17	87

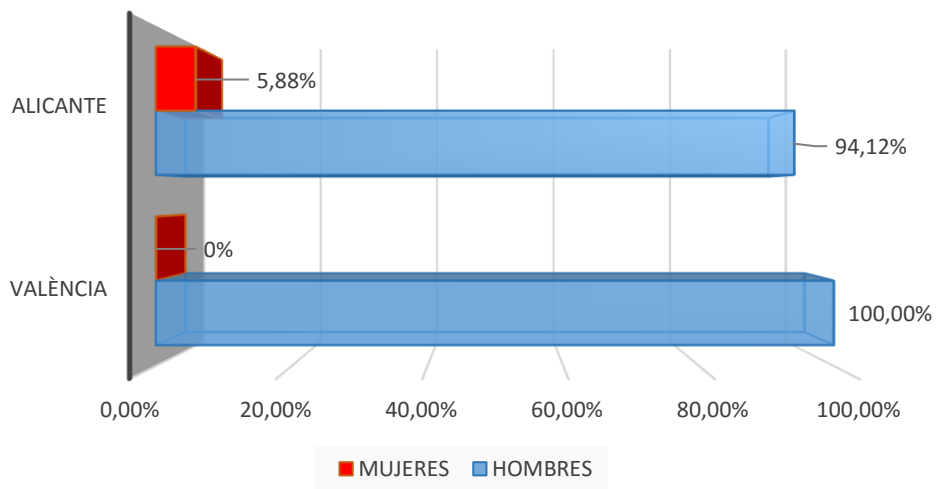
	VALÈNCIA	ALICANTE	TOTAL
CAPATAZ/A	2	1	3
OBRERO/A 1ª	1	0	1
ESPEC. TELECOMUNICACIONES	6	0	6
J.E. INSTALAC. ELÉCTRICAS AUT.	3	0	3
MONTADOR/A INST.ELECT. AUTOM.	13	0	13
J.E. LÍNEA ELECTRIFICADA	2	0	2
SUBJ. SECC. INST. ELECT. AUTOM.	1	0	1
SUBJ. SECC. L. ELECT. SUB. TELEM.	0	1	2
ENCARGADO/A SUBEST. TELEMAN.	12	8	20
OF. SUBESTAC. TELEMANDOS	5	0	5
OF. CELADOR L. ELECTRIFICADA	9	0	9
OBRERO/A 2ª	6	6	12
AYUDANTE DE VÍA	6	1	7
PEÓN/A	0	0	0

ÍNDICE DISTRIBUCIÓN:
INSTALACIONES FIJAS



■ HOMBRES ■ MUJERES

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN: INSTALACIONES FIJAS



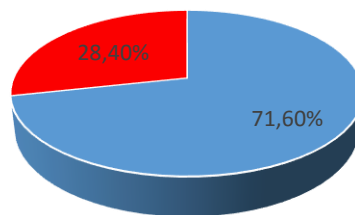
En el área de Instalaciones Fijas la **edad y la antigüedad promedio** de los hombres que tienen **contrato indefinido** es de 50,64 años y su antigüedad promedio es de 23,69.

ÁREA DE OPERACIONES:

	VALÈNCIA	ALICANTE	TOTAL
HOMBRES	523	183	706
MUJERES	221	59	280
	744	242	986

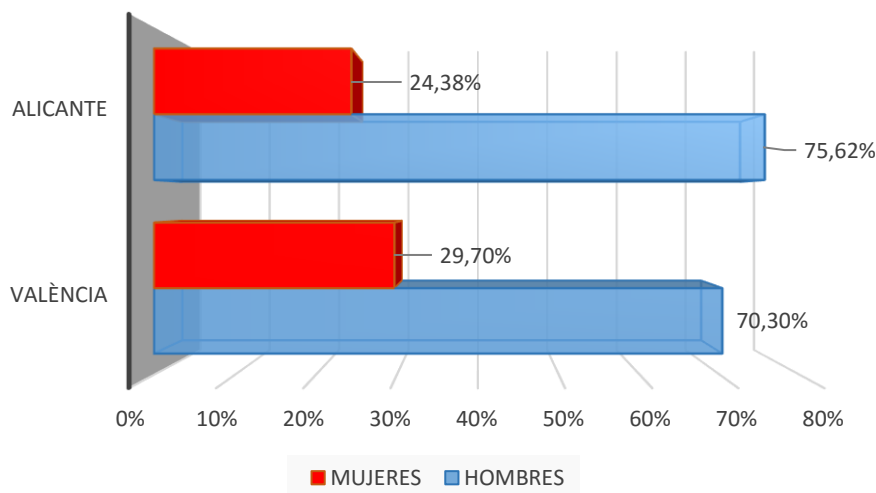
OPERACIONES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MAQUINISTA	437	100	537
REGULADOR/A P. MANDO	48	8	56
JEFE/A DE ESTACIÓN	17	6	23
FACTOR/A DE CIRCULACIÓN	58	30	88
AGENTE USI	66	30	96
AGENTE DE ESTACIONES	64	96	160
AUXILIAR ESTACIONES	8	0	8
INFORMADOR AE	8	10	18
	706	280	986

ÍNDICE DISTRIBUCIÓN: OPERACIONES



■ HOMBRES ■ MUJERES

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN: OPERACIONES



En el área de Operaciones vamos a obtener el **promedio** de dos variables: **edad y tiempo de permanencia en la empresa (antigüedad)** de todas las personas que tienen **contrato indefinido**:

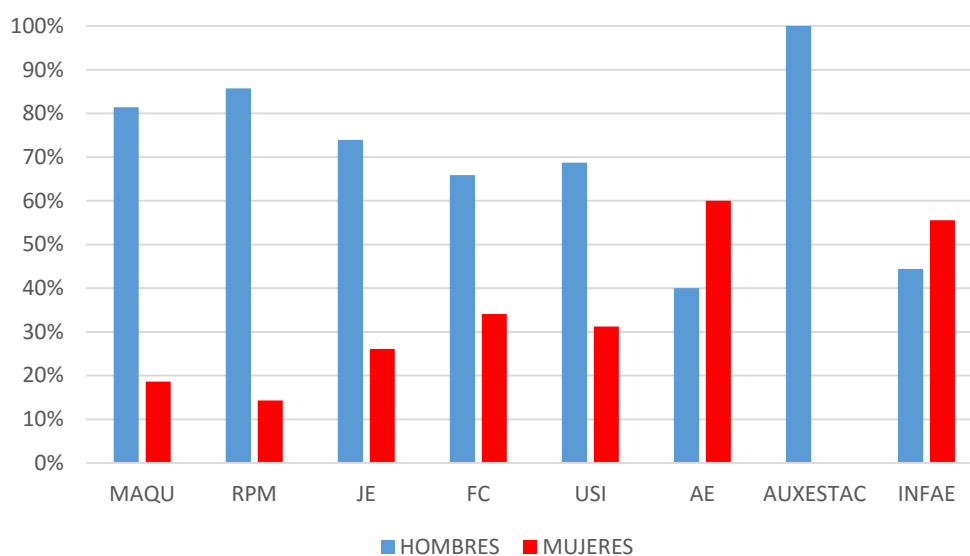
- Los hombres que trabajan en el puesto de **Maquinista** tienen una edad promedio de 48,99 años y una antigüedad de 23,46, y las mujeres tienen una edad 44,24 años y una antigüedad de 14,86.
- Las personas que son **Reguladores/as de Puesto de Mando**: los hombres tienen una edad promedio de 49,08 años y una antigüedad de 23,49; sin embargo, las mujeres tienen una edad promedio de 48,25 años y una antigüedad de 18,05.
- De las personas que desempeñan el puesto de **Jefe/a de Estación**: los hombres tienen una edad promedio de 54,35 años y una antigüedad de 32,16; sin embargo, las mujeres tienen una edad promedio de 45 años y una antigüedad de 17,88.
- Las personas que trabajan como **Factores/as de Circulación**: los hombres tienen una edad promedio de 53,50 años y una antigüedad de 28,24; sin embargo, las mujeres tienen una edad promedio de 48,71 años y una antigüedad de 19,82.
- De las personas que ocupan el puesto de **Agente de Estación**: los hombres tienen una edad promedio de 53,28 años y una antigüedad de 21,96; sin embargo, las mujeres tienen una edad promedio de 50,10 años y una antigüedad de 15,84.

- De las personas que ocupan el puesto de **Informador/a Agente de Estación**: los hombres tienen una edad promedio 48,71 años y una antigüedad de 26,24; sin embargo, las mujeres tienen una edad promedio de 47,29 años y una antigüedad de 12,88.
- De las personas que desempeñan el puesto de **Auxiliar de Estación**: los hombres tienen una edad promedio 51,86 años y una antigüedad de 25,80.

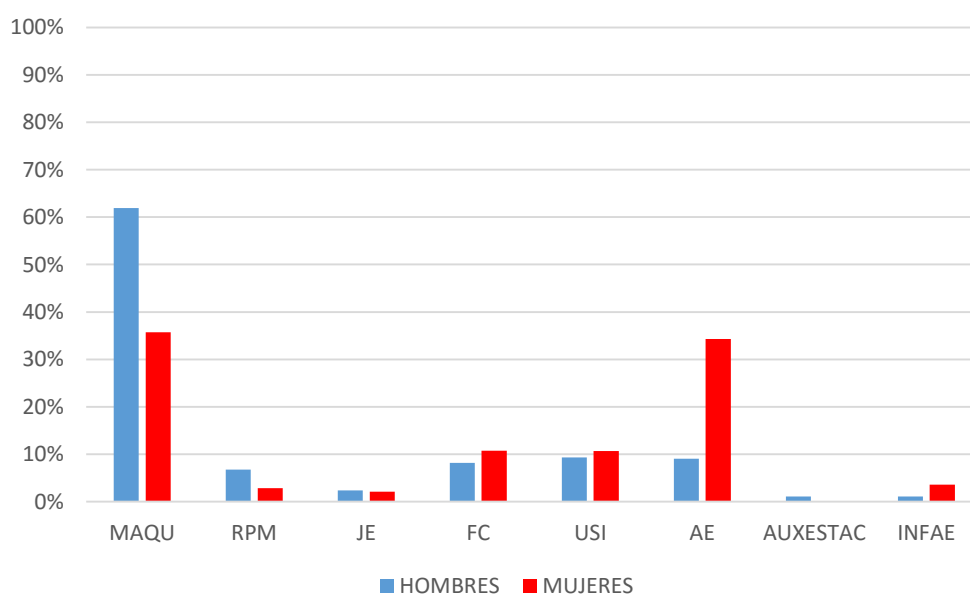
ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	HOMBRES	MUJERES
MAQUINISTA	81,38%	18,62%
REGULADOR/A P. MANDO	85,71%	14,29%
JEFE/A DE ESTACIÓN	73,91%	26,09%
FACTOR/A DE CIRCULACIÓN	65,91%	34,09%
AGENTE USI	68,75%	31,25%
AGENTE DE ESTACIONES	40%	60%
AUXILIAR ESTACIONES	100%	0%
INFORMADOR AE	44,44%	55,56%

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	MUJERES
MAQUINISTA	61,90%	35,71%
REGULADOR/A P. MANDO	6,80%	2,86%
JEFE/A DE ESTACIÓN	2,41%	2,14%
FACTOR/A DE CIRCULACIÓN	8,22%	10,71%
AGENTE USI	9,35%	10,71%
AGENTE DE ESTACIONES	9,07%	34,29%
AUXILIAR ESTACIONES	1,13%	0%
INFORMADOR AE	1,13%	3,57%

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN: OPERACIONES



ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN: OPERACIONES

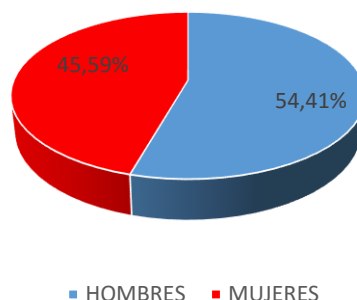


ÁREAS DE SUMINISTROS, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS:

	VALÈNCIA	ALICANTE	TOTAL
HOMBRES	68	6	74
MUJERES	49	13	62
	117	19	136

ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
TÉCN. ESPEC. ADM. CONTROL	29	35	64
RESP. EQUIPO ADM. CONTROL	3	6	9
SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	0	1	1
OPERADOR/A INFORMÁTICO/A	0	0	0
GESTOR/A DE GRÁFICOS	8	4	12
DELINEANTE/A PROYECTISTA	0	0	0
ORDENANZA PORTERO/A	0	1	1
AUX. DE ADMINISTRACIÓN	27	13	40
PEÓN/A	2	0	2
ESP. COMPRAS Y SUMINISTROS	5	2	7
	74	62	136

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN: SUM., ADM. Y SERV.



En esta área encontramos la **presencia más equilibrada entre hombres y mujeres** representando el 54,41% frente al 45,59% respectivamente.

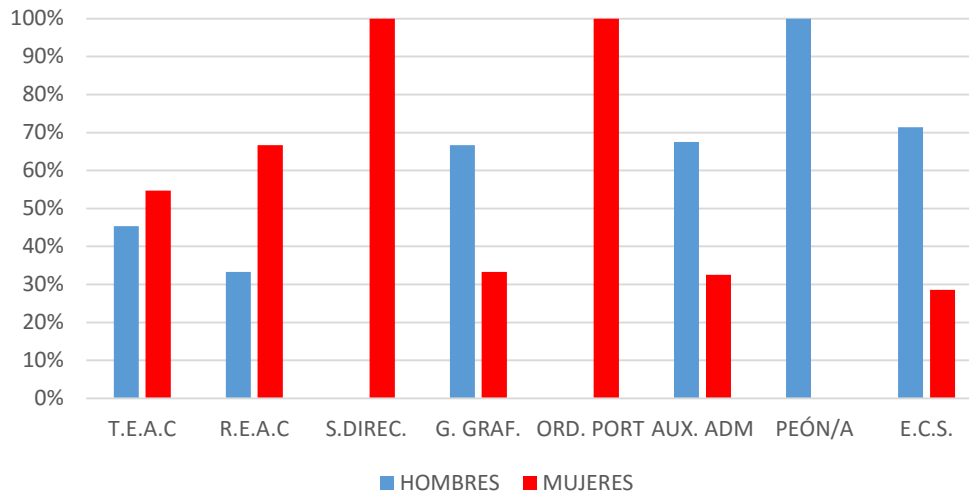
En el área de Suministros, Administración y Servicios vamos a obtener el **promedio** de dos variables: **edad** y **tiempo de permanencia en la empresa (antigüedad)** de todas las personas que tienen **contrato indefinido**:

- Los hombres que trabajan en el puesto de **Técnico/a Especialista de Administración y Control (T.E.A.C)** tienen una edad promedio de 50,86 años y una antigüedad de 25 y las mujeres tienen una edad 49,94 años y una antigüedad de 19,76.
- Las personas que son **Responsables de Equipo de Administración y Control (R.E.A.C.)**: los hombres tienen una edad promedio de 57 años y una antigüedad de 36,78; sin embargo, las mujeres tienen una edad promedio de 47,50 años y una antigüedad de 19,37.
- De las personas que desempeñan el puesto de **Auxiliar de Administración**: los hombres tienen una edad promedio de 53,48 años y una antigüedad de 30,82; sin embargo, las mujeres tienen una edad promedio de 51,15 años y una antigüedad de 20,49.
- Los hombres que trabajan en el puesto de **Especialista de Compras y suministros** tienen una edad promedio de 53,80 años y una antigüedad de 25,79; sin embargo, las mujeres tienen una edad promedio de 50,50 años y una antigüedad de 14,74.
- Por último, los hombres que trabajan como peones tienen una edad promedio de 54,50 años y una antigüedad de 36,96.

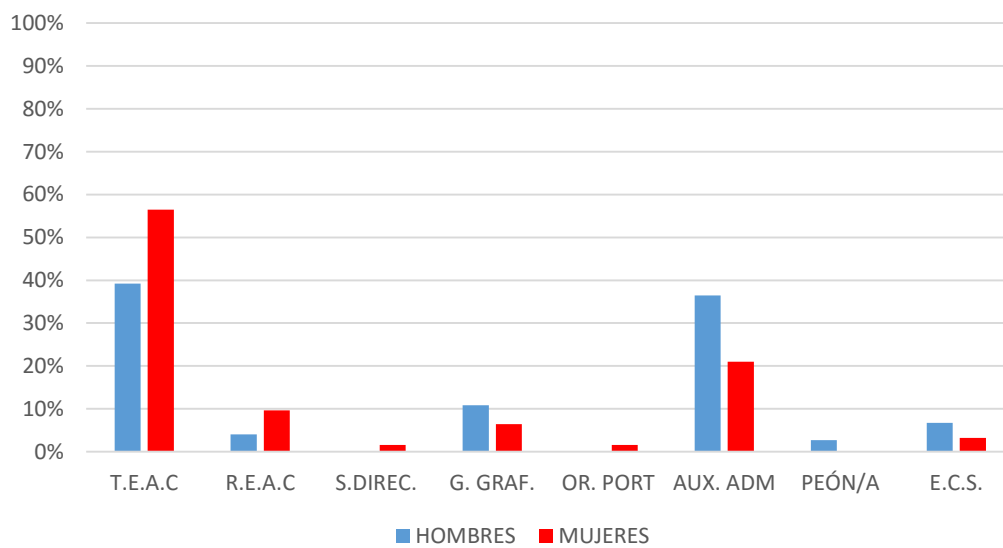
ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	HOMBRES	MUJERES
TÉCN. ESPEC. ADM. CONTROL	45,31%	54,69%
RESP. EQUIPO ADM. CONTROL	33,33%	66,67%
SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	0%	100%
GESTOR/A DE GRÁFICOS	66,67%	33,33%
OPERADOR/A INFORMÁTICO/A	0%	0%
DELINEANTE/A PROYECTISTA	0%	0%
ORDENANZA PORTERO/A	0%	100%
AUX. DE ADMINISTRACIÓN	67,50%	32,50%
PEÓN/A	100%	0%
ESP. COMPRAS Y SUMINISTROS	71,43%	28,57%

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	HOMBRES	MUJERES
TÉCN. ESPEC. ADM. CONTROL	39,19%	56,45%
RESP. EQUIPO ADM. CONTROL	4,05%	9,68%
SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	0%	1,61%
GESTOR/A DE GRÁFICOS	10,81%	6,45%
OPERADOR/A INFORMÁTICO/A	0%	0%
DELINEANTE/A PROYECTISTA	0%	0%
ORDENANZA PORTERO/A	0%	1,61%
AUX. DE ADMINISTRACIÓN	36,49%	20,97%
PEÓN/A	2,70%	0%
ESP. COMPRAS Y SUMINISTROS	6,76%	3,23%

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN: SUMINISTROS, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS



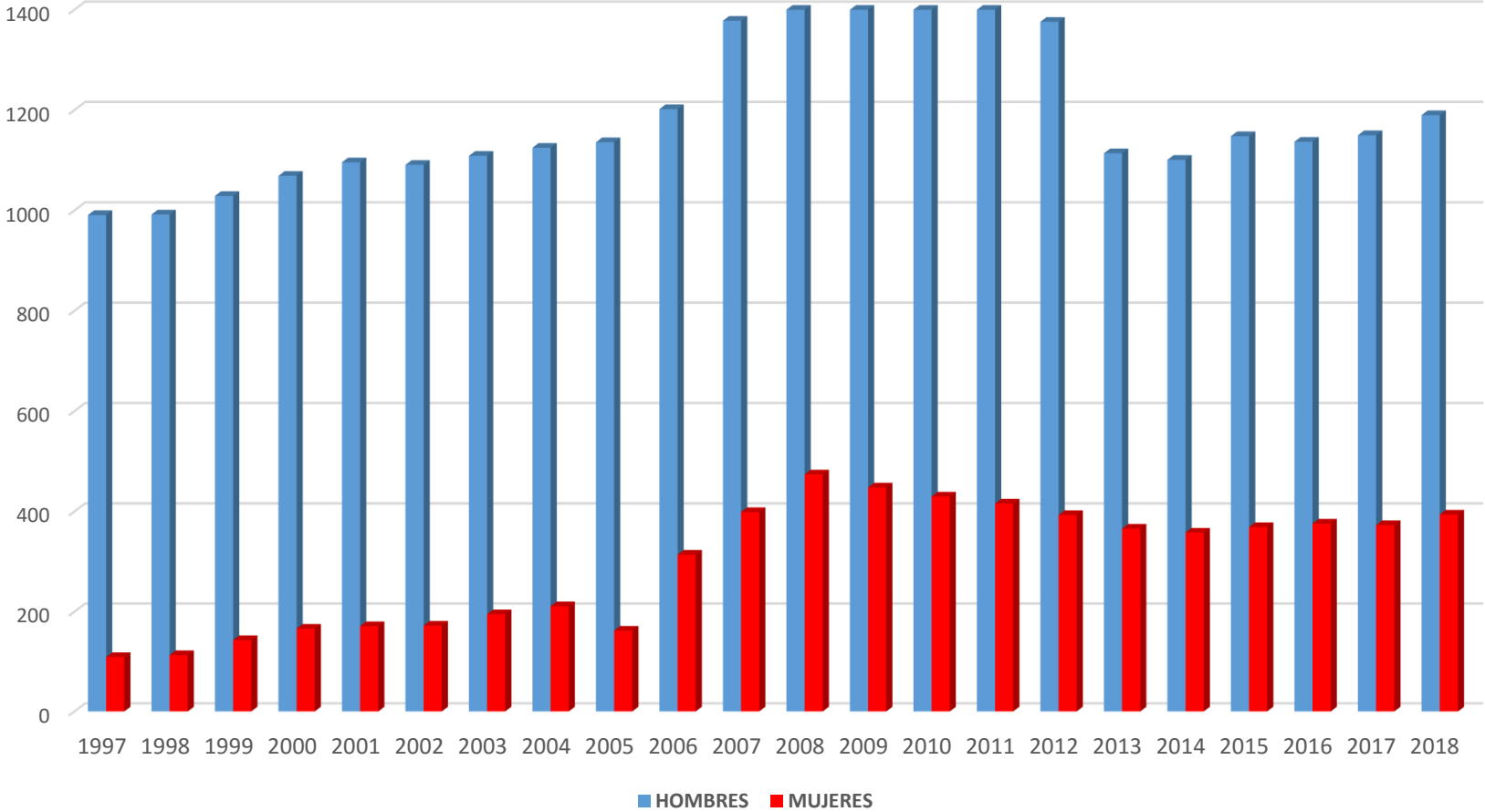
ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN: SUMINISTROS, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS



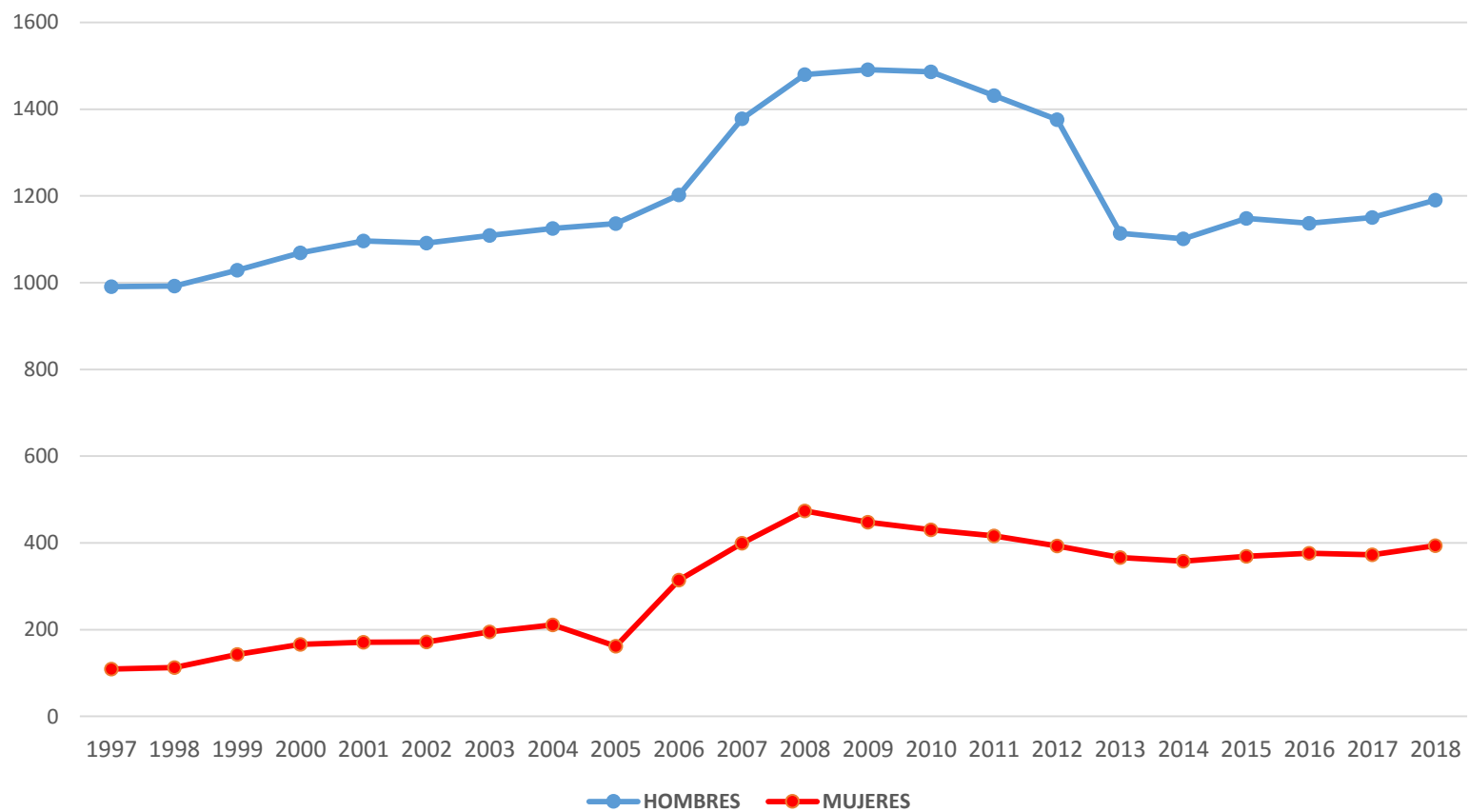
4.4.- EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO Y COMPARATIVA CON OTRAS EMPRESAS DE TRANSPORTE.

AÑOS	HOMBRES	MUJERES
1997	991	109
1998	992	113
1999	1029	143
2000	1069	166
2001	1096	171
2002	1091	172
2003	1109	195
2004	1125	211
2005	1136	262
2006	1202	314
2007	1378	399
2008	1480	474
2009	1491	448
2010	1486	430
2011	1431	416
2012	1376	393
2013	1114	366
2014	1101	358
2015	1148	369
2016	1137	376
2017	1150	373
2018	1190	394

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO DE FGV

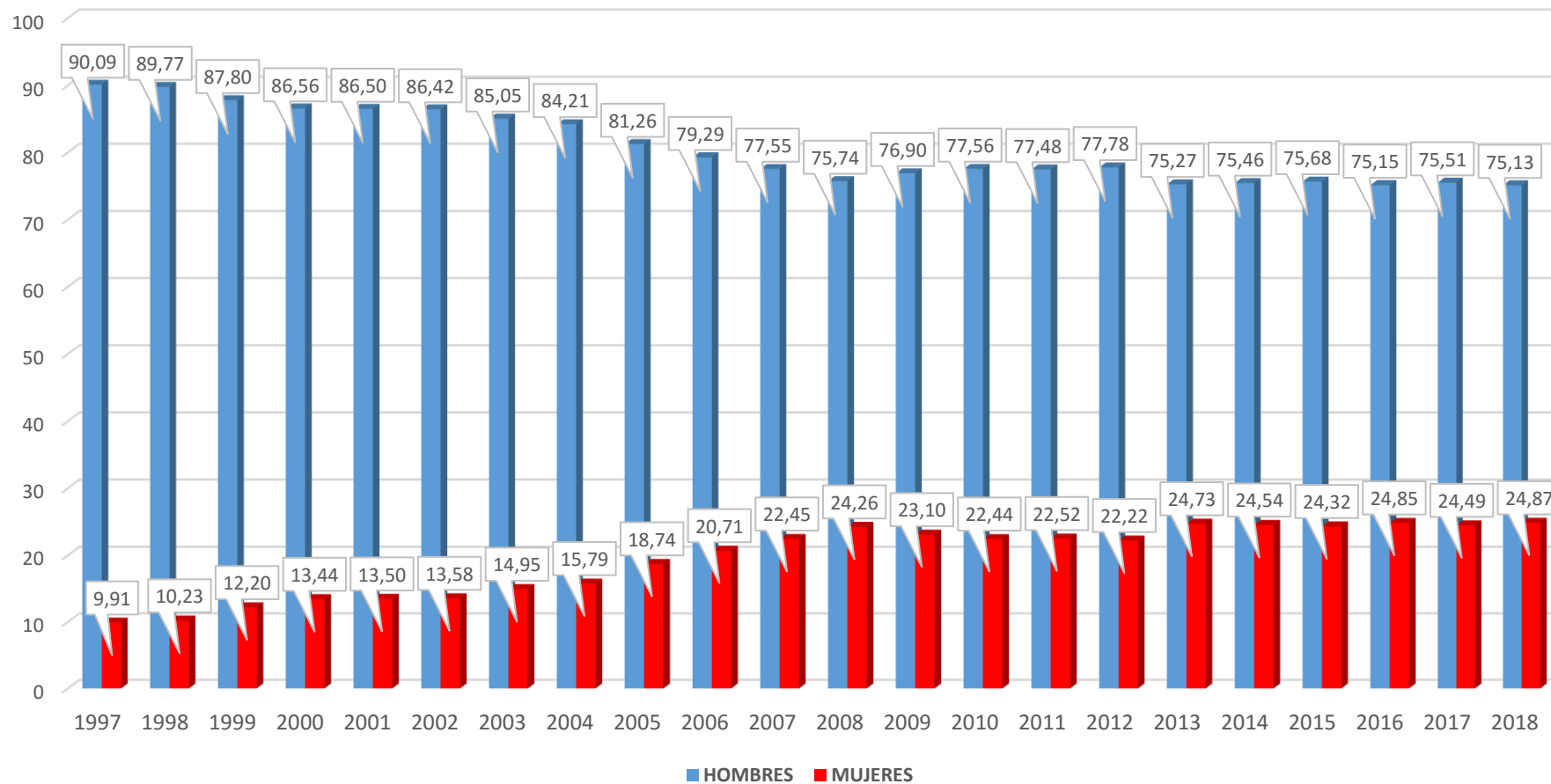


EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO DE FGV



Nota: se incluyen tanto los contratos indefinidos como temporales

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO DE FGV



Nota: se puede comprobar que la tasa de ocupación de las mujeres en la empresa es inferior al 25% y, en el caso de los hombres, dicha tasa es siempre superior al 75%.

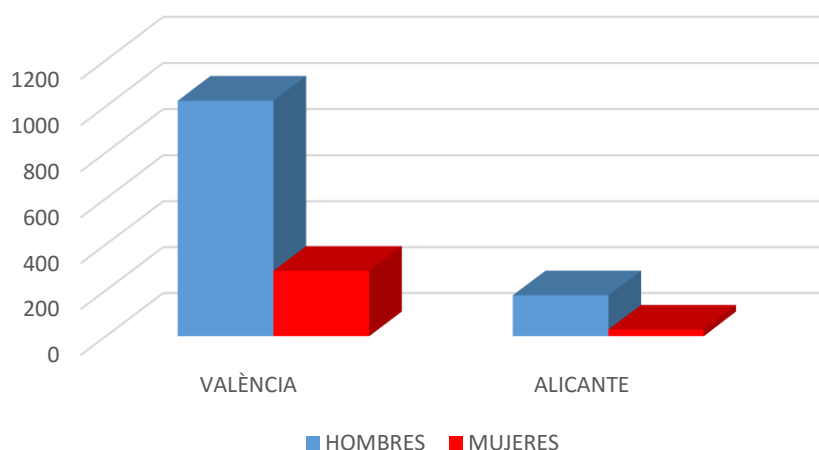
COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA DE F.G.V. EN LOS ÚLTIMOS ONCE AÑOS

A continuación se incluyen los datos relativos a la plantilla de FGV en los últimos doce años, diferenciando las provincias de València y Alicante.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA A 31/12/2006

	VALÈNCIA	ALICANTE	
HOMBRES	1024	178	1202
MUJERES	285	29	314

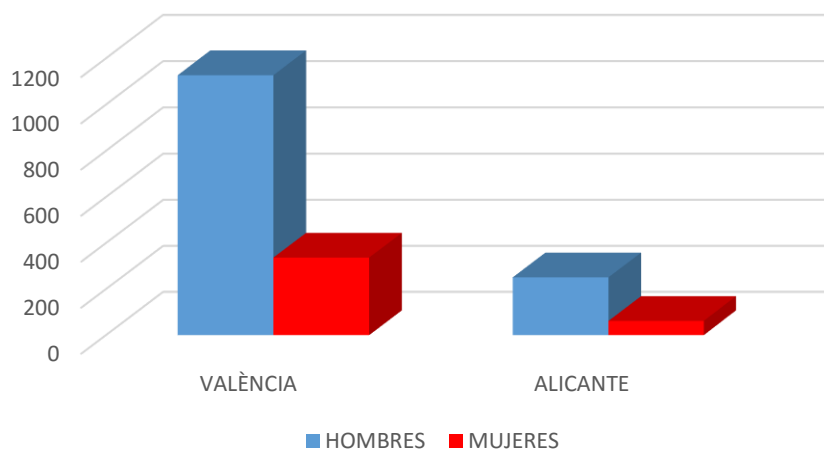
PLANTILLA AÑO 2006



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA A 31/12/2007

	VALÈNCIA	ALICANTE	
HOMBRES	1127	251	1378
MUJERES	337	62	399

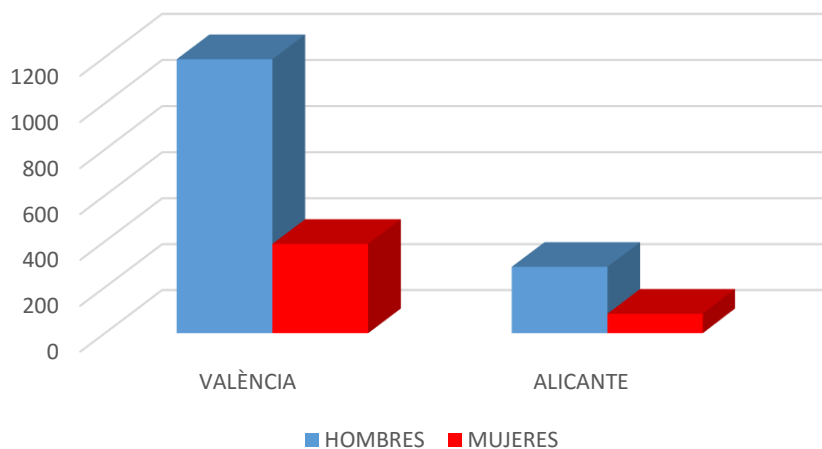
PLANTILLA AÑO 2007



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA A 31/12/2008

	VALÈNCIA	ALICANTE	
HOMBRES	1191	289	1480
MUJERES	389	85	474

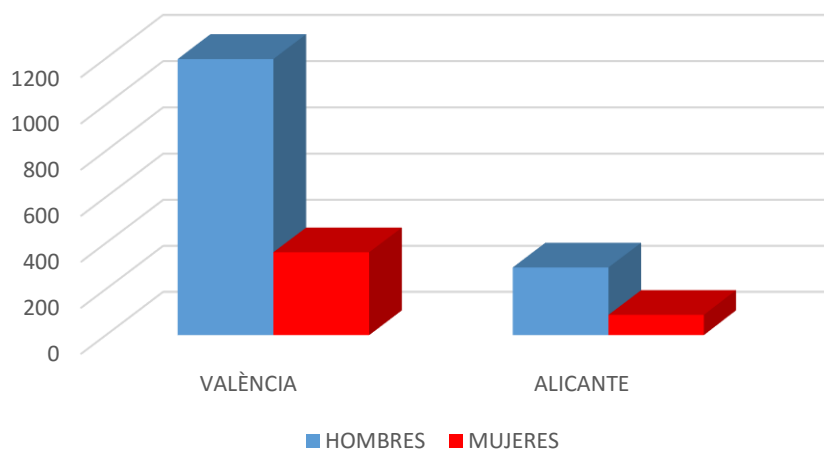
PLANTILLA AÑO 2008



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA A 31/12/2009

	VALÈNCIA	ALICANTE	
HOMBRES	1197	294	1491
MUJERES	360	88	448

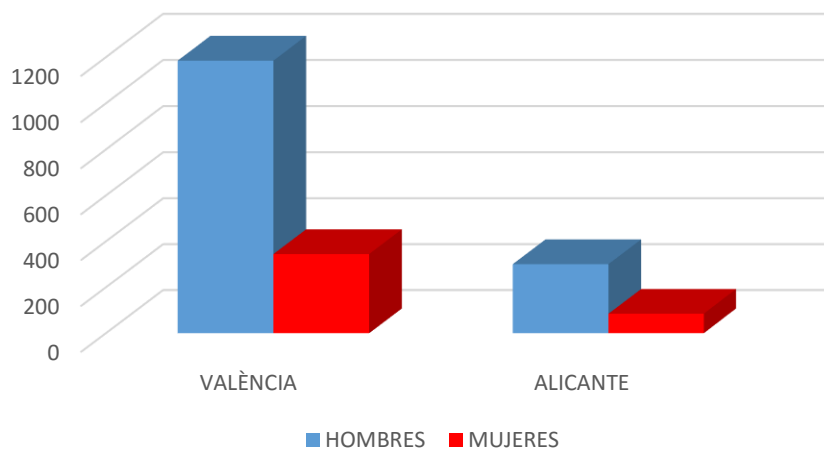
PLANTILLA AÑO 2009



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA A 31/12/2010

	VALÈNCIA	ALICANTE	
HOMBRES	1185	301	1486
MUJERES	345	85	430

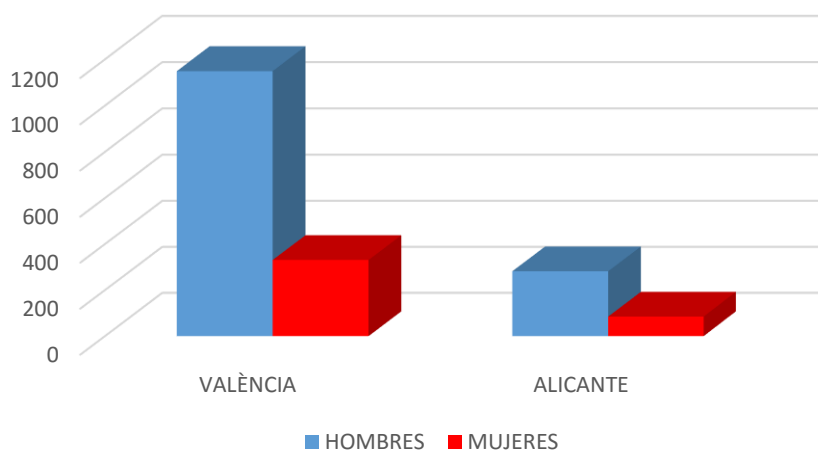
PLANTILLA AÑO 2010



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA A 31/12/2011

	VALÈNCIA	ALICANTE	
HOMBRES	1149	282	1431
MUJERES	331	85	416

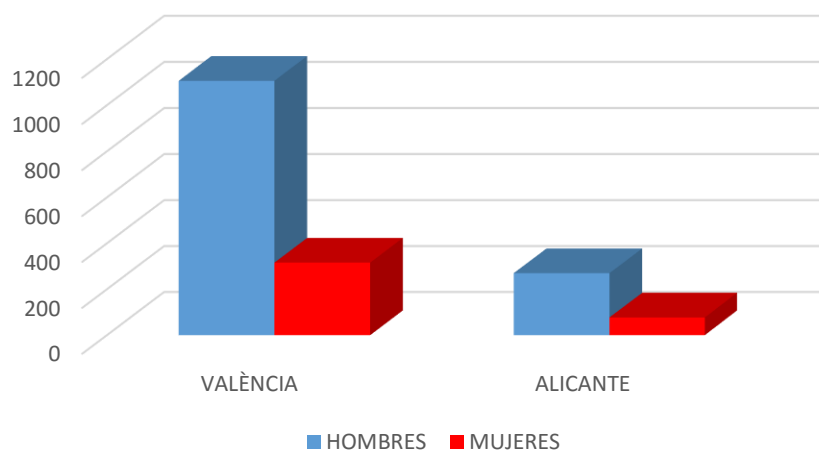
PLANTILLA AÑO 2011



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA A 31/12/2012

	VALÈNCIA	ALICANTE	
HOMBRES	1106	270	1376
MUJERES	316	77	393

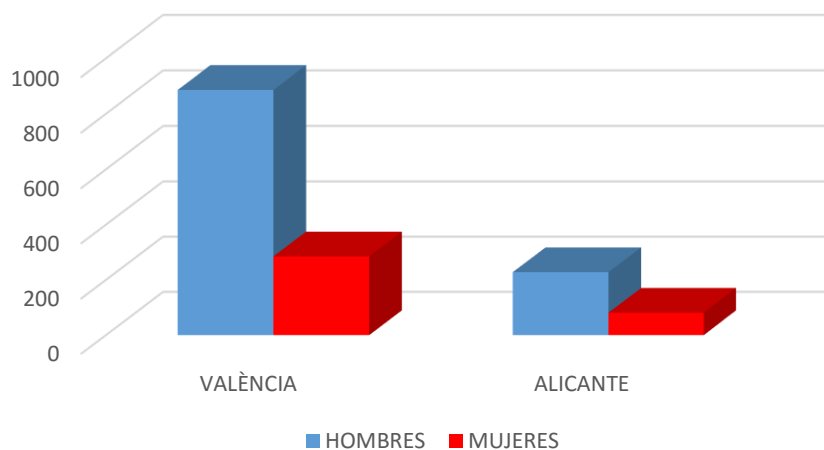
PLANTILLA AÑO 2012



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA A 31/12/2013

	VALÈNCIA	ALICANTE	
HOMBRES	886	228	1114
MUJERES	285	81	366

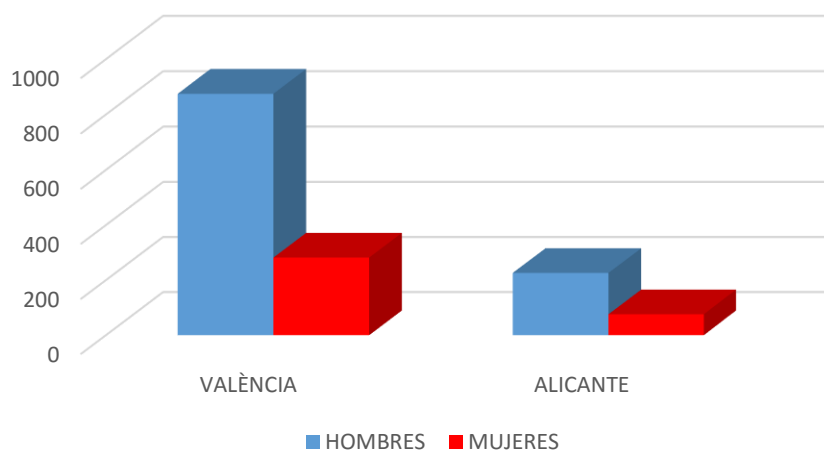
PLANTILLA AÑO 2013



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA A 31/12/2014

	VALÈNCIA	ALICANTE	
HOMBRES	875	226	1101
MUJERES	282	76	358

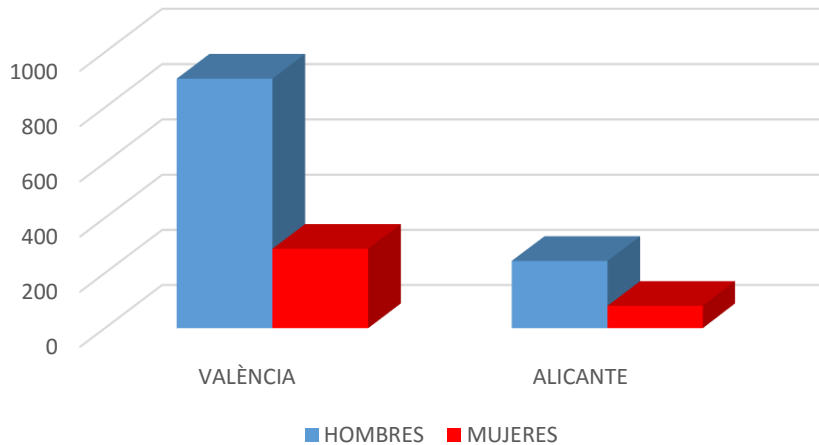
PLANTILLA AÑO 2014



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA A 31/12/2015

	VALÈNCIA	ALICANTE	
HOMBRES	904	244	1148
MUJERES	288	81	369

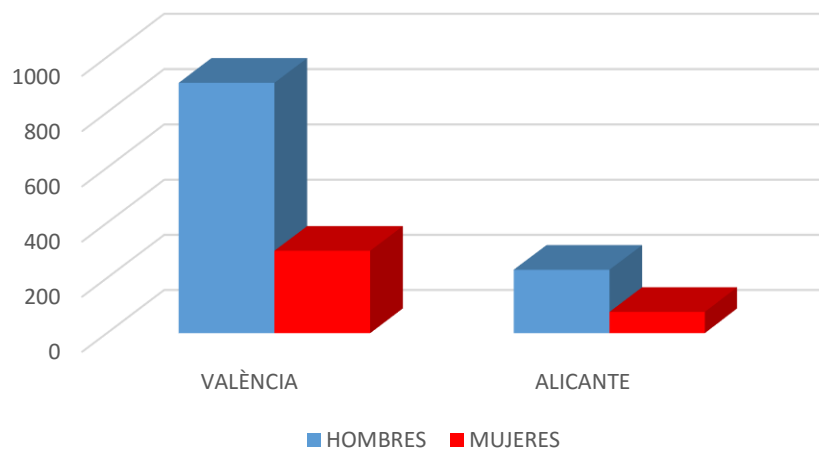
PLANTILLA AÑO 2015



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA A 31/12/2016

	VALÈNCIA	ALICANTE	
HOMBRES	907	230	1137
MUJERES	299	77	376

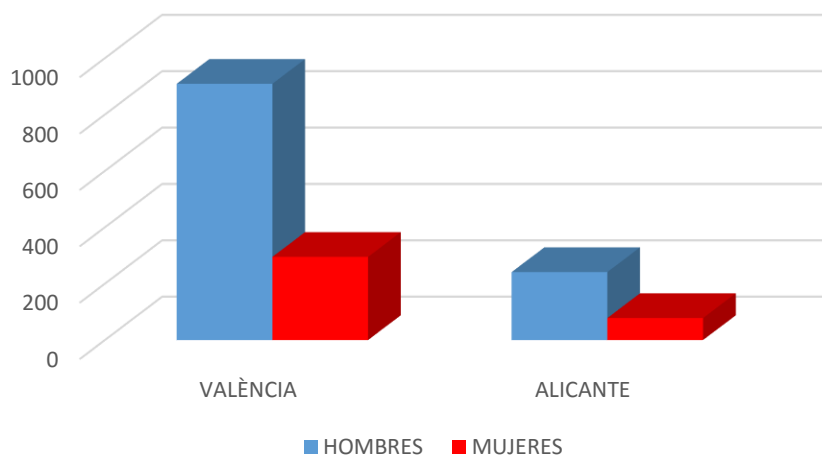
PLANTILLA AÑO 2016



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA A 31/12/2017

	VALÈNCIA	ALICANTE	
HOMBRES	909	241	1150
MUJERES	295	78	373

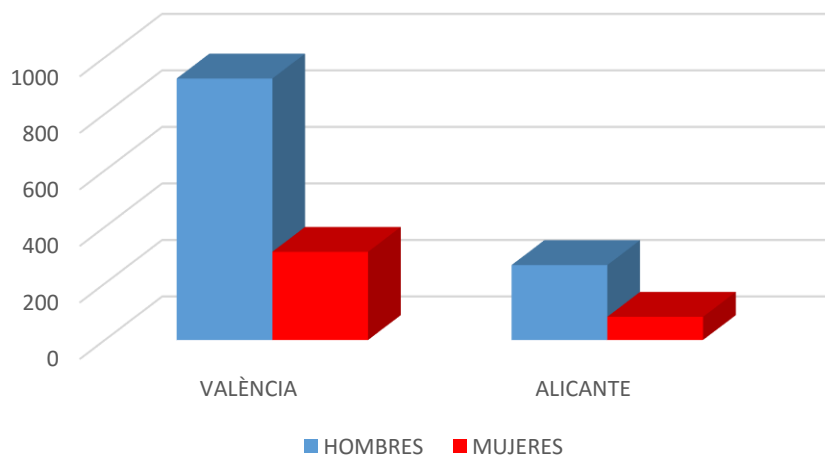
PLANTILLA AÑO 2017



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA A 31/12/2018

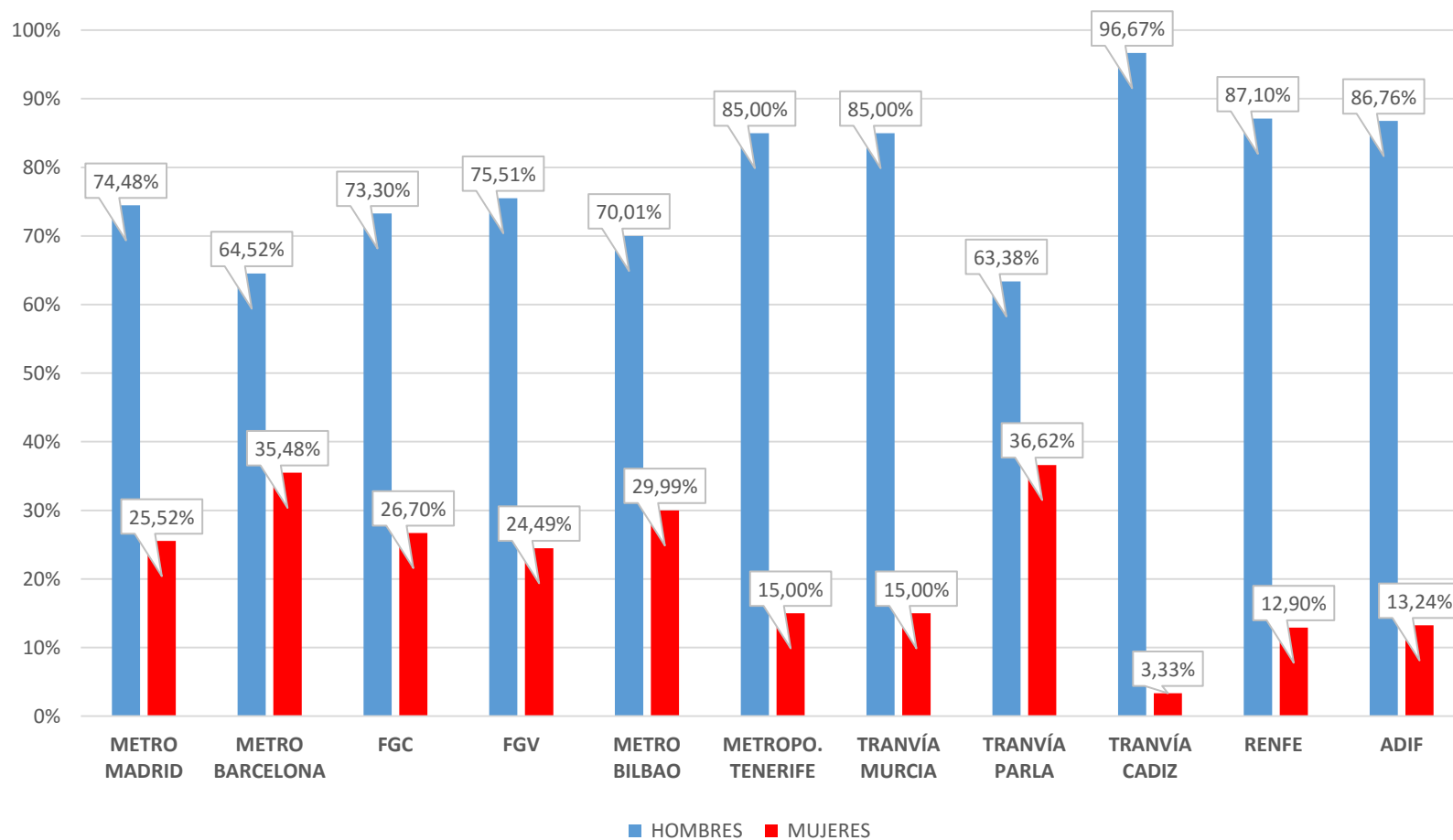
	VALÈNCIA	ALICANTE	
HOMBRES	925	265	1190
MUJERES	312	82	394

PLANTILLA AÑO 2018



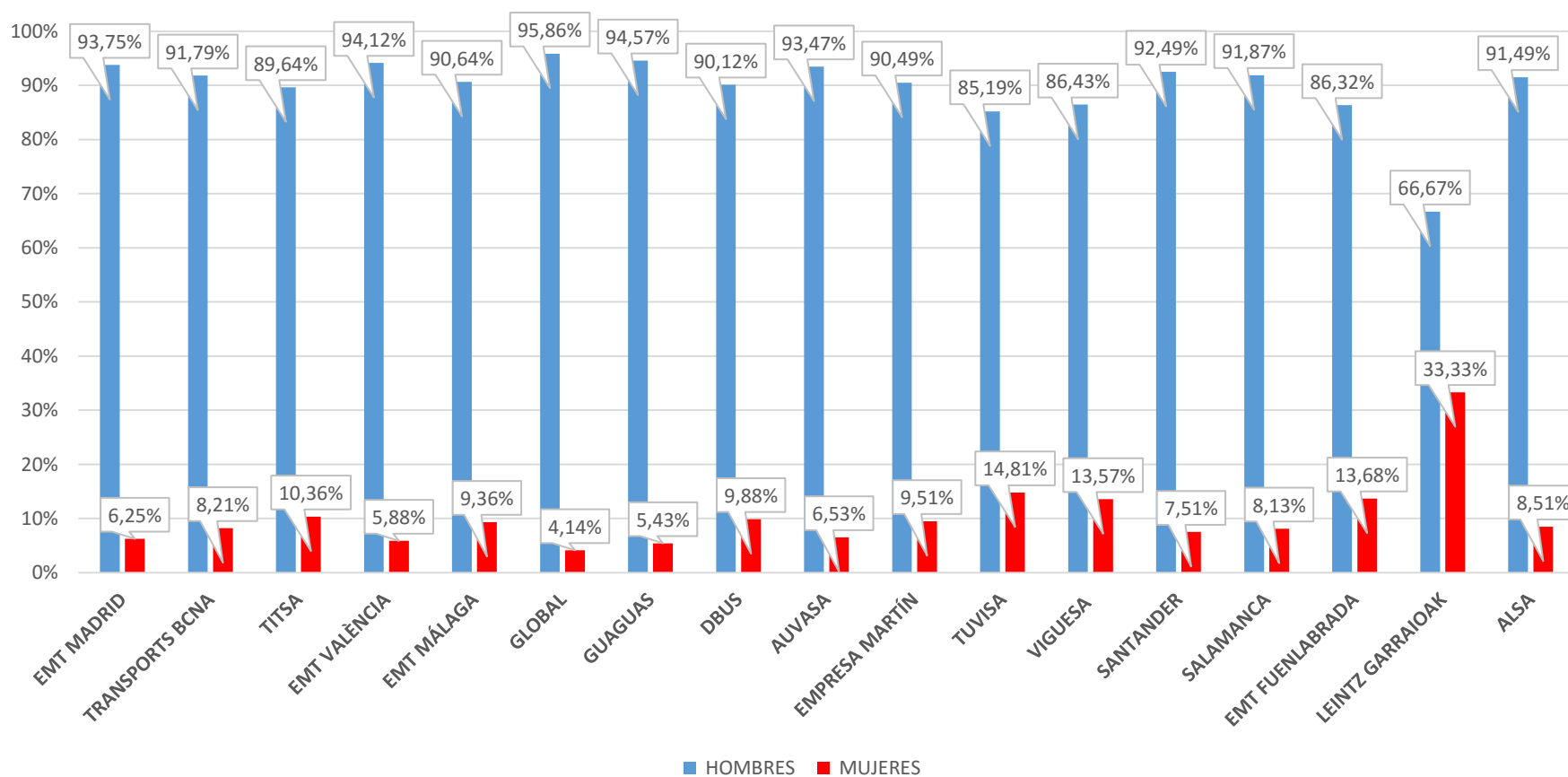
PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO EN LAS EMPRESAS FERROVIARIAS Y TRANVIARIAS CORRESPONDIENTES AL AÑO 2017

PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN EMPRESAS FERROVIARIAS Y TRANVIARIAS



PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO EN LAS EMPRESAS DE AUTOBUSES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2017

PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN EMPRESAS DE AUTOBUSES



En cuanto a la evolución de la plantilla de FGV desagregada por sexo, en el periodo temporal comprendido entre los años 1997 hasta el 2018, se puede constatar que inicialmente la presencia de las mujeres representaba un porcentaje muy poco significativo (9,91%), ya que los puestos de trabajo eran ocupados mayoritariamente por hombres que ingresaban a través del servicio militar (ver wiki TREnet, primer diagnóstico del Plan de Igualdad, XI CCI realizado en agosto 2007).

Dos hechos han contribuido a explicar que el número de mujeres que trabajan en la plantilla de FGV vaya incrementándose paulatinamente:

- por un lado, que el ingreso en la empresa se efectúe por concurso-oposición o a través del SERVEF y,
- por otro lado, la creación de bolsas de trabajo temporal.

Especial incidencia tuvo la bolsa de trabajo temporal del año 2005 por la que accedieron un 46,67% de mujeres en la categoría de agente de estaciones frente al 53,33% de hombres. Las mujeres aprobadas en las convocatorias del concurso-oposición realizadas en junio del año 2007 representaron un aumento del 16,98% en la categoría de maquinista de València, un incremento del 27,5% en la categoría de maquinista de Alicante y, un incremento del 28,57% en la de factora de circulación de Alicante. Sin embargo, en el año 2008 la presencia de las mujeres supone el 24,26% de la plantilla frente a los hombres que representan el 75,74%.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre del 2009, la distribución de la población ocupada en el sector servicios en la Comunidad Valenciana se divide entre el 37,8% de mujeres y el 30,2% de hombres, sumando un total del 68%.

A partir del año 2010 se produce un descenso de la totalidad de la plantilla con carácter general, descenso que es especialmente significativo a finales del año 2012 y durante el año 2013, debido al expediente de regulación de empleo, que repercute en mayor medida en el caso de los trabajadores.

En el año 2015 aumenta el número de personas de la plantilla a consecuencia de la creación de bolsas de trabajo temporal: de maquinistas en València donde el 18% de las aprobadas eran mujeres y en Alicante en las que el 17% de las aprobadas eran mujeres; de factores/as de circulación en Alicante donde el 37% de las aprobadas eran mujeres y, por último, de oficiales/as de oficio en València en la que sólo se presentó una mujer (1,26%).

El porcentaje de mujeres en la plantilla de FGV en el año 2018 es el más alto del periodo analizado ya que representa el 24,87%, lo que supone un incremento en el número de mujeres del 14,96 puntos respecto al año 1997, donde la presencia de las mujeres representaba sólo un 9,91% de la plantilla. El porcentaje de hombres es el más bajo en el periodo contemplado ya que representa el 75,13%.

Según los datos correspondientes al año 2017, la distribución de las plantillas en las **empresas del sector transporte de viajeros ferroviarias y tranviarias** y de las **empresas de autobuses** ponen de manifiesto que la tasa de ocupación femenina es inferior a la masculina en todas ellas.

A la hora de analizar los datos desagregados por sexo de la plantilla de FGV, hay que tener presente el porcentaje total de mujeres en FGV, y si ese porcentaje se repite en los distintos grupos profesionales. Hemos detectado que sobre todo es en instalaciones fijas y talleres donde la presencia de la mujer es muy baja

En la distribución de las plantillas de todas las empresas de transportes se puede constatar que, el porcentaje de los hombres que desempeñan su actividad laboral es siempre superior al 60% respecto al de las mujeres, lo que a efectos de la Ley de Igualdad significa que existe un desequilibrio.

5. FORMACIÓN: PLANES DE FORMACIÓN

Según los datos aportados por la Unidad de Formación de la Empresa, las acciones formativas han sido recibidas por un total de 3.695 mujeres y un total de 9.729 hombres en la modalidad presencial, a excepción de dos cursos básicos de prevención de riesgos laborales. Estas cifras hacen referencia a la formación impartida a personal externo como a personas de la propia plantilla.

El pasado año, las acciones formativas se impartieron a un 71,60% de los trabajadores de FGV y a un 28,40% de trabajadoras, siendo la media de horas recibidas por empleado/a de 42,27.

En el año 2017, las acciones formativas fueron recibidas por un 79,01% de los trabajadores de la Empresa y un 20,99% de las trabajadoras.

Existen medidas para garantizar la formación respetando criterios de igualdad, como la información de cursos de formación en TRE.net, de manera que las trabajadoras y trabajadores pueden conocer los mismos desde su casa. Podría estudiarse también en este próximo plan de igualdad la posibilidad de incluir otras medidas para favorecer todavía más esa igualdad, como podría ser el aumento de formación on line, por ejemplo, de manera que las personas con reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos u otros familiares puedan cursar los mismos desde su casa, o bien que todos los cursos se realicen dentro del horario laboral de cada persona.

A continuación se hace referencia al total de las acciones formativas impartidas en los planes correspondientes a los años 2018 y 2017.

PLAN DE FORMACIÓN AÑO 2018

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	HOMBRES	DEMARCACIÓN
1	INTRODUCCIÓN 9001	17	44	València
2	INTRODUCCIÓN 9001-OHSAS 18001	8	19	Alacant
3	ACTUALIZACIÓN 14001	1	19	València
4	ACTUALIZACIÓN 14001	2	1	Alacant
5	EXCEL Hoja de Calculo	1	12	València
6	Registro Departamental Mastin	1	2	València
7	Registro Departamental Mastin	1	0	Alacant
8	Curso SAP Usuario General	6	5	València
9	Curso SAP Usuario General	2	4	Alacant
10	Curso SAP Tablas de Descanso	3	8	València
11	Curso SAP Tablas de Descanso	2	1	Alacant
12	Curso SAP RMS (Gestión Documental).	1	1	València
13	Curso SAP Gráficos y Nóminas	1	1	València
14	Hab Direct Comunicación y Resol Conflict	6	9	València
15	Hab Direct Comunicación y Resol Conflict	12	29	Alacant
16	Curso Básico PRL 50 h.	1	20	València
17	Curso básico de primeros auxilios.	4	34	València
18	Pantallas de visualización de datos	4	35	València
19	Curso Básico PRL 50 h.	1	5	València
20	Curso Básico PRL 50 h.	1	2	Alacant
21	Gestión de la Formación	1	2	València
22	Contratación Administrativa	3	2	València

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	HOMBRES	DEMARCACIÓN
23	Ley de Protección de Datos	3	2	València
24	Contratación Administrativa	2	2	València
25	TRANSPARENCIA Auditoría Interna	1	0	València
26	ANTICORRUPCIÓN Auditoría Interna	1	0	València
27	Formación Coordinadores de Zona	6	3	València
28	Formación Técnicos de Línea	0	2	València
29	Formadores PERCEPCIÓN RIESGO	0	11	València
30	Formadores PERCEPCIÓN RIESGO	1	3	Alacant
31	Prevención de riesgos laborales - Alicante - Conducción material eléctrico	2	12	Alacant
32	Prevención de riesgos laborales - Alicante - Conducción material diésel	2	3	Alacant
33	Prevención de riesgos laborales - Alicante - Regulación	2	13	Alacant
34	Prevención de riesgos laborales - Alicante - Circulación en estaciones	7	6	Alacant
35	Prevención de riesgos laborales - Alicante - Atención al cliente en estaciones	14	9	Alacant
36	Prevención de riesgos laborales - Alicante - Atención al cliente en trenes	1	3	Alacant
37	Prevención de riesgos laborales - Valencia - Conducción ferroviaria	10	29	València
38	Prevención de riesgos laborales - Valencia - Conducción tranviaria	6	20	València
39	Prevención de riesgos laborales - Valencia - Regulación	2	2	València

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	HOMBRES	DEMARCACIÓN
40	Prevención de riesgos laborales - Valencia - Circulación en estaciones	3	1	València
41	Prevención de riesgos laborales - Valencia - Atención al cliente en estaciones	39	17	València
42	Prevención de riesgos laborales - Valencia - Atención al cliente en trenes	3	1	València
43	Prevención de riesgos laborales - Técnicos ferroviarios	0	2	València
44	Formación normativa Atención al cliente	6	12	Alacant
45	Formación normativa Atención al cliente	20	11	Externos
46	Formación normativa Atención al cliente	406	243	València
47	Prácticas At cliente estaciones Alicante	2	10	Alacant
48	USI Practicas	3	4	Alacant
49	Prácticas Ag.Informadores CAC/CIAC/P.Cli	0	1	Alacant
50	Practicas At cliente estaciones Valencia	23	24	València
51	AC - Líneas tranvía - Práctica tranvía	8	7	València
52	Formación PUNT Atención al Cliente	12	12	València
53	Mantenimiento - Atención al cliente - Alicante	104	164	Alacant
54	Mantenimiento - Atención al cliente - Alicante	72	126	Alacant
55	Mantenimiento - Atención al cliente - Alicante	40	44	Alacant
56	Mantenimiento - Atención al cliente - Valencia	374	376	València
57	Mantenimiento - Atención al cliente - Valencia	218	258	València
58	Mantenimiento - Atención al cliente - Valencia	110	124	València

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	HOMBRES	DEMARCACIÓN
59	Mantenimiento - Atención al cliente - Valencia	206	234	València
60	Mantenimiento - Atención al cliente - Valencia	8	4	València
61	Confirmación - Alicante - Atención al cliente en trenes	0	1	Alacant
62	Confirmación - Valencia - Atención al cliente en estaciones y Puntos del client	5	1	València
63	Confirmación - Valencia - Atención al cliente en atención telefónica	1	0	València
64	Prevención Riesgos Laborales Técnico/Admi	6	16	València
65	Prevención Riesgos Laborales Técnico/Admi	0	1	Alacant
66	PRL Personal Almacén	1	0	València
67	Gestor de Gráficos -Prácticas-	1	0	Alacant
68	Económico Financiero-Registro facturas	1	0	Alacant
69	Gestión de Interés para Finanzas	0	1	Alacant
70	Gestión económico-presupuestaria GV	0	2	València
71	Contratación pública y Compliance	2	1	València
72	Serie 4300 - Mantenimiento - Prácticas	0	3	València
73	Adaptación trabajo sección mecánica	0	3	València
74	Mtto equipos videovigilancia IKUSI	0	5	València

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	HOMBRES	DEMARCACIÓN
75	Pantallas de visualización de datos	46	70	València
76	Pantallas de visualización de datos	11	19	Alacant
77	Contramaestre-Sec.mantenimiento-Inicio	0	1	València
78	Curso ATP-ATO	1	24	València
79	Formación General Neumática 4300	0	36	València
80	Tecnicas de Mantenimiento Avanzado	4	10	Alacant
81	Tecnicas de Mantenimiento Avanzado	4	10	Alacant
82	SEGURIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN.	4	17	València
83	ITIL EXPERT	0	1	València
84	Implantación Estratégica II	3	7	València
85	Implantación Estratégica II	0	2	Alacant
86	BIM Gestión de Proyectos	0	1	València
87	BIM Gestión de Proyectos	0	1	Alacant
88	533 - Introducción al BIM	8	23	València
89	533 - Introducción al BIM	1	3	Alacant
90	CONDUCCIÓN Vehiculo UNIMOG	0	3	València
91	PRL Recurso Preventivo	2	99	València

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	HOMBRES	DEMARCACIÓN
92	Prevención de riesgos laborales - Taller Campello	0	6	Alacant
93	Prevención de riesgos laborales - Taller València Sud	1	2	València
94	Prevención de riesgos laborales - Taller Machado	0	6	València
95	Prevención de riesgos laborales - Taller Naranjos	0	1	València
96	Prevención de riesgos laborales - Vía - Alicante	0	6	Alacant
97	Prevención de riesgos laborales - Vía - Valencia	0	3	València
98	Prevención de riesgos laborales - Electrificación - Valencia	0	1	València
99	Prevención de riesgos laborales - Señalización - Valencia	0	1	València
100	Tractor eléctrico Linde P250	0	12	València
101	RIESGOS ELÉCTRICOS (*)	1	1	Externos
102	Conocimientos Catenaria -Tutelaje-	0	1	València
103	Conducción con viajeros ferroviaria - Generalidades	0	5	València
104	Conducción con viajeros ferroviaria - Generalidades	67	133	Externos
105	Conducción con viajeros tranviaria - Generalidades	0	1	València
106	Conducción con viajeros tranviaria - Generalidades	10	33	Externos
107	Nociones básicas transporte ferroviario	0	1	Alacant
108	Nociones básicas transporte ferroviario	2	78	Externos

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	HOMBRES	DEMARCACIÓN
109	Nociones básicas del material motor	0	14	Externos
110	Jefe de circulación - Generalidades - Procedencia: general excepto Operaciones	26	18	Externos
111	Regulación - Perfil y habilidades del operador	0	1	Alacant
112	Afecciones de los trabajos - Jefe tajo	0	1	Alacant
113	Afecciones de los trabajos - Jefe tajo	2	62	Externos
114	Conducción con viajeros ferroviaria - Nociones básicas y Reglamento de Circulación - Personal sin habilitación	0	5	València
115	Conducción con viajeros ferroviaria - Nociones básicas y Reglamento de Circulación - Personal sin habilitación	3	18	Alacant
116	Conducción con viajeros ferroviaria - Nociones básicas y Reglamento de Circulación - Personal sin habilitación	105	237	Externos
117	Conducción con viajeros tranviaria - Nociones básicas y Normas de Explotación Tranviaria	0	4	València
118	Conducción con viajeros tranviaria - Nociones básicas y Normas de Explotación Tranviaria	14	56	Externos
119	Nociones básicas seguridad operacional	0	2	València
120	Nociones básicas seguridad operacional	0	1	Alacant
121	Nociones básicas seguridad operacional	2	78	Externos
122	Conducción sin viajeros en infraestructuras ferroviarias - Reglamento de circulación	0	14	Externos
123	Conducción sin viajeros en maniobras ferroviarias - Reglamento de circulación	0	14	Externos
124	Conducción sin viajeros en maniobras tranviarias - Normas de explotación tranviaria	0	4	València

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	HOMBRES	DEMARCACIÓN
125	Regulación ferroviaria - Nociones básicas y Reglamento de Circulación - Procedencia: Conducción ferroviaria y Jefe de circulación	6	7	Alacant
126	Jefe de circulación - Nociones básicas y Reglamento de Circulación - Procedencia: general excepto Conducción ferroviaria y Agentes de circulación	0	2	Alacant
127	Jefe de circulación - Nociones básicas y Reglamento de Circulación - Procedencia: general excepto Conducción ferroviaria y Agentes de circulación	62	49	Externos
128	Regulación tranviaria - Nociones básicas y Reglamento de Circulación - Procedencia: Conducción tranviaria	0	2	València
129	Reglamento de circulación - Trabajos vía	0	1	València
130	Reglamento de circulación - Trabajos vía	0	1	Alacant
131	Reglamento de circulación - Trabajos vía	2	70	Externos
132	Normas explotación tranviaria - Piloto	0	6	València
133	Normas explotación tranviaria - Piloto	0	4	Externos
134	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios - Depósito Taller Campello	1	6	Alacant
135	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios - Depósito Taller Campello	3	14	Externos
136	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios - Depósito Benidorm y Dénia	0	3	Alacant
137	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios - Depósito Taller Machado	3	4	València
138	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios - Depósito Taller Machado procedente de depósito València Sud	1	4	València

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	HOMBRES	DEMARCACIÓN
139	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios - Depósito Taller Machado procedente de depósito València Sud	4	31	Externos
140	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios - Depósito València Sud	1	9	València
141	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios - Depósito València Sud	20	54	Externos
142	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios - Depósito València Sud procedente de depósito Taller Machado	0	2	València
143	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios - Depósito Taller Naranjos	0	2	València
144	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios - Depósito Taller Naranjos	6	24	Externos
145	Material motor - Común conducción con viajeros ferroviario	10	20	València
146	Material motor - Común conducción con viajeros ferroviario	1	16	Alacant
147	Material motor - Común conducción con viajeros tranviario	5	17	València
148	Material motor - Común conducción con viajeros tranviario	0	1	Externos
149	Material motor - Específico serie conducción con viajeros	22	70	València
150	Material motor - Específico serie conducción con viajeros	2	27	Alacant
151	Material motor - Específico serie conducción con viajeros	0	2	Externos
152	Material motor - Específico serie conducción sin viajeros - Práctico de conducción	0	8	València
153	Práctico de conducción con viajeros común - Líneas de Valencia y Benidorm - Dénia	18	63	València

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	HOMBRES	DEMARCACIÓN
154	Práctico de conducción con viajeros común - Líneas de Valencia y Benidorm - Dénia	0	12	Alacant
155	Práctico de conducción con viajeros común - Luceros a Benidorm y ramales	1	11	Alacant
156	Práctico de conducción con viajeros - Específico serie	25	77	València
157	Práctico de conducción con viajeros - Específico serie	2	44	Alacant
158	Conducción con viajeros ferroviaria - Conocimiento de la infraestructura - Líneas ferroviarias de Valencia y Benidorm - Dénia	12	31	València
159	Conducción con viajeros ferroviaria - Conocimiento de la infraestructura - Líneas ferroviarias de Valencia y Benidorm - Dénia	0	3	Alacant
160	Conducción con viajeros ferroviaria - Conocimiento de la infraestructura - Luceros a Benidorm y ramales	0	7	Alacant
161	Conducción con viajeros tranviaria - Conocimiento de dependencias e instalaciones - Conocimiento de la infraestructura	6	27	València
162	Conducción con viajeros tranviaria - Conocimiento de dependencias e instalaciones - Conocimiento de la infraestructura	5	23	Externos
163	Conducción sin viajeros en infraestructuras ferroviarias - Prácticas en infraestructura - Benidorm a Dénia	0	2	Externos
164	Conducción sin viajeros en infraestructuras ferroviarias - Prácticas en infraestructura - Luceros a Benidorm y ramales	1	4	Alacant
165	Conducción sin viajeros en infraestructuras ferroviarias - Prácticas en infraestructura - Luceros a Benidorm y ramales	0	1	Externos
166	Conducción sin viajeros en infraestructuras ferroviarias - Prácticas en infraestructura - Sistema ferroviario de Valencia	0	12	Externos

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	HOMBRES	DEMARCACIÓN
167	Conducción sin viajeros en maniobras ferroviarias - Prácticas en infraestructura	0	9	València
168	Regulación ferroviaria - Publicaciones reglamentarias y situaciones degradadas - Sistema ferroviario de Alicante	0	2	Alacant
169	Regulación ferroviaria - Averías del Material Motor - Procedencia: Conducción ferroviaria	4	3	Alacant
170	Regulación ferroviaria - Gestión de recursos y herramientas	0	1	Alacant
171	Regulación ferroviaria - Prácticas - Procedencia: habilitaciones ferroviarias y Regulación tranviaria	0	1	Alacant
172	Regulación tranviaria - Publicaciones reglamentarias - Regulación ferroviaria y Conducción tranviaria	0	1	València
173	Regulación tranviaria - Gestión de Taller Naranjos - Procedencia: Conducción tranviaria	0	1	València
174	Regulación tranviaria - Sistema de ayuda a la explotación y sistemas de comunicación	0	1	València
175	Regulación tranviaria - Conocimiento de enclavamientos y puntos relevantes - Procedencia: conducción tranviaria	0	1	València
176	Regulación tranviaria - Prácticas - Procedencia: conducción tranviaria y Regulación	0	1	València
177	Jefe de circulación - Publicaciones reglamentarias	0	1	Alacant
178	Jefe de circulación - Publicaciones reglamentarias	10	16	Externos
179	Jefe de circulación - Prácticas - Procedencia: general excepto Regulación ferroviaria y Agente de circulación	4	2	València
180	Jefe de circulación - Prácticas - Procedencia: general excepto Regulación ferroviaria y Agente de circulación	6	3	Alacant
181	Jefe de circulación - Prácticas - Procedencia: general excepto Regulación ferroviaria y Agente de circulación	0	1	Externos

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	HOMBRES	DEMARCACIÓN
182	Jefe de circulación - Prácticas - Procedencia: Regulación ferroviaria y Agente de circulación	3	1	Alacant
183	Encargado de ocupación - Bloqueo por ocupación y prácticas	0	7	València
184	Encargado de ocupación - Bloqueo por ocupación y prácticas	0	1	Alacant
185	Encargado de ocupación - Bloqueo por ocupación y prácticas	3	50	Externos
186	Jefe de tajo - Prácticas	0	9	València
187	Jefe de tajo - Prácticas	0	1	Alacant
188	Jefe de tajo - Prácticas	4	48	Externos
189	Piloto de seguridad ferroviario - Prácticas	0	8	València
190	Piloto de seguridad ferroviario - Prácticas	0	1	Alacant
191	Piloto de seguridad ferroviario - Prácticas	2	32	Externos
192	Piloto de seguridad tranviario - Prácticas	0	4	Externos
193	Conducción con viajeros ferroviaria - Mantenimiento	38	221	Alacant
194	Conducción con viajeros ferroviaria - Mantenimiento	33	175	Alacant
195	Conducción con viajeros ferroviaria - Mantenimiento	42	188	Alacant
196	Conducción con viajeros ferroviaria - Mantenimiento	21	86	Alacant
197	Conducción con viajeros ferroviaria - Mantenimiento	3	14	Alacant

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	HOMBRES	DEMARCACIÓN
198	Conducción con viajeros ferroviaria - Mantenimiento	179	754	València
199	Conducción con viajeros ferroviaria - Mantenimiento	0	4	Alacant
200	Conducción con viajeros ferroviaria - Mantenimiento	225	954	València
201	Conducción con viajeros ferroviaria - Mantenimiento	171	656	València
202	Conducción con viajeros ferroviaria - Mantenimiento	147	555	València
203	Conducción con viajeros tranviaria - Mantenimiento	61	295	València
204	Conducción con viajeros tranviaria - Mantenimiento	27	94	València
205	Conducción con viajeros tranviaria - Mantenimiento	40	160	València
206	Conducción con viajeros tranviaria - Mantenimiento	60	195	València
207	Conducción con viajeros tranviaria - Mantenimiento	0	7	València
208	Conducción sin viajeros en infraestructuras ferroviarias - Mantenimiento	0	9	Externos
209	Conducción sin viajeros en maniobras ferroviarias - Mantenimiento	0	2	Alacant
210	Conducción sin viajeros en maniobras ferroviarias - Mantenimiento	2	62	València
211	Conducción sin viajeros en maniobras ferroviarias - Mantenimiento	2	51	València
212	Conducción sin viajeros en maniobras tranviarias - Mantenimiento	0	15	València

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	HOMBRES	DEMARCACIÓN
213	Conducción sin viajeros en maniobras tranviarias - Mantenimiento	0	10	València
214	Regulación ferroviaria - Mantenimiento	3	18	Alacant
215	Regulación ferroviaria - Mantenimiento	6	30	Alacant
216	Regulación ferroviaria - Mantenimiento	4	22	Alacant
217	Regulación ferroviaria - Mantenimiento	3	19	València
218	Regulación ferroviaria - Mantenimiento	9	60	València
219	Regulación ferroviaria - Mantenimiento	4	20	València
220	Regulación tranviaria - Mantenimiento	4	56	València
221	Jefe de circulación - Mantenimiento	44	72	Alacant
222	Jefe de circulación - Mantenimiento	36	36	Alacant
223	Jefe de circulación - Mantenimiento	2	2	Alacant
224	Jefe de circulación - Mantenimiento	20	28	Alacant
225	Jefe de circulación - Mantenimiento	20	24	Alacant
226	Jefe de circulación - Mantenimiento	14	68	Alacant
227	Jefe de circulación - Mantenimiento	44	168	València
228	Trabajos en vía - Mantenimiento	1	2	València

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	HOMBRES	DEMARCACIÓN
229	Trabajos en vía - Mantenimiento	0	1	Alacant
230	Trabajos en vía - Mantenimiento	1	70	Externos
231	Piloto de seguridad tranviario - Mantenimiento	0	60	València
232	Piloto de seguridad tranviario - Mantenimiento	0	82	Externos
233	Conducción con viajeros ferroviaria - Confirmación	0	5	València
234	Conducción con viajeros ferroviaria - Confirmación	11	6	Alacant
235	Conducción con viajeros tranviaria - Confirmación	0	3	València
236	Jefe de circulación - Confirmación	0	5	València
237	Jefe de circulación - Confirmación	0	1	Alacant
238	Piloto de seguridad tranviario - Confirmación	0	4	València
239	Conducción con viajeros ferroviaria - Adaptación técnica - Adaptación a nueva dependencia / instalación	0	1	València
240	Conducción con viajeros ferroviaria - Adaptación técnica - Adaptación a nueva dependencia / instalación	22	115	Alacant
241	Regulación ferroviaria - Adaptación técnica - Adaptación a nueva dependencia / instalación	2	12	Alacant
242	Jefe de circulación - Adaptación técnica - Adaptación a nueva dependencia / instalación	2	6	València
243	Jefe de circulación - Adaptación técnica - Adaptación a nueva dependencia / instalación	7	14	Alacant
244	Implementing a SQL data warehouse	0	2	València

PLAN DE FORMACIÓN AÑO 2017

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
1	WORD AVANZADO	12	32,43	25	67,57	37
2	EXCEL	25	36,23	44	63,77	69
3	LIBREOFFICE BASE	9	42,86	12	57,14	21
4	MICROSOFT OUTLOOK	5	31,25	11	68,75	16
5	WORD BÁSICO	4	66,67	2	33,33	6
6	AUTOCAD BÁSICO	0	0,00	3	100,00	3
7	AUTOCAD MAPS	0	0,00	8	100,00	8
8	Continuación acción formativa 18 año 2016 (conducción con viajeros)	0	0,00	1	100,00	1
9	SAP Nivel Usuario	12	48,00	13	52,00	25
10	SAP: Gestión Financiera	0	0,00	1	100,00	1
11	SAP RRHH & CONTROL DE TIEMPOS	1	100,00	0	0,00	1
12	SAP OVERVIEW HCM	0	0,00	1	100,00	1
13	SILTRA Seg Soc	1	50,00	1	50,00	2
14	SAP TALLERES	2	11,76	15	88,24	17
15	Valenciano Mitjà	18	40,00	27	60,00	45
16	Valenciano Superior	5	83,33	1	16,67	6
17	LENGUAJE DE SIGNOS	41	73,21	15	26,79	56
18	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	8	44,44	10	55,56	18
19	ADMINISTRADORES DGTIC	1	50,00	1	50,00	2
20	GESTIÓN DEL AULA MODDLE	1	100,00	0	0,00	1
21	PRL Administración	11	52,38	10	47,62	21
22	EXTINCIÓN DE INCENDIOS	1	33,33	2	66,67	3
23	PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS CRISIS	4	9,52	38	90,48	42
24	CONDUCTAS ADICTIVAS	1	5,00	19	95,00	20
25	Informe Auditoría Interna	1	100,00	0	0,00	1
26	Mapa de Riesgos Auditoría Interna	1	100,00	0	0,00	1
27	ANÁLISIS DE PROCESOS	1	100,00	0	0,00	1
28	Continuación acción formativa 140 año 2016 (acoplamiento en esta	0	0,00	1	100,00	1

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
29	Formación de inicio - Técnico - Líneas tranviarias	0	0,00	1	100,00	1
30	Inicio - Técnico - Área de Seguridad en la Circulación	0	0,00	1	100,00	1
31	Sistema de gestión de la seguridad-Mapa de riesgos	15	18,07	68	81,93	83
32	DIRECTOR DE SEGURIDAD	0	0,00	2	100,00	2
33	FORMADOR de Formadores Percepción de Riesgo	1	7,69	12	92,31	13
34	Prevención de Riesgos Laborales - Alicante - Conducción material	3	12,50	21	87,50	24
35	Prevención de riesgos laborales-Alicante-Regulación	1	16,67	5	83,33	6
36	Prevención de riesgos laborales-Alicante-Circulación en estación	2	50,00	2	50,00	4
37	Prevención de riesgos laborales-Alicante-Atención al cliente	0	0,00	4	100,00	4
38	Prevención de riesgos laborales - Alicante - Atención al cliente	0	0,00	1	100,00	1
39	Prevención de riesgos laborales-Valencia-Conducción ferroviaria	6	26,09	17	73,91	23
40	Prevención de riesgos laborales-Valencia-Conducción tranviaria	1	7,69	12	92,31	13
41	Prevención de riesgos laborales-Valencia-Circulación en estación	0	0,00	1	100,00	1
42	Prevención de riesgos laborales-Valencia-Atención al cliente en	30	54,55	25	45,45	55
43	Formación normativa para atención al cliente. Alicante- Normas tar.	1	20,00	4	80,00	5
44	Formación normativa para atención al cliente-Valencia	31	51,67	29	48,33	60
45	Formación técnica para atención al cliente-Alicante-Interteso	1	20,00	4	80,00	5
46	Formación técnica para atención al cliente-Alicante-Prácticas de	2	33,33	4	66,67	6
47	Formación técnica para atención al cliente-Valencia-Prácticas de	2	28,57	5	71,43	7
48	Formación técnica para atención al cliente - Valencia - Práctica	0	0,00	1	100,00	1
49	Formación técnica para atención al cliente-Valencia-Prácticas de	2	28,57	5	71,43	7
50	Mantenimiento-Alicante-Atención al cliente en estaciones	27	36,49	47	63,51	74
51	Mantenimiento-Alicante-Atención al cliente en trenes	16	37,21	27	62,79	43
52	Mantenimiento-Alicante-Atención al cliente en atención centralizada	5	62,50	3	37,50	8
53	Mantenimiento-Valencia-Atención al cliente en estaciones y Puntos	105	44,12	133	55,88	238
54	Mantenimiento-Valencia-Atención a clientes en trenes	5	25,00	15	75,00	20
55	Mantenimiento-Valencia-Atención al cliente en atención centralizada	9	64,29	5	35,71	14
56	Confirmación-Alicante-Atención al cliente en estaciones	0	0,00	1	100,00	1

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
57	Confirmación - Alicante - Atención al cliente en trenes	0	0,00	1	100,00	1
58	Confirmación-Valencia-Atención al cliente en estaciones y Puntos	3	60,00	2	40,00	5
59	Adaptación normativa-Valencia-Cambios en Normas tarifarias, aten	83	56,85	63	43,15	146
60	Adaptación técnica-Valencia-Cambios en equipos e instalaciones	4	19,05	17	80,95	21
61	Nuevo ingreso-Tutelaje-Área Técnica	0	0,00	1	100,00	1
62	Administración Unidad Técnica - Alicante	1	100,00	0	0,00	1
63	Inicio - Administración - Taller Naranjos	0	0,00	1	100,00	1
64	Administración - SAP - Control de horas extras	3	27,27	8	72,73	11
65	CARRETILLAS	1	1,37	72	98,63	73
66	PLATAFORMAS	0	0,00	72	100,00	72
67	PUENTES GRUA	1	2,22	44	97,78	45
68	CAMIÓN CESTA	0	0,00	11	100,00	11
69	GRÚA PLATAFORMA FERROVIARIA	0	0,00	1	100,00	1
70	BATERÍAS Ni-cd	3	5,56	51	94,44	54
71	IKUSI Sistema Videovigilancia	1	7,14	13	92,86	14
72	CONTACTORES	0	0,00	6	100,00	6
73	TRABAJOS EN ALTURA	0	0,00	4	100,00	4
74	Prevención de riesgos laborales - Valencia - Personal de vía	1	16,67	5	83,33	6
75	Higiene Industrial	0	0,00	20	100,00	20
76	Prevención de riesgos laborales-Valencia - Electrificación	0	0,00	3	100,00	3
77	Prevención de riesgos laborales-Valencia - Taller Naranjos	0	0,00	2	100,00	2
78	Prevención de riesgos laborales-Valencia - Taller Valencia Sud	0	0,00	5	100,00	5
79	PRIMEROS AUXILIOS	47	15,72	252	84,28	299
80	SAP MANTENIMIENTO	0	0,00	7	100,00	7
81	TECNICAS DE MANTENIMIENTO AVANZADO	3	10,34	26	89,66	29
82	Prevención de riesgos laborales - Valencia - Taller Machado	0	0,00	1	100,00	1
83	RAMS	1	5,88	16	94,12	17
84	IMPLANTACIÓN ESTRATÉGICA GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN	4	30,77	9	69,23	13

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
85	MALETA CONFORT	0	0,00	5	100,00	5
86	Talleres-Adaptación sección mecánica	0	0,00	1	100,00	1
87	Talleres - Adaptación sección neumática	0	0,00	5	100,00	5
88	Talleres - Inicio / Adaptación - Mantenimiento series 3800 y 42	0	0,00	1	100,00	1
89	Talleres - Inicio / Adaptación - Mantenimiento serie 4300	0	0,00	2	100,00	2
90	CIBERSEGURIDAD	1	100,00	0	0,00	1
91	SALICRU RECTIFICADORES	1	10,00	9	90,00	10
92	RADIOFRECUENCIA RS	0	0,00	6	100,00	6
93	SIG L90 TALES BLOQUEO	0	0,00	9	100,00	9
94	EDICIÓN DE VIDEOS	3	42,86	4	57,14	7
95	Talleres - Tractor eléctrico Linde P250	0	0,00	13	100,00	13
96	Inicio - Especialista de compras y suministros - Almacén	1	100,00	0	0,00	1
97	Conducción con viajeros ferroviaria-Generalidades	6	12,00	44	88,00	50
98	Conducción con viajeros tranviaria-Generalidades	1	7,69	12	92,31	13
99	Conducción sin viajeros y trabajos en vía - Nociones básicas del	2	3,85	50	96,15	52
100	Conducción sin viajeros - Nociones básicas del material motor	0	0,00	8	100,00	8
101	Jefe de circulación - Generalidades - Procedencia: general excep.	11	68,75	5	31,25	16
102	Regulación - Perfil y habilidades del operador	1	20,00	4	80,00	5
103	Jefe de tajo - Afecciones de los trabajos a las instalaciones fe	2	4,35	44	95,65	46
104	Conducción con viajeros ferroviaria-Nociones básicas y Reglament.	7	11,48	54	88,52	61
105	Conducción con viajeros ferroviaria-Nociones básicas y Reglament.	1	33,33	2	66,67	3
106	Conducción con viajeros ferroviaria-Nociones básicas y Reglament.	0	0,00	1	100,00	1
107	Conducción con viajeros ferroviaria-Nociones básicas y Reglament.	2	18,18	9	81,82	11
108	Conducción con viajeros tranviaria-Nociones básicas y normas de	1	6,67	14	93,33	15
109	Conducción sin viajeros en infraestructuras ferroviarias-Procede.	0	0,00	1	100,00	1
110	Conducción sin viajeros en maniobras ferroviarias-Sin convalidac.	0	0,00	14	100,00	14
111	Conducción sin viajeros en maniobras tranviarias-Sin convalidac.	0	0,00	1	100,00	1
112	Conducción sin viajeros en maniobras tranviarias-Procedencia otr.	0	0,00	1	100,00	1

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
113	Regulación ferroviaria - Nociones básicas y Reglamento de circulac.	0	0,00	2	100,00	2
114	Jefe de circulación-Reglamento de Circulación-Procedencia: Conduc.	1	100,00	0	0,00	1
115	Regulación ferroviaria-Nociones básicas y reglamento de circulac.	1	33,33	2	66,67	3
116	Capacitación normativa - Trabajos en vía ferroviarios - Sin conv.	2	3,77	51	96,23	53
117	Capacitación normativa - Piloto de seguridad tranviario – Procedim.	0	0,00	8	100,00	8
118	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios-Depósi.	2	7,41	25	92,59	27
119	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios-Depósi.	5	25,00	15	75,00	20
120	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios-Depósi.	4	16,67	20	83,33	24
121	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios-Depósi.	1	12,50	7	87,50	8
122	Publicaciones reglamentarias y documentos complementarios-Depósi.	1	6,67	14	93,33	15
123	Material motor-Común conducción con viajeros ferroviario	7	15,22	39	84,78	46
124	Material motor-Común conducción con viajeros tranviario	1	7,14	13	92,86	14
125	Material motor-Específico serie conducción con viajeros	8	14,04	49	85,96	57
126	Material motor-Específico serie conducción sin viajeros-Práctico	0	0,00	3	100,00	3
127	Práctico de conducción con viajeros común-Líneas de Valencia y B	7	21,21	26	78,79	33
128	Práctico de conducción con viajeros común-Luceros a Benidorm y r	1	4,55	21	95,45	22
129	Práctico de conducción con viajeros-Específico serie	7	20,00	28	80,00	35
130	Conducción con viajeros ferroviaria-Conocimiento de la infraestructura	7	21,88	25	78,13	32
131	Conducción con viajeros ferroviaria-Conocimiento de la infraestructura	1	7,69	12	92,31	13
132	Conducción con viajeros tranviaria-Conocimiento de dependencias	1	6,25	15	93,75	16
133	Conducción sin viajeros en infraestructuras ferroviarias-Prácticas	0	0,00	1	100,00	1
134	Conducción sin viajeros en maniobras ferroviarias-Prácticas en i	0	0,00	3	100,00	3
135	Regulación ferroviaria - Publicaciones reglamentarias y situación	1	20,00	4	80,00	5
136	Regulación ferroviaria-Averías del Material Motor-Procedencia: g	1	100,00	0	0,00	1
137	Regulación ferroviaria - Averías del material motor - Procedencia	0	0,00	4	100,00	4
138	Regulación ferroviaria - Gestión de recursos y herramientas	1	20,00	4	80,00	5
139	Regulación ferroviaria - Prácticas - Procedencia: habilitaciones	1	20,00	4	80,00	5
140	Jefe de circulación-Publicaciones reglamentarias	1	100,00	0	0,00	1

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
141	Jefe de circulación-Prácticas-Procedencia: general excepto Regul.	1	100,00	0	0,00	1
142	Capacitación técnica - Encargado de ocupación - Bloqueo por ocup.	0	0,00	26	100,00	26
143	Capacitación técnica - Jefe de tajo - Prácticas	0	0,00	27	100,00	27
144	Capacitación técnica - Piloto de seguridad ferroviario - Práctica	0	0,00	18	100,00	18
145	Capacitación técnica - Piloto de seguridad tranviario - Práctica	0	0,00	5	100,00	5
146	Conducción con viajeros ferroviaria-Mantenimiento	63	17,31	301	82,69	364
147	Conducción con viajeros tranviaria-Mantenimiento	25	20,00	100	80,00	125
148	Conducción sin viajeros en infraestructuras ferroviarias-Mantenim.	0	0,00	6	100,00	6
149	Conducción sin viajeros en maniobras ferroviarias-Mantenimiento	0	0,00	13	100,00	13
150	Regulación ferroviaria - Mantenimiento	4	14,81	23	85,19	27
151	Regulación tranviaria - Mantenimiento	1	6,25	15	93,75	16
152	Jefe de circulación-Mantenimiento	23	26,44	64	73,56	87
153	Trabajos en vía-Mantenimiento	2	1,79	110	98,21	112
154	Piloto de Seguridad Tranviario - Mantenimiento	0	0,00	65	100,00	65
155	Conducción con viajeros ferroviaria-Confirmación	4	40,00	6	60,00	10
156	Conducción con viajeros tranviaria - Confirmación	1	100,00	0	0,00	1
157	Conducción sin viajeros en maniobras ferroviarias-Confirmación	0	0,00	3	100,00	3
158	Regulación ferroviaria-Confirmación	2	100,00	0	0,00	2
159	Jefe de circulación- Confirmación	0	0,00	3	100,00	3
160	Jefe de circulación-Adaptación técnica-Adaptación a nueva depend.	2	25,00	6	75,00	8
161	Conducción con viajeros ferroviaria-Alicante-Mantenimiento-4º día	2	13,33	13	86,67	15
162	Conducción con viajeros ferroviaria-Alicante-Mantenimiento-3º día	3	18,75	13	81,25	16
163	Conducción ferroviaria - Alicante - Mantenimiento - 3º día	14	16,09	73	83,91	87
164	Conducción ferroviaria - Alicante - Mantenimiento - 4º día	14	16,67	70	83,33	84
165	Conducción con viajeros ferroviaria-Mantenimiento-Valencia-3º día	41	18,30	183	81,70	224
166	Conducción con viajeros ferroviaria-Mantenimiento-Valencia-4º día	42	18,58	184	81,42	226
167	Conducción con viajeros ferroviaria-Mantenimiento-Valencia-4º día	43	18,86	185	81,14	228

Nº	ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
168	Conducción con viajeros tranviaria-Mantenimiento-3ºdía	19	21,11	71	78,89	90
169	Conducción con viajeros tranviaria-Mantenimiento-4º día	12	16,44	61	83,56	73
170	ITIL FOUNDATIONS	2	25,00	6	75,00	8
171	GESTIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN EN FERROCARRILES I	0	0,00	1	100,00	1

Nº TOTAL DE ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
	1.008	20,99	3.794	79,01	4.802

Todas las acciones formativas se han realizado en jornada laboral, a excepción de las acciones nº 15, 16, 17 y 171.

Asimismo, la modalidad de las acciones ha sido presencial en un 97,08% de los casos, sólo un 2,92% de las mismas se ha realizado on line.

Como vemos, durante los años analizados no hay cursos internos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Hay que tener presente que en el Plan de Igualdad contenido en el XII convenio, las medidas para conseguir distintos objetivos pueden ser tanto formativas como informativas, Utilizándose la barra para que sea una fórmula u otra, indistintamente. De hecho, en el área de formación del mismo se establece que "dentro de esta área encuadramos las medidas encaminadas a lograr, con medidas formativas y/o informativas, la equiparación de oportunidades entre mujeres y hombres en FGV". Esto es así en todos los supuestos en los que se enuncian medidas formativas/informativas, salvo en dos supuestos que específicamente se dice que son formativas.

Dentro de esa área de formación, el plan de igualdad del XII convenio contenía 2 objetivos:

1. Reducir el impacto del cuidado de hijos/as o de personas dependientes en la promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras, promoviendo el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de menor o persona dependiente, de manera permanente (algo que se hace de manera normal tras un periodo de ausencia de un año del trabajo, se refresca la formación, o incluso a veces incluso tras una ausencia de menos de un año); informar a las trabajadoras y trabajadores que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación de desarrollo personal, cursos que se dan a conocer a través de TRE.net, y que pueden ser consultados por todas las personas trabajadoras desde su domicilio, no existiendo ningún inconveniente en que los pudiesen desarrollar (cursos de desarrollo personal son, por ejemplo, valenciano, inglés... cursos que se ofrecen para que se realicen de forma voluntaria, no forman parte del reciclaje).
2. Evitar situaciones de acosos sexual o de acoso por razón de sexo, realizando acciones formativas específicas de sensibilización sobre igualdad para trabajadores/as que se hayan visto implicados/as en casos de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la empresa.

En cualquier caso, a lo largo del plan de igualdad había otras medidas de formación/información en otras áreas. Desglosamos a continuación las medidas que en el Plan de igualdad aparecen mencionadas **como informativas/formativas, viendo en primer lugar las que se enuncian como formativas exclusivamente**, y qué actividades, en su caso, se han realizado para su cumplimiento, comenzando por las dos únicas que aparecen como específicamente formativas (el resto se enuncian como formativa/informativa):

a) Acciones formativas para desarrollar durante 2017 y siguientes:

- En el área de acceso al empleo y con el objetivo de posibilitar el acceso al empleo en igualdad de condiciones, existe una medida para desarrollar durante 2017, consistente en formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a los departamentos de Recursos Humanos.

El Departamento de Recursos Humanos en 2017 era denominado (y es denominado en la actualidad) Área de Gestión de Personas. Como formación interna propia de la empresa no se ha realizado ningún curso de igualdad dirigido al personal de éste área. No obstante, personas de esta área durante ese año y posteriores continuamente se están formando en esta y otras materias.

Así, por ejemplo, en 2018 se realiza por parte de las personas de Relaciones Laborales que intervienen en igualdad de género el curso "elaboración e implantación de planes de igualdad en empresas de la comunidad valenciana".

También por parte de personal del área de Gestión de Personas se asiste a diversos foros y jornadas donde se forma en esta y otras materias, A modo de ejemplo:

11 Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales (26 y 27 de Oct. de 2017 - Ciudad de la Justicia), organizada por el Colegio de Graduados Sociales de València, En las mismas, entre otros asuntos, destacar la ponencia de Gemma Fabregat sobre Mujer, trabajo y protección social.

12 Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales (24 y 25 de mayo de 2018), donde entre otros asuntos se abordó la protección procesal de los derechos fundamentales en la relación laboral, entre ellos la igualdad y la prohibición de discriminación.

13 Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales (9 y 10 de mayo de 2019), donde se abordaron, entre otras cuestiones, los aspectos más relevantes de las reformas laborales de 2018 y 2019, entre ellas las contenidas en el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Participación en la jornada organizada por ATUC sobre la mujer en el transporte que tuvo lugar en Noviembre en 2018 en Gijón.

Asistencia a la Jornada "igualdad de género en el transporte" en Madrid, el 10 de mayo de 2019, organizada por EMT.

Asistencia al Taller Práctico de Planes de Igualdad, jornada realizada en el colegio de Graduados Sociales de València, el 12 de abril de 2019.

Asistencia el 14 de junio de 2019 a la jornada organizada por el Colegio de Graduados Sociales de València "tiempo de trabajo y descansos, más allá del registro de la jornada" sobre las últimas novedades legislativas en esta materia, donde se abordaba también las últimas modificaciones sobre adaptación de jornada por razones de conciliación.

Asistencia a la jornada "Taller Igualdad, modificaciones del Estatuto de los Trabajadores", realizada por el grupo HEDIMA, el 20 de junio de 2019

- En el área de formación del Plan de Igualdad, como medida permanente y específica de realización de acciones expresamente formativas, se encuentra la de realizar acciones específicas de sensibilización sobre igualdad para trabajadores/as que se hayan visto implicados/as en casos de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la empresa. Afortunadamente, no se ha tenido que recurrir a esta acción formativa al no haber existido ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo desde la firma del plan de igualdad.

b) Acciones informativas señaladas en el plan de igualdad del XII convenio para realizar durante 2017.

- Dentro del área de comunicación del plan de igualdad de FGV, con calendario anual, como medida dirigida a sensibilizar y crear un estado de opinión de la plantilla en todo lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está la difusión de la situación que se realice anualmente antes de la revisión del Plan de Igualdad.

Se han publicado en TRE.net (portal del empleado de FGV) todos los diagnósticos previos a la elaboración de cada plan de igualdad.

- Difusión de las actuaciones contenidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades de FGV

En TRE.net, portal del empleado de FGV, está publicado el Plan de Igualdad de FGV y todas las actuaciones que se van llevando a cabo en torno al mismo (publicaciones, actualizaciones de legislación, informaciones sobre noticias y ayudas para mujeres víctimas de la violencia de género...).

- Dentro del objetivo de sensibilizar a la plantilla en igualdad de oportunidades y de la violencia de género, como algo permanente, existe la medida de realizar acciones formativas/informativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la violencia de género.

Con motivo del 25 de noviembre de 2017, FGV elaboró un póster con el lema "vivir sin violencia, elige tu destino: mereces ser feliz", para transmitir su compromiso contra la violencia de género y se hizo llegar a toda la plantilla de la empresa un folleto informativo sobre la violencia de género, cuadernillo que contenía la definición de qué es la violencia contra la mujer, y donde se detallaban las características psicológicas de las víctimas de la violencia, se concretaban los diferentes tipos de violencia existentes (física, sexual, psicológica y económica) y se daban a conocer las distintas fases del ciclo de la violencia y las posibles reacciones discursivas ante dicha situación, se facilitaban los teléfonos de información y asesoramiento y se daban pautas de actuación ante la vivencia de un acto de violencia o presenciarlo.

A cada trabajador y trabajadora se le envió una carta que decía que, con motivo de la conmemoración del día Internacional de la Eliminación de la Violencia sobre la Mujer, el 25 de Noviembre, se iba a exponer un póster para transmitir nuestro compromiso contra la violencia de género, y se les solicitaba que colaborasen en la máxima difusión del contenido del tríptico.

El contenido del documento está permanentemente accesible para el personal en el portal del empleado de FGV.

- Dentro de este mismo área de comunicación, y con el objetivo de sensibilizar a la plantilla en igualdad de oportunidades y de la violencia de género, existe la medida de difundir la legislación vigente en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres en 2016. En este sentido, en el portal del empleado existe un apartado donde se enumera y se da una pequeña reseña de las novedades legislativas en este aspecto.
- Dentro del área de conciliación, y con objetivo de sensibilizar y dar a conocer las distintas medidas de conciliación existentes de los derechos derivados de la situación de maternidad y paternidad, se publicó una nota informativa en 2017 donde se recogían las mejoras del XII convenio a modo de resumen.

Se elaboró por el área de Gestión de Personas un cuadernillo que se difundió entre la plantilla, sobre maternidad y conciliación de la vida familiar y laboral, incluyendo las mejoras derivadas del XII convenio colectivo.

Este cuadernillo está permanentemente accesible en TRE.net (portal del empleado de FGV) para cualquier consulta. Está pendiente de actualizar un nuevo cuadernillo que incluya las mejoras contenidas en el XIII convenio, junto con las últimas novedades legislativas, en cuanto esté vigente.

- En el área de comunicación también se contempla dar a conocer las medidas que se puedan acordar a través de la negociación colectiva a la vez que se da publicidad interna al Plan de Igualdad. Para ello, dice el plan de igualdad, una vez negociadas por la comisión Negociadora de cada Convenio, se reproducirán, actualizándolas, en el plan de igualdad, para que las personas lo consulten cuando tengan alguna duda.

En el mismo plan de igualdad se decía que, respecto al XII convenio (que era el que lo contenía) se daban por reproducidas. Se publicó el Plan de Igualdad en TRE.net y cada acuerdo que se firma con la representación sindical se publica igualmente en dicho medio. En cualquier caso, dado que el Plan de igualdad se refería a la negociación de un nuevo convenio, en previsión de que el plan de igualdad se prorrogara por el mismo, entendemos que la negociación de un nuevo plan puede dar lugar a que esta medida se reproduzca o se establezca otra fórmula.

- Dentro del área de salud laboral, y como medida a desarrollar durante 2017, con el objetivo de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo está el establecimiento de acciones formativas/informativas destinadas a prevenir dicho acoso, y la difusión del protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación que contribuyan a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Se publicó en TRE.net el listado del personal que podía actuar como mediador/a en estos casos y el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, que formaba parte del XI convenio colectivo interprovincial, anexo a ese listado, como fórmula para que pudiese acceder al mismo toda la plantilla. Igualmente, se publicaron junto con el resto de cuadernillos de igualdad, como fórmula de acceso permanente de todo el personal a información sobre esta materia, el dedicado a la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, donde explica qué es y cómo evitar que se den este tipo de situaciones (cuadernillo "el acoso sexual y el acoso por razón de sexo").

- En el área de retribuciones, como medida a desarrollar durante 2017, se encontraba realizar campañas de sensibilización acerca de la importancia de cooperar en el cuidado de menores o familiares, con el objetivo de promover que más hombres soliciten la reducción de jornada por cuidado de un menor o familiares.

En FGV se mejoraron con el XII convenio las medidas de conciliación y, con la finalidad de que se pudiesen conocer mejor entre toda la plantilla, lo que favorece su utilización, se difundieron no sólo publicándose el convenio, sino con una nota informativa de 6 de febrero de 2017 y la divulgación de un cuadernillo sobre derechos de conciliación, pendiente de actualizar cuando entre en vigor el XIII convenio.

De hecho, en este diagnóstico, como veremos, si bien es cierto que las mujeres siguen siendo las que más reducciones de jornada solicitan, ha habido durante 2018 un incremento de hombres que solicitan el permiso para el cuidado del lactante en esta empresa, respecto a años anteriores.

c) Acciones informativas durante 2018.

- Dentro del área de comunicación del plan de igualdad de FGV, con calendario anual, como medida dirigida a sensibilizar y crear un estado de opinión de la plantilla en todo lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está la difusión de la situación que se realice anualmente antes de la revisión del Plan de Igualdad.

Respecto al diagnóstico previo para la negociación del que debe ser el siguiente plan de igualdad, se ha publicado en 2018 en el portal del empleado de FGV (TRE.net) el borrador entregado para la revisión y negociación a la Representación legal de las trabajadoras y trabajadores de FGV, relativo al año 2017. El relativo a 2018, que es el presente documento, se publicará igualmente.

- Dentro del objetivo de sensibilizar a la plantilla en igualdad de oportunidades y de la violencia de género, y como acción formativas/informativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la violencia de género, podemos destacar en 2018 las siguientes:

El 1 de marzo se inauguraba en la Sala Lametro la exposición "No me toques el WhatsApp", resultado del concurso que organizó el IVAJ con motivo de la conmemoración del "Día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres" de 2016, instituido por Naciones Unidas (ONU). El Institut Valencià de la Joventut convocó el concurso "#noemtoqueselwhatsapp" para sensibilizar sobre a los jóvenes de la Comunitat sobre actitudes respetuosas con las mujeres.

El objetivo era transmitir valores de convivencia, educación y respeto, ante el que significa la existencia, todavía hoy en día, de actitudes violentas contra las mujeres. La muestra, que había recorrido varias ciudades valencianas, estuvo abierta al público del 1 al 10 de marzo, coincidiendo con los actos de celebración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.

Igualmente, a nivel interno, se publicó una noticia sobre la situación de las mujeres trabajadoras en FGV: el número de trabajadoras que había, cómo había evolucionado y un recuerdo de las primeras mujeres que trabajaron en el ferrocarril.

Ese mismo año, para conmemorar el 25 de noviembre, en todos los teleindicadores, máquinas VAMEX de FGV durante una semana se

estuvieron emitiendo frases en contra de la violencia de género. Las frases encabezadas eran las siguientes: Rompe tu silencio y actúa; No esperes más, pide ayuda; Por una sociedad igualitaria y libre de la violencia de género; No me quieras tanto y quíereme mejor; De vuelta a casa quiero ser libre, no valiente; No mires hacia otro lado, actúa; y Por una vida sin malos tratos ni violencia. Estos mensajes se difundieron en valenciano y en castellano.

A su vez, en los canales oficiales de la empresa pública en redes sociales se difundieron un total de 21 mensajes con el mismo fin, junto con los 'hashtag' #ViolènciaDeGènere, #25Novembre y #NOMásViolenciaDeGénero.

d) Acciones informativas durante 2019.

Aunque no forman parte del contenido del presente diagnóstico, ya que se refiere al año 2018, podemos destacar las siguientes:

- Dentro del objetivo de sensibilizar a la plantilla en igualdad de oportunidades y de la violencia de género, y como acción formativas/informativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la violencia de género, podemos destacar en 2019 las siguientes:

El 8 de marzo se elaboró un tríptico, que se entregó a las trabajadoras y trabajadores de FGV, además de publicarlo en TRE.net, denominado "contigo, naturalmente!" en el que se recogían hechos protagonizados por distintas mujeres a lo largo de la historia así como las fechas en las que se alcanzaron distintos hitos en la historia del feminismo. Durante la semana del 1 al 8 de marzo, los teleindicadores y máquinas VAMEX de FGV estuvieron emitiendo distintos de estos hechos y logros.

Por último, señalar que en el área de formación del plan de igualdad también existen medidas para promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor, y se contiene también la medida de informar a las/os trabajadoras/es que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación de desarrollo personal.

Indicar que todos los cursos de formación de desarrollo personal se publican en TRE.net, al que tiene acceso cualquier trabajador/a desde su casa.

En cualquier caso, sería beneficioso incluir medidas propiamente formativas en el siguiente plan de igualdad, como contenido propio de los cursos de reciclaje, o más medidas de sensibilización en estos temas, como propuesta para seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, se podrían articular acciones no solo genéricas para toda la plantilla en esta materia, sino también acciones específicamente dirigidas a jefaturas y mandos intermedios para sensibilizar en igualdad de oportunidades y a las personas que negocian habitualmente (tanto de la Dirección como de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores). También podría ser interesante desarrollar medidas formativas/informativas para el personal que está en contacto con el público para poder detectar y saber actuar ante alguna acción que pudiese revestir el carácter de acoso sexual en nuestras instalaciones.

Otra medida que podría implementarse en la negociación de los procesos de promoción interna, y que incidiría en esa sensibilización de la plantilla, sería introducir, tal y como se hace en los acuerdos de diálogo social del sector público instrumental para los procesos selectivos, temario específico de igualdad de género.

6.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

En el Plan de igualdad del XII convenio, como medida para lograr una movilidad interna de los/as trabajadores/as que permita su acceso a puestos de trabajo donde su presencia es menor, se arbitran las siguientes:

- a) Denominar los puestos de trabajo en su forma tanto masculina como femenina.
Todas las circulares y avisos de promoción interna se publican utilizando lenguaje inclusivo.
- b) Estudiar la posibilidad de limitar la puntuación por antigüedad en los procesos internos de cobertura de vacantes.
Esta medida está pendiente de desarrollar por la Dirección y los Comités de Empresa, dado que la negociación de las normas de movilidad interna debe acometerse en un futuro.
- c) Estudiar la forma de posibilitar que las personas que se encuentran en excedencia por cuidado de un menor o familiar puedan participar en procesos de promoción interna.

Esta medida está pendiente de desarrollar por la Dirección y los Comités de Empresa, dado que la negociación de las normas de movilidad interna debe acometerse en un futuro. En cualquier caso, de acuerdo con la normativa interna de FGV las personas excedentes forzosas pueden concursar en traslado, y obviamente, tal opción se permitiría a las personas que estuviesen de excedencia por cuidado de hijas o hijos o familiares dependientes, por analogía. Igualmente, la Dirección no tendría ningún problema en admitir a concurso interno de cambio de categoría a cualquier persona en situación de excedencia por cuidado de hijos o hijas o familiares dependientes.

- d) Facilitar la presencia de las trabajadoras en los tribunales de exámenes. Determinar los nombres de los miembros de estos tribunales con la suficiente antelación para corregir, en la medida de lo posible, la falta de presencia de mujeres o de hombres.

Los datos respecto a la composición de los tribunales de exámenes en procesos de promoción interna se analizan a continuación en este diagnóstico. De manera general, se ha cumplido esta medida.

- e) Detección de factores que pueden hacer difícil la promoción de la mujer en las áreas en las que se encuentra subrepresentada. Para ello anualmente se elabora una estadística con datos desagregados por sexos de las personas que han superado las distintas pruebas.

En este diagnóstico, previo al nuevo plan de igualdad, vamos a ver de manera conjunta todos los resultados de las pruebas de los años precedentes, aunque los resultados de la promoción interna de 2017 ya estaban en el borrador del diagnóstico entregado previamente a éste, de manera que podamos tener una visión más global de la evolución de estos procesos.

- f) Facilitar la promoción profesional de las mujeres a puestos de trabajo donde se encuentran subrepresentadas. Estudiar la posibilidad de que en caso de empate, tras la suma de todas las puntuaciones en los procesos de promoción interna, como criterio de desempate se utilice la pertenencia al género subrepresentado, hasta que se equipare el peso, en el puesto de trabajo de que se trate, de ambos sexos.

Esta medida está pendiente de desarrollar por la Dirección y los Comités de Empresa, dado que la negociación de las normas de movilidad interna en su conjunto debe acometerse en un futuro.

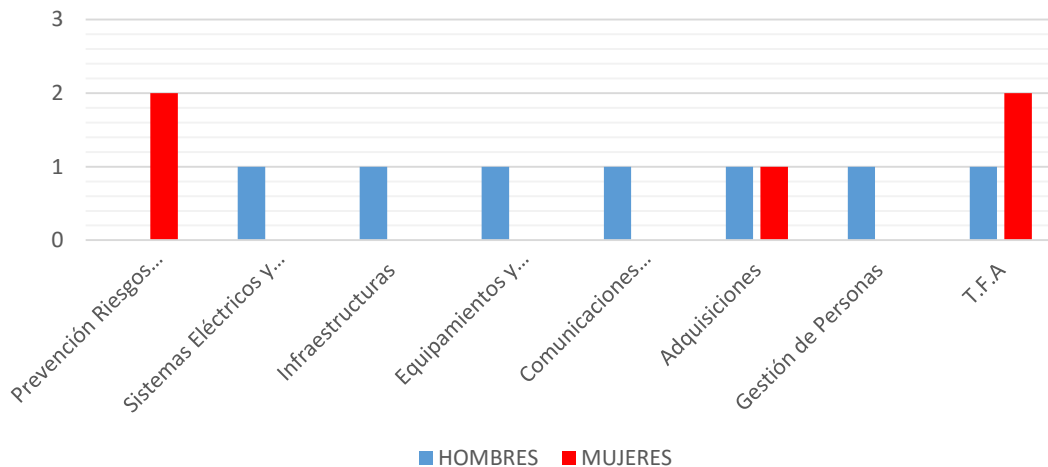
Tras este análisis de las medidas que encontramos respecto a la promoción interna en el plan de igualdad del XII convenio, añadir que los procesos de selección interna se comunican de forma abierta en TRE.net, de manera que todas las trabajadoras y trabajadores de FGV son conocedores de los mismos y de los requisitos para participar en los mismos.

Como podremos ver de los datos aportados, durante este último año 2018, han promocionado más mujeres que hombres en los procesos internos.

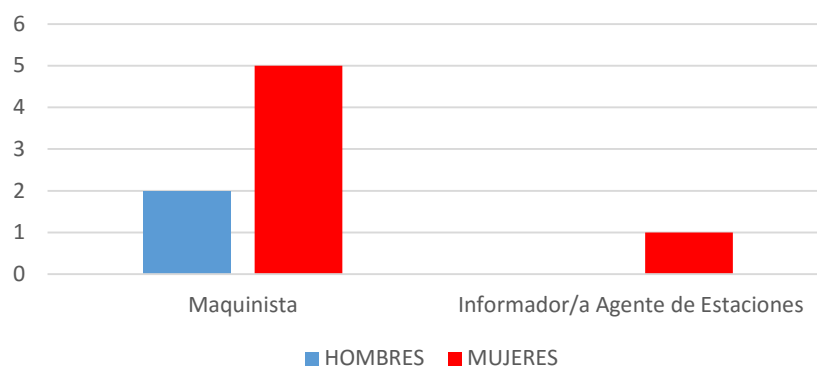
RESULTADOS DE LA PROMOCIÓN INTERNA AÑO 2018

RESULTADOS DE LOS PROCESOS	HOMBRES	MUJERES
Prevención Riesgos Laborales	0	2
Sistemas Eléctricos y Control Instalaciones	1	0
Infraestructuras	1	0
Equipamientos y Arquitectura	1	0
Comunicaciones Instalaciones y Obras	1	0
Adquisiciones	1	1
Gestión de Personas	1	0
Técnico Ferroviario de Apoyo	1	2
Maquinista	2	5
Informador/a Agente de Estaciones	0	1

P. INTERNA: PUESTOS TÉCNICOS/AS AÑO 2018



PROMOCIÓN INTERNA: AÑO 2018



RELACIÓN DE ASPIRANTES AÑO 2018

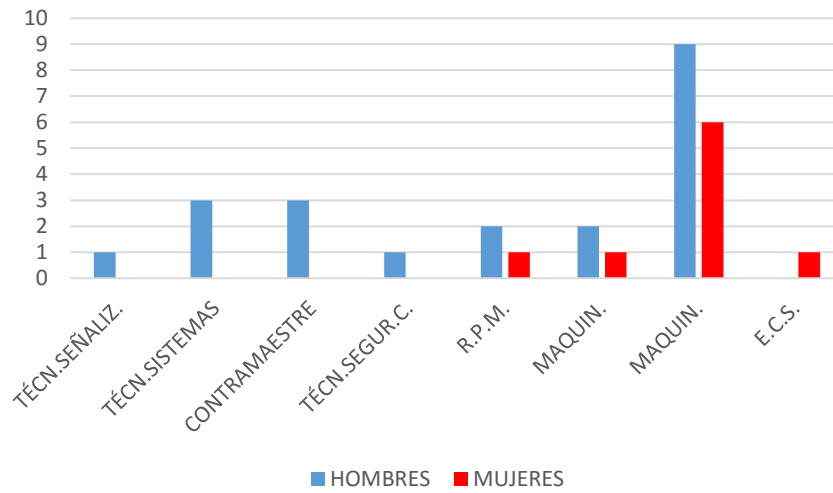
PUESTOS TÉCNICOS/AS :		HOMBRES	MUJERES
AVISO	de Prevención de Riesgos Laborales	3	2
AVISO	de Sistemas Eléctricos y Control de Instalaciones	4	0
AVISO	de Infraestructuras	3	1
AVISO	de Equipamientos y Arquitectura	9	0
AVISO	de Comunicaciones para Instalaciones y Obras	4	0
AVISO	de la Unidad de Accesibilidad	7	1
AVISO	Regulador/a Puesto de Mando Alicante cobertura temporal	6	2
AVISO	de Adquisiciones	7	6
AVISO	en el Área de Gestión de Personas	9	5
AVISO	en la Unidad de Sistemas	3	1
CIRCULAR Nº 430	Técnicos/as Ferroviarios/as de Apoyo traslado y cambio de categoría	7	8
CIRCULAR Nº 435	Maquinista	21	14
CIRCULAR Nº 437	Informador/a Agente de Estaciones	1	8

RESULTADOS DE LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA EN EL AÑO 2017

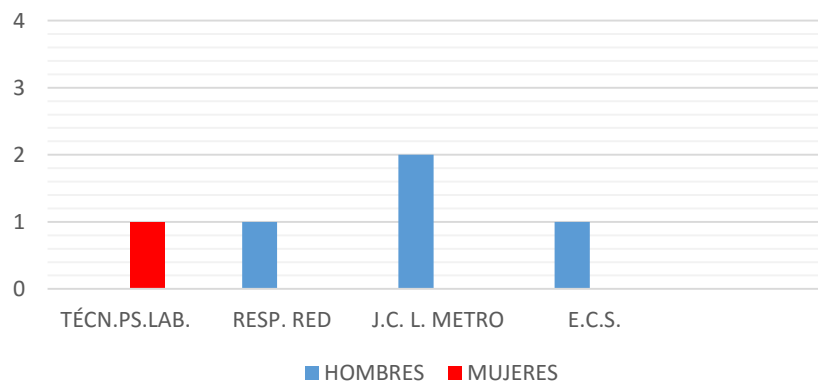
Procesos PROMOCIÓN INTERNA		Aspirantes		Resultado Proceso	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Circular 420 Especialista Compras y Suministros. (Circular del 2016, obtienen plaza por lista de espera en 2017)		11	10	1	1
Circular 424 Maquinista		9	6	9	6
Circular 426 Contramaestre		25	0	3	0
Circular 428 Maquinista		5	4	2	1
Adscripción Temporal Regulador Puesto Mando Alicante		7	2	2	1
Proceso Selección Puestos Técnicos	Área Seguridad en la Circulación	4	0	1	0
	Sistemas Valencia	5	1	3	0
	Señalización	5	0	1	0

RESULTADOS DE LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA (AÑOS 2017- 2016)

PROMOCIÓN INTERNA AÑO 2017

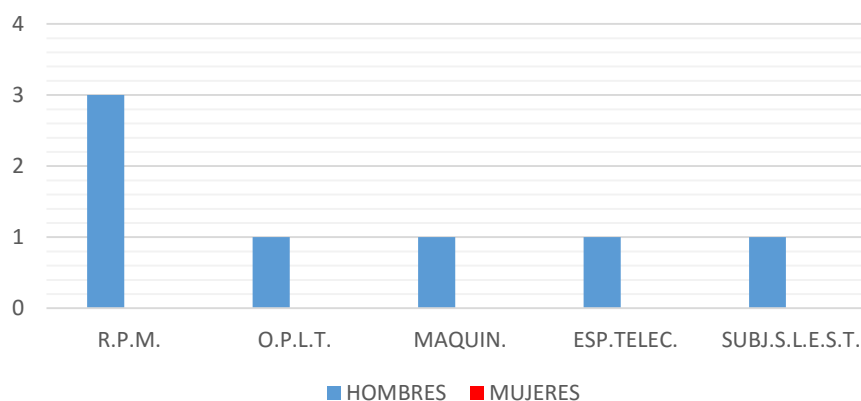


PROMOCIÓN INTERNA AÑO 2016

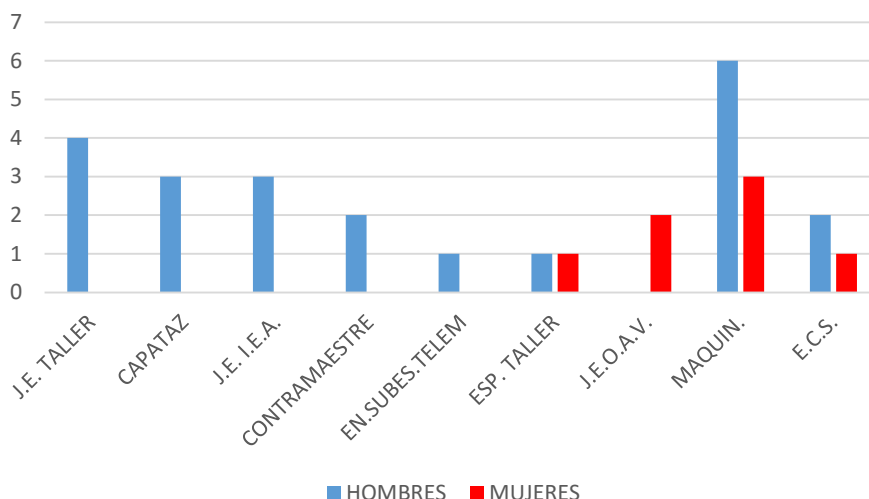


RESULTADOS DE LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA (AÑOS 2015- 2014)

PROMOCIÓN INTERNA AÑO 2015

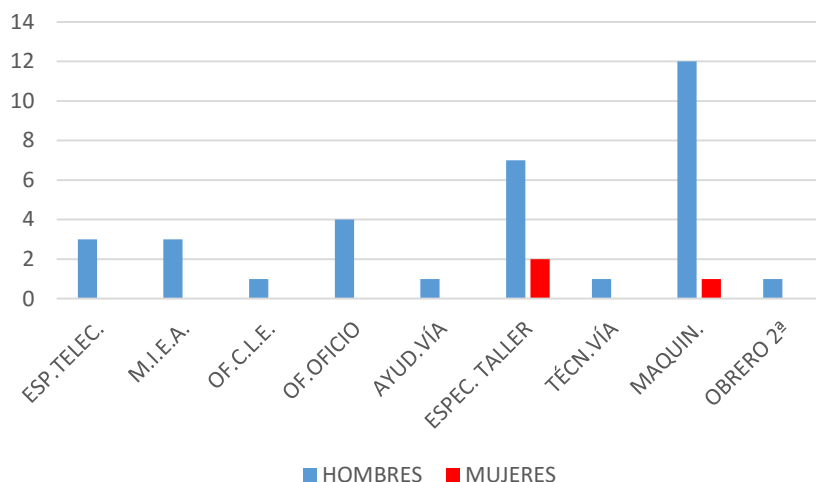


PROMOCIÓN INTERNA AÑO 2014

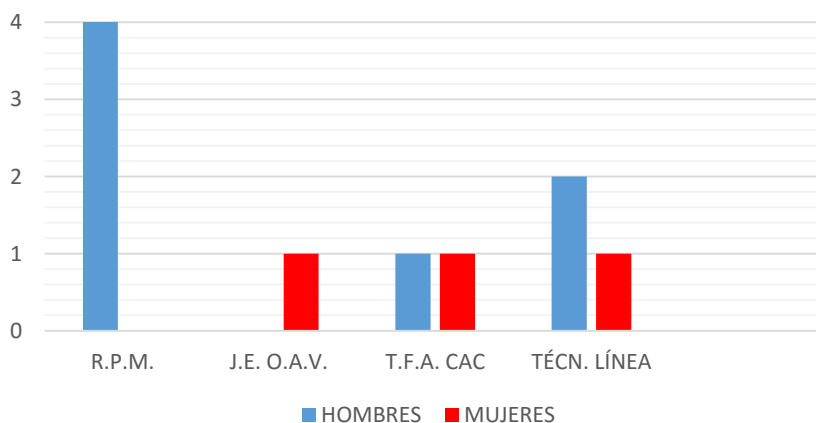


RESULTADOS DE LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA (AÑOS 2013- 2012)

PROMOCIÓN INTERNA AÑO 2013



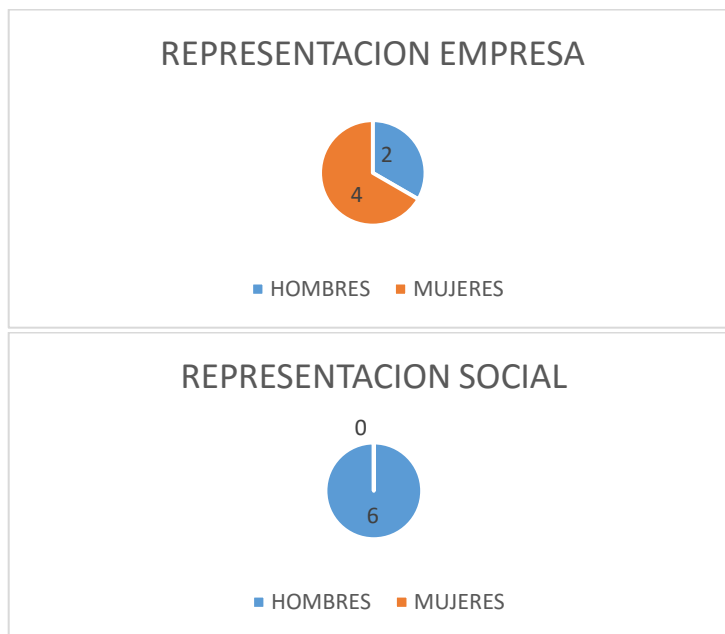
PROMOCIÓN INTERNA AÑO 2012



COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES

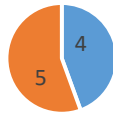
Respecto a la composición de los tribunales internos, y la presencia de mujeres en los mismos, tenemos los siguientes datos:

CIRCULAR	AÑO	COMPOSICION TRIBUNAL EMPRESA		COMPOSICION TRIBUNAL SOCIAL	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
423	2016	1	2	3	0
420		1	2	3	0
TOTAL		2	4	6	0



CIRCULAR	AÑO	COMPOSICION TRIBUNAL EMPRESA		COMPOSICION TRIBUNAL SOCIAL	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
426	2017	2	1	2	0
424		1	2	2	0
428		1	2	3	0
TOTAL		4	5	7	0

REPRESENTACION EMPRESA



■ HOMBRES ■ MUJERES

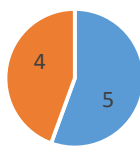
REPRESENTACION SOCIAL



■ HOMBRES ■ MUJERES

CIRCULAR	AÑO	COMPOSICION TRIBUNAL EMPRESA		COMPOSICION TRIBUNAL SOCIAL	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
	2018				
432		1	2	3	0
430		2	1	3	0
433		2	1	3	0
TOTAL		5	4	9	0

REPRESENTACION EMPRESA



■ HOMBRES ■ MUJERES

REPRESENTACION SOCIAL



■ HOMBRES ■ MUJERES

Datos totales composición de los tribunales:

	AÑO	Composición del tribunal por la parte de la Dirección		Composición del tribunal por la parte de la Representación legal de los trabajadores/as	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
	2016	2	4	6	0
	2017	4	5	7	0
	2018	5	4	9	0
	2019	8	14	11	6
TOTAL		19	27	33	6

7.- CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El Real Decreto-ley 6/2019 modifica el artículo 46.2 de la Ley Orgánica de Igualdad contemplando como novedad la obligación de abordar las condiciones de trabajo y la auditoría salarial dentro del diagnóstico. Hay que esperar al futuro desarrollo reglamentario de este precepto para poder saber cómo habría que tratar estos dos asuntos, tal y como especifica el propio Real Decreto-ley.

En efecto, la auditoría salarial no es lo mismo que la obligación empresarial de registro salarial que prevé el artículo 28.2, aunque podría referirse a que si de ese registro se deriva una brecha salarial de género, se abordase la razón de la misma.

A falta de desarrollo reglamentario, en este punto del diagnóstico vamos a analizar algunas cuestiones que tienen que ver con las condiciones de trabajo del personal de FGV que no vienen recogidas en otros puntos de este documento.

DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.

La duración y distribución de la jornada es un elemento muy importante para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. La jornada máxima establecida en el ET puede reducirse por vía convencional. En FGV, la jornada anual es de 1.567 horas, lo que supone una mejora respecto a la máxima legal.

En cuanto al tipo de jornada, la jornada continuada es mejor para la conciliación que la jornada partida. Y, cuando es partida, el descanso a mediodía más corto (que posibilita salir antes) es también mejor para conciliar que una pausa más larga.

En el caso de instalaciones fijas, talleres y operaciones, en FGV se suele trabajar a turnos, en jornadas continuadas. En talleres existe un turno de jornada partida, en el que se redujo el descanso a mediodía hasta una hora, por acuerdo con la representación sindical.

No existe recogida en convenio una posibilidad de preferencia de elección de turno en favor de determinados colectivos por razones de conciliación. No obstante, en la práctica, cuando se solicita una reducción de jornada se posibilita que, de acuerdo con el trabajador/a, se lleve a cabo ésta por días completos. Es la opción que elige la mayoría de las trabajadoras y trabajadores que solicitan esta medida.

Es en oficinas donde la jornada es mucho más flexible, también por acuerdo con la representación sindical, estableciendo una horquilla de descanso a medio día con un mínimo de media hora, permitiendo gestionar

por el trabajador/a la posibilidad de realizar una jornada continuada o partida y flexibilizando tanto la hora de entrada como la de salida.

Respecto a la utilización de la distribución irregular de la jornada, que permite la adaptación de ésta a las necesidades de los procesos productivos, en este caso, la prestación de un servicio público, se trata de una medida de flexibilidad que supone un inconveniente para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para intentar armonizar en lo posible ambos intereses, en FGV convencionalmente se ha limitado la posibilidad de utilizar la misma a determinados periodos de afluencia de viajeros (los llamados servicios en periodo punta) y con unos límites cuantitativos muy inferiores a los legales. El preaviso en casos determinados es de un mínimo de 14 días, frente a los 5 que fija el ET.

VACACIONES

En FGV las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a 25 días laborables de vacaciones, aumentados uno más por cada 10 años de antigüedad (frente a los 22 del EBEP).

La cláusula 18 del XII convenio colectivo se establece que cuando existan acuerdos colectivos que determinen los periodos vacaciones y los criterios de asignación para años sucesivos, anualmente se aplicarán los mismos. Sin embargo, expresamente se contemplan unos supuestos en los que sería factible, si así lo solicitan los/as interesados/as, disfrutar los periodos vacacionales en otra época distinta a la asignada en el calendario rotativo anual.

Así, se permite el intercambio de periodos vacacionales entre agentes libremente y la posibilidad de que en el caso de los matrimonios o pareja de hecho en que ambos sean agentes fijos de FGV o entre trabajadores/as solteros cuyo padre o madre sea también agente fijo y exista convivencia, y en el caso de trabajadores/as separados o divorciados en que, por sentencia judicial, se determinen los periodos de las vacaciones escolares en los que corresponde la estancia con sus hijos/as, independientemente de su edad, se pueda alterar este periodo. En este caso, dice el convenio, se procurará simultanear las fechas de las vacaciones si así se solicita. Si la atención de estas solicitudes es factible sin afectar a terceros, se atiende directamente, si no lo es, únicamente los Comités de Empresa pueden determinar la alteración de la programación prevista a otros agentes.

Respecto a las vacaciones y a los días de asuntos particulares, el Estatuto Básico del empleado público establece que los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, y a 6 días de asuntos particulares. En la administración, no existe un derecho subjetivo del

empleado público a la elección del período de disfrute de las vacaciones, quedando subordinado a la potestad de organización de la Administración Pública que podrá valorar distintas razones a la hora de determinar si el servicio puede o no entenderse cubierto (TSJ C.Valenciana cont-adm 20-05-98).

El XIII convenio también recoge alguna mejora, como es que, además de mantener la posibilidad de simultaneidad de vacaciones en esos supuestos, siempre y cuando sea factible organizativamente sin afectar a terceros, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cargo un hijo/a con diversidad funcional, física, psíquica o sensorial igual o superior al 65%, o que forme una familia monoparental de conformidad con el artículo 2.1 y 2.2 del Decreto 19/2018 de 9 de marzo del Consell, por el que se regula el reconocimiento de la condición de familia monoparental en la Comunitat Valenciana, tendrá derecho a adaptar su periodo vacacional previsto para hacerlo coincidir con el más adecuado a las necesidades de sus hijos/as. Para ello, deberá solicitar la adaptación al menos 2 meses antes de la publicación del calendario vacacional del año siguiente, acreditando las circunstancias que lo justifican.

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD

En el plan de igualdad del XII convenio, firmado en febrero de 2016, como medidas para fomentar esta conciliación, estaban las siguientes: intentar que las reuniones de trabajo se realicen durante el horario de mañana, crear y divulgar un código de buenas prácticas horarias y, en 2016, abrir el horario de fichaje en oficinas hasta las 10 de la mañana con objeto de compatibilizar los horarios escolares y laborales.

En la medida de lo posible, se intenta que todas las reuniones se realicen en horario de mañana.

Además, el 15 de julio de 2016, posterior por tanto al XII convenio colectivo y al plan de igualdad contenido en el mismo, se ratifica por la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de FGV y la Dirección el acuerdo de flexibilidad horaria para el personal de oficinas. En el mismo, entre otras cosas, se acuerda una ventana de horario abierto más amplia que la que existía hasta ese momento, abriéndose de 7:30 h. a 20:00, para el personal de administración, con un horario "cerrado" de 9:30 a 14.00 h. En cualquier caso, se contempla que estos horarios cerrados puedan modificarse si así lo requiere la situación del trabajador/a, de acuerdo con su Jefatura. Se establece también que la comida, en lugar de interrumpir necesariamente una hora la jornada, pueda reducirse a media hora, lo que conlleva que el personal puede adelantar, en caso de quedarse por la tarde a trabajar, su hora de salida. Se concretan también los supuestos en que el personal administrativo debe obligatoriamente quedarse por la tarde (únicamente por razones justificadas y nunca más de dos tardes por semana).

Igualmente, para el personal de oficinas, en verano se abre la ventana horaria de jornada flexible deslizándose a partir de las 7:00 h., lo que conlleva que se pueda adelantar el horario de salida del trabajo.

Los agentes de los colectivos de circulación, conducción y estaciones pueden asimismo trasladar sus días de descanso a otros de trabajo, de manera que posteriormente se le asigne trabajo en día de descanso, cumpliendo una serie de requisitos con la finalidad de fomentar la flexibilidad: se formula la solicitud y el servicio debe concederlo siempre que no existan peticiones para un mismo día en número superior al 8% del total de turnos de trabajo de ese día para cada centro. Tampoco pueden concederse cuando se trata de días con huelgas convocadas o con servicios periodo punta programados, Navidad o Semana Santa. Para poder atender las peticiones por orden cronológico se creó una dirección de correo electrónico donde poder solicitarlo.

Respecto al uso de la flexibilidad pactada por la que se trasladan días de descanso a otros de trabajo, del personal de conducción, estaciones y circulación, en València, en líneas metro en 2018 se recibieron 8 solicitudes de hombres y 1 de mujeres. En líneas tranviarias, dos de hombres y una de una mujer. En Alicante, en 2018 hicieron uso de esta posibilidad 2 hombres.

CONVERSIONES DE CONTRATOS DE TIEMPO COMPLETO A TIEMPO PARCIAL

En FGV existe la posibilidad también de que las personas trabajadoras puedan, por razones personales, de acuerdo con la jefatura respectiva, convertir durante un tiempo su contrato a tiempo completo por otro a tiempo parcial, con un acuerdo individual para que, tras el tiempo que las partes estipulen, poder volver a la jornada completa. Esta medida ha sido solicitada durante 2018 sólo en València por 3 personas:

Desde	Hasta	Categoría profesional	sexo
01/01/2018	30/06/2018	AUXILIAR DE ADMINISTRACION	Masculino
10/12/2018	31/12/2018	MAQUINISTA	Masculino
24/03/2018	05/06/2018	TEC.ESPEC.ADMON. Y CONTROL	Femenino

REUBICACIONES Y REINGRESOS EN EL CASO DE DISMINUCIÓN DE LAS FACULTADES PSICOFÍSICAS DESDE EL AÑO 2006 HASTA 2017

En este contexto vamos a analizar el desarrollo que en el Convenio se da a un asunto tan importante para la no discriminación como la igualdad de trato a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. En este sentido,

el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación de las empresas de garantizar la protección de los trabajadores y trabajadoras que por sus propias características personales, o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad, física psíquica o sensorial no sean empleados en puestos que puedan ser incompatibles con su estado de salud. En nuestro Convenio Colectivo se contempla el derecho al reingreso de las trabajadoras y trabajadores que hayan sido objeto de una declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual y el derecho a la adaptación del puesto y de las reubicaciones (ocupar distintos puestos cuando no es factible la adaptación del mismo).

En 2018, el número de reubicaciones y reingresos desagregados por sexo fue el siguiente:

Reingresos por incapacidad Temporal

- **Hombres 7**
- **Mujeres 0**

Reubicaciones Temporales

- **Hombres 9**
- **Mujeres 3**

En la mayoría de las ocasiones estos trabajadores/as tienen reconocido cierto porcentaje de discapacidad. Se echa de menos alguna medida directa para los trabajadores/as con discapacidad como la adaptación de tiempos para la realización de pruebas de promoción interna. Tal vez, en la futura negociación de los procesos internos se podría estudiar la inclusión de este tipo de medidas.

Estas medidas establecidas en el Convenio se centran en la no discriminación por motivos de salud sin atender al sexo (los riesgos son para todos los trabajadores/as).

Sí que entra dentro de la perspectiva de género la adaptación o reubicación de las mujeres embarazadas. En FGV existe una política activa en estos supuestos, adaptándose los puestos de trabajo (o, de no ser factible, propiciando la reubicación temporal).

En cuanto a las situaciones donde están identificados los riesgos que pueden afectar negativamente a la salud de la trabajadora durante el embarazo, al hijo/a o afectarla durante la lactancia, la empresa tiene previsto en primer lugar adaptar las condiciones o el puesto de trabajo de dicha trabajadora y, en el caso de no ser posible la adaptación, procede a reubicarla en un puesto compatible con su estado de salud.

En este sentido, existe en prevención un procedimiento interno donde se incluye la vigilancia de la salud y la protección de la maternidad.

Si bien la reubicación o adaptación de puesto de trabajo por embarazo o riesgo durante la lactancia no es un problema en FGV a día de hoy, podría estudiarse por los comités de seguridad y salud o en la negociación de la futura relación de puestos de trabajo si es factible, de acuerdo con la regulación, reservar determinados puestos para reubicar a estas mujeres cuando la adaptación no es factible. También podría estudiarse la posibilidad de crear salas para la lactancia

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN FGV

Los **derechos laborales** reconocidos a las mujeres víctimas de este tipo de violencia han sido mejorados por la vía de la negociación colectiva. Se pueden ver más extensamente en el cuadernillo dedicado a este tipo de violencia que está en la WIKI del Plan de Igualdad, aunque destacamos aquí los siguientes:

- ✚ Derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario. Su finalidad es que la mujer víctima de violencia de género haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- ✚ Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa
- ✚ Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, con reserva del puesto de trabajo anterior. En FGV durante los 15 primeros días se abona a la trabajadora una dieta administrativa diaria como ayuda.
- ✚ Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora, en cuyo caso, se le considera en situación legal de desempleo.
- ✚ Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por esta situación se considerarán justificadas, Las ausencias derivadas de violencia de género no podrán ser tenidas en cuenta para justificar un despido de la trabajadora por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.
- ✚ El contrato de trabajo puede suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de una situación de violencia de género, con una duración inicial de seis meses, con derecho a reserva de puesto de trabajo. .La suspensión por esta causa da lugar a situación legal de desempleo.

- ✚ Nulidad del despido de la trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de sus derechos laborales.
- ✚ En FGV también se contempla la posibilidad de solicitar una excedencia, equiparada a forzosa, de hasta cinco años de duración, con reserva de puesto de trabajo, Durante el primer mes en esta situación percibirá retribución salarial.

En FGV se realizan bastantes acciones de sensibilización contra la violencia de género, incluyendo cuadernillos que están disponibles en el portal del empleado tanto con información dirigida a mujeres que la padecen como para prevenir la violencia de género en nuestros menores.

Podría ser interesante también desarrollar medidas formativas/informativas para el personal que está en contacto con el público para poder detectar y saber actuar ante alguna acción que pudiese revestir el carácter de acoso sexual o de violencia de género en nuestras instalaciones.

8.-EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

El artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad, de acuerdo con la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, incluye como contenido mínimo del diagnóstico de situación el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Para fomentar el ejercicio de estos derechos de conciliación por parte del sexo masculino, se debe facilitar la información de estos derechos y establecer medidas que permitan esa conciliación.

Ya que la dedicación preferente de las mujeres a los cuidados y atención de los familiares y dependientes, es un obstáculo para la incorporación de la mujer al trabajo. En el Informe de la Comisión Europea sobre igualdad entre hombres y mujeres de 2018 indica que para un 44% de personas en la Unión Europea considera que el rol más importante de las mujeres es el cuidado de su familia y el hogar, y en España, de acuerdo al último Eurobarómetro sobre Igualdad de Género, los españoles reconocen en mayor medida que el resto de europeos que las mujeres dedican más tiempo que los hombres a dichas actividades (un 86% frente al 73% de la Unión Europea).

Este sesgo de género en la educación es algo que condiciona en muchos casos tanto las elecciones de tipo de trabajo de la mujer (profesiones que tienen que ver con el cuidado o la educación, frente a otras, por ejemplo) como la utilización de los permisos de conciliación.

Todo ello se debe combatir tanto con la interiorización, desde la edad escolar, de que las mujeres pueden desempeñar cualquier actividad profesional y que el cuidado de la familia o del hogar es cosa de todos/as, como con la igualdad en los permisos por nacimiento de hijos/as.

Es cierto que la mujer ya no lo hace todo en las nuevas generaciones, pero sigue llevando el peso.

En FGV existe una mejora de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral por vía convencional.

Desde el 1 de marzo de 2016, se aplica a todas las personas que trabajan en las oficinas de FGV la **flexibilidad horaria**, que tiene como objetivo el facilitar la conciliación laboral y familiar.

Asimismo, la plantilla tiene el derecho de disfrutar de las **vacaciones** una vez finalizado el año a que corresponden, en los casos en que una situación

de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impida hacerlo.

Supuesto	XII convenio
Permisos retribuidos por hijo/a hospitalizado a continuación del parto	En el XII convenio, se amplía el permiso a 2 horas. Estas 2 horas se podrán ampliar hasta una hora más cuando la distancia entre la residencia laboral del agente y el centro hospitalario sea superior a 30 km.
Permisos retribuidos por hospitalización en servicios de urgencia o cuidados intensivos con horarios restringidos de visita	Se elimina el requisito de edad que contemplaba el anterior convenio para el caso de hijos ingresados en cuidados intensivos, y se incluye también el supuesto de que el ingreso en cuidados intensivos sea el del cónyuge
Permisos retribuidos por consultas médicas	<p>En el XII convenio se extiende también este permiso para acompañar a consultas médicas, pruebas diagnósticas o tratamientos médicos al cónyuge, cuando esté justificada la necesidad de ese acompañamiento.</p> <p>Se recoge también el permiso para acompañar a consultas o pruebas diagnósticas o tratamientos médicos a los padres del cónyuge, cuando éstos no tengan familiares de primer grado por consanguinidad.</p>
Permiso retribuido por interrupción del embarazo	Se recoge en el XII convenio este permiso de seis días por interrupción del embarazo de la trabajadora.
Permisos retribuidos específicos para familiares con discapacidad	Se recoge el permiso retribuido por tiempo imprescindible para asistir a citas promovidas por el centro de educación especial donde se encuentre matriculado el hijo/a.
Licencias con sueldo por enfermedades de familiares	<p>En el convenio de FGV, estos permisos son de hasta 6 días (para cónyuge, pareja de hecho o hijos/as), 3 para el caso de padres y 2 para el resto de casos. En los supuestos de hospitalización pueden disfrutarse de forma continuada o alterna.</p> <p>El permiso por hospitalización incluye expresamente la hospitalización domiciliaria.</p> <p>Se pueden ampliar estas licencias hasta 3 días por motivos justificados.</p>

Todas las licencias por días se pueden ampliar hasta 2 días más si se precisa hacer algún desplazamiento a más de 300 kilómetros. En supuestos de enfermedad, fallecimiento, hospitalización, nacimiento, cabe prorrogarse por hasta 3 días más la licencia por causas justificadas.

Además, existe la posibilidad de tener licencias sin sueldo (hasta 90 días al año) manteniendo la reserva del puesto de trabajo.

Reducciones de jornada

Supuesto	XII convenio
Reducción de jornada por guarda legal de un menor	Se amplía hasta 14 años la edad del menor.
Reducción de jornada para el personal que deba atender el cuidado de un hijo/a afectado por cáncer u otra enfermedad grave	Se recoge que en estos casos la reducción de jornada pueda disfrutarse en días completos (acumulando días de descanso) y se equipara a este supuesto el que la enfermedad la sufra el cónyuge o pareja de hecho. También en todos estos casos se posibilita la concesión al trabajador/a de un anticipo de hasta 8.000 € cuya fórmula de devolución se acordará con el agente.

Los agentes de los colectivos de circulación, conducción y estaciones pueden asimismo trasladar sus días de descanso a otros de trabajo, de manera que posteriormente se le asigne trabajo en día de descanso, cumpliendo una serie de requisitos con la finalidad de fomentar la flexibilidad: se formula la solicitud y el servicio debe concederlo siempre que no existan peticiones para un mismo día en número superior al 8% del total de turnos de trabajo de ese día para cada centro. Tampoco pueden concederse cuando se trata de días con huelgas convocadas o con servicios periodo punta programados, Navidad o Semana Santa. Para poder atender las peticiones por orden cronológico se creó una dirección de correo electrónico donde poder solicitarlo.

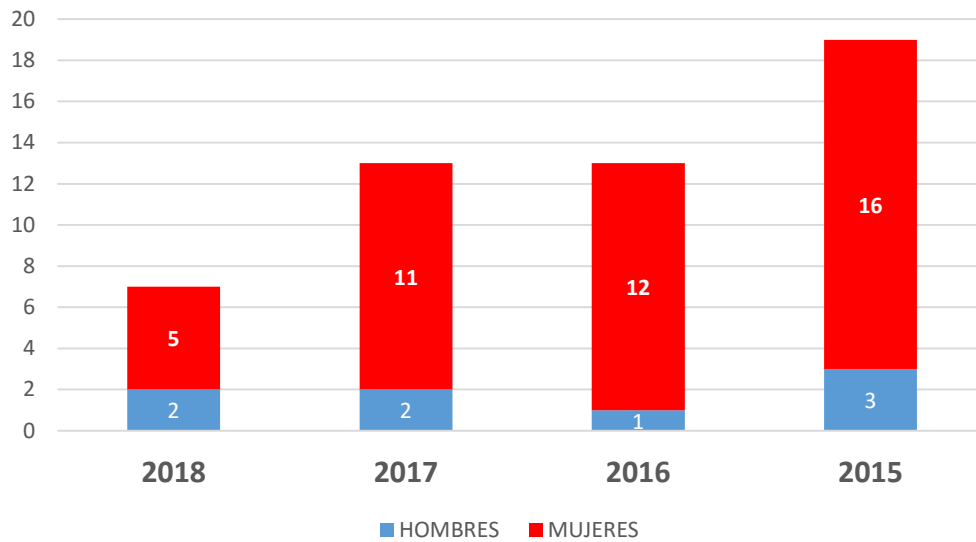
Respecto a las excedencias, en el XII convenio de FGV se amplía la excedencia para el cuidado de familiares que no pueden valerse por si mismos hasta tres años, equiparándose a la fijada por el cuidado de hijos/as, y en ambos casos el derecho a la reserva de puesto de trabajo se extiende durante toda la duración de la excedencia.

En el plan de igualdad del XII convenio colectivo, en el área de retribuciones se hacía referencia a un objetivo: promover que más hombres solicitasen la reducción de jornada por guarda legal. Para ello, se establecía como medida realizar campañas de sensibilización acerca de la importancia de cooperar en el cuidado de menores o familiares, y como medida de evaluación, la elaboración estadística sobre el número de trabajadores/as que solicitan la reducción de jornada.

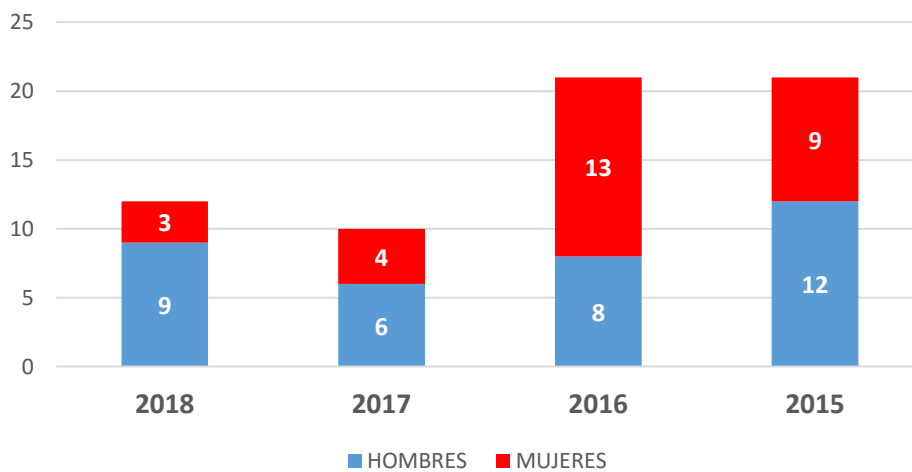
Campañas de sensibilización sobre este tema específico no se han realizado, pero sí que se han difundido entre la plantilla las medidas de conciliación existentes, mediante la realización por parte del área de Gestión de Personas de un cuadernillo ("maternidad y conciliación de la vida familiar y laboral") y la publicación de una nota informativa el pasado 6 de febrero de 2017 ("aspectos sociales y económicos a destacar del XII convenio colectivo").

COMPARATIVA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LOS AÑOS 2018-2015 QUE SE HAN UTILIZADO, DESAGREGADAS POR SEXO.

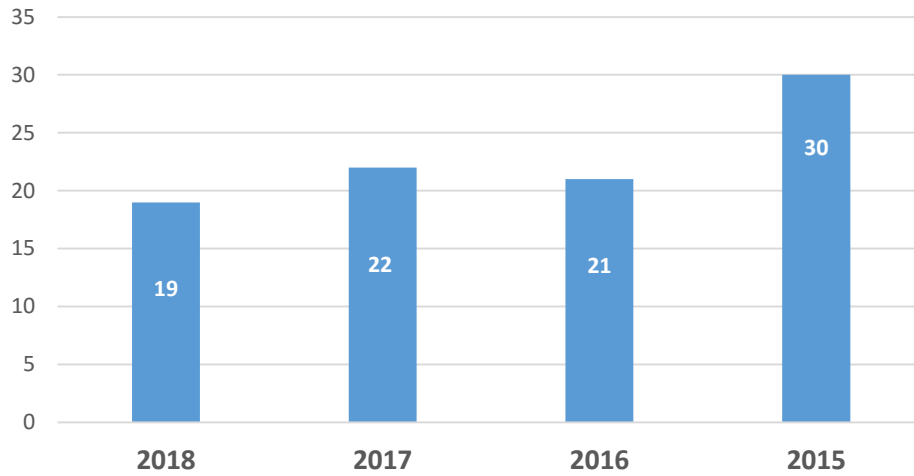
PERMISOS DE MATERNIDAD



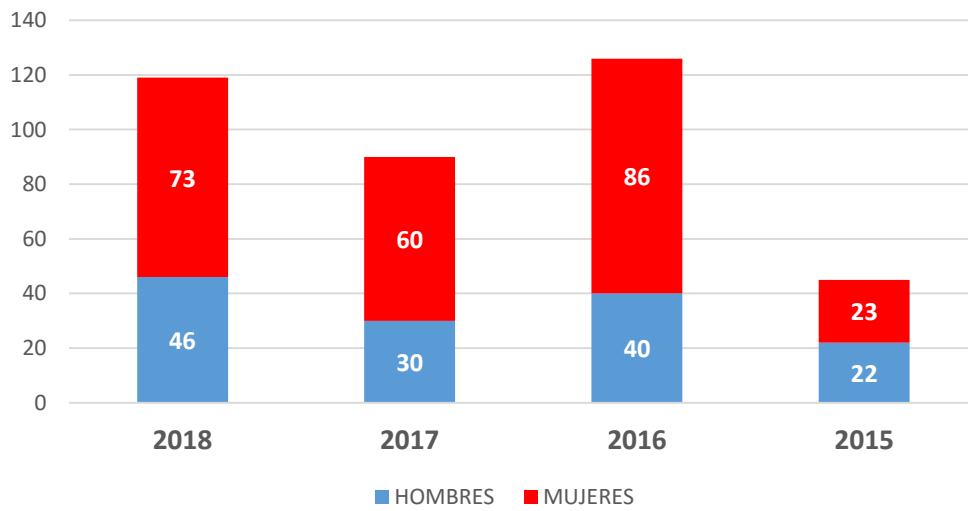
PERMISO DE LACTANCIA



PERMISO DE PATERNIDAD

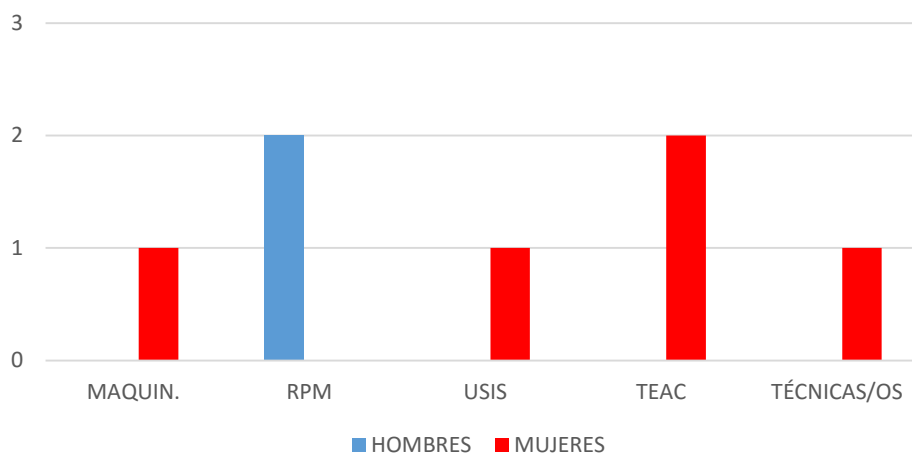


PERMISO POR GUARDA LEGAL

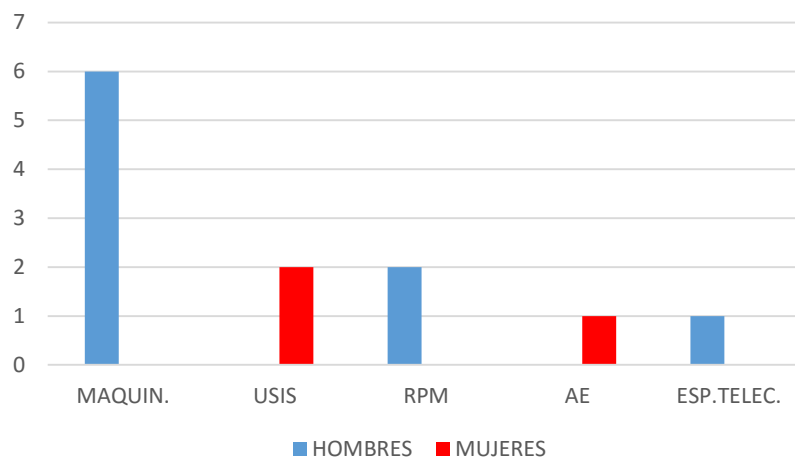


MEDIDAS CONCILIACIÓN POR PUESTO DE TRABAJO DESAGREGADO POR SEXO DEL AÑO 2018

PERMISOS DE MATERNIDAD

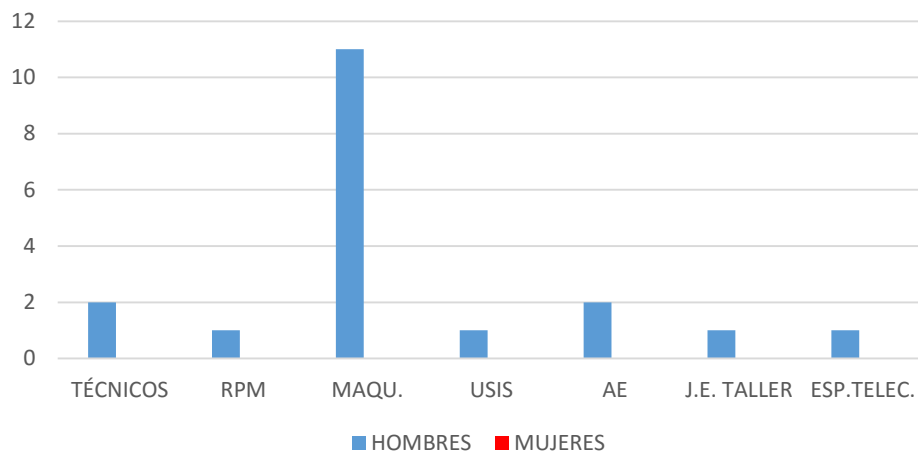


PERMISOS DE LACTANCIA

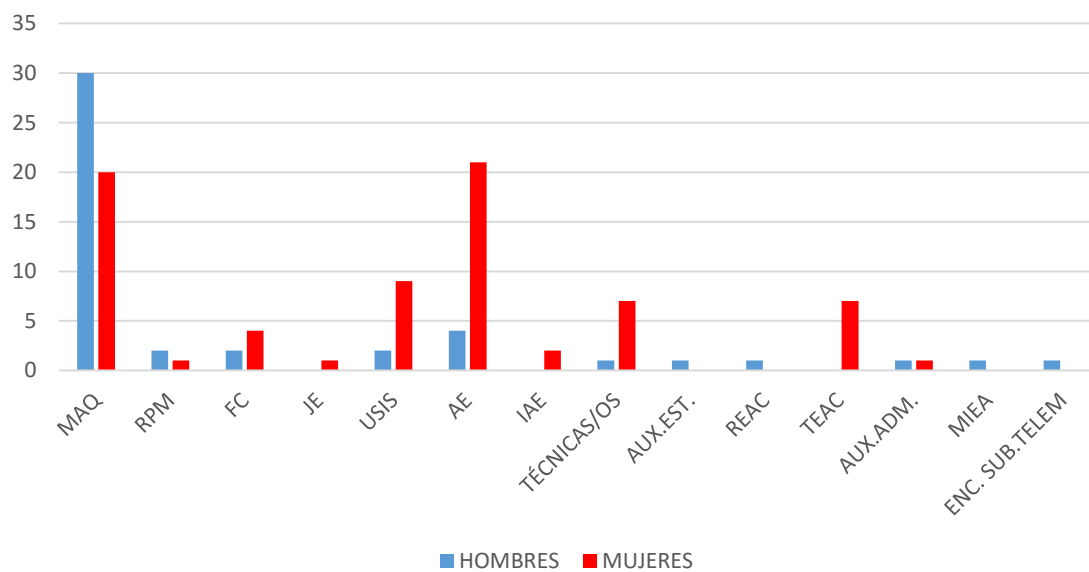


MEDIDAS CONCILIACIÓN POR PUESTO DE TRABAJO DESAGREGADO POR SEXO DEL AÑO 2018

PERMISOS PATERNIDAD



REDUCCIÓN JORNADA POR GUARDA LEGAL



Los permisos por guarda legal para el cuidado de menores representan el 86,96% y el 13,04% los del cuidado de familiares, en el caso de los trabajadores. El 78,26% de los hombres que disfrutaron de estos permisos trabajaban en el área de Operaciones (el mayoría de ellos (n=30) ocupaban el puesto de Maquinista). En el caso de las mujeres, los permisos por guarda legal por el cuidado de menores representan el 90,41% y el 9,59% los permisos por familiares y personas con diversidad funcional. Las mujeres que disfrutaron de estos permisos trabajaban en la citada área (desempeñaban en una mayor proporción los puestos de Agente de Estaciones (n=21) y de Maquinista (n=20).

Indicar en este punto que un paso importante para la consecución de la corresponsabilidad se ha dado con el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, a través del cual se ha establecido una equiparación progresiva de los permisos de nacimiento por hija o hijo para ambos progenitores. Esta medida ayuda también a eliminar discriminaciones para el acceso o promoción que en determinadas empresas podría existir hacia la mujer.

Así, desaparece la previsión legal del permiso por nacimiento de hijos o hijas, sustituyéndose también las anteriores suspensiones por maternidad y paternidad por la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción o acogimiento. Tras un periodo transitorio se persigue equiparar la duración de esta suspensión con independencia de cuál de los progenitores, adoptantes o acogedores lo ejerza. También hay una novedad para el permiso de lactancia: pasa a denominarse permiso por cuidado del lactante y se configura como un derecho individual de cada persona trabajadora, de tal modo que ambos progenitores, adoptantes o acogedores pueden disfrutarlo.

Respecto a la comparativa de los derechos de conciliación existentes convencionalmente en FGV a 31 de diciembre de 2018, respecto a la regulación legal, indicar lo siguiente:

- a) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho, el convenio colectivo de FGV reconoce el derecho a 16 días naturales de permiso. Uno de ellos ha de ser necesariamente el del hecho causante. El resto, puede ser disfrutado en otro momento en los seis meses siguientes.

El EBEP reconoce el derecho a 15 días naturales que se pueden disfrutar antes o después del hecho causante, pero nunca posponerse.

- b) Por motivos familiares: por fallecimiento, enfermedad grave de hijos/as, cónyuge o pareja de hecho, padres, abuelos, hermanos y nietos, tanto por consanguinidad como por afinidad, la licencia será de 6 días en caso de cónyuge o pareja de hecho o hijos/as, 3 días en caso de padres y 2 días en el resto de casos.

En el EBEP, los permisos por estas causas son de 3 días hábiles por familiares de primer grado de consanguinidad, y de 2 días por familiares de segundo grado.

- c) Por hospitalización en servicios de urgencias o de cuidados intensivos con horarios restringidos de visita de hijos/as o del cónyuge o pareja de hecho, por el tiempo necesario.
- d) La necesidad ineludible de acompañar a consultas, pruebas diagnósticas o tratamientos médicos a hijos/as, (naturales, por adopción o acogimiento), padres por consanguinidad que vivan con el agente y a su cargo, o padres por afinidad, siempre que no tengan familiares de primer grado por consanguinidad, por el tiempo necesario.
- e) La necesidad de acompañar a consultas, pruebas diagnósticas o tratamientos médicos al cónyuge o pareja de hecho, por el tiempo indispensable, debiendo justificarse que era preciso el acompañamiento.
- f) Los agentes que tengan a su cargo y vivan con ellos un hijo/a con una discapacidad igual o mayor al 65%, podrán disfrutar el tiempo imprescindible para asistir a citas promovidas por el centro de educación especial en el que estén matriculados.

Las licencias de este tipo por días se establece que es factible prorrogarlas excepcionalmente hasta tres días más cuando exista esa necesidad justificada.

Los permisos por las circunstancias descritas en los puntos c, d, e y f no existen en el Estatuto Básico del Empleado Público, por lo que vemos que la regulación convencional de FGV claramente mejora los derechos de conciliación y prácticamente abarca cualquier necesidad que pueda darse.

El EBEP recoge también la posibilidad para los funcionarios de solicitar una reducción de jornada laboral de hasta el 50% con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes, cuando por razón de enfermedad muy grave sea preciso atender su cuidado y se trate de un familiar de primer grado.

En el XII convenio de FGV, además de ampliarse la edad del menor que da derecho a reducción de jornada a 14 años, se recoge que en los casos de necesidad de atención por el trabajador/a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pudieran valerse por si mismos, si se realiza una reducción de jornada por un periodo de tiempo continuado superior a nueve meses, en el último mes de tal periodo no se practicará ninguna reducción salarial. Además, si el origen de la reducción de jornada era la atención de un menor o del cónyuge o pareja de hecho del trabajador/a hospitalizado con necesidad de cuidados por estar afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se contempla la posibilidad de concesión de un anticipo de hasta 8000 euros.

Por asuntos propios que no admiten demora, se recoge en el convenio de FGV que se podrán conceder cuantas veces sea preciso siempre que se justifiquen debidamente. Su duración será de 1 día pudiendo ampliarse por uno o dos días más si fuera preciso algún desplazamiento a distancia superior a 200

Kms. Iniciada la licencia, podrá prorrogarse excepcionalmente por un plazo no superior a tres días más cuando se solicite la ampliación justificándose la necesidad. Se consideran asuntos propios que no admiten demora aquellos de carácter necesario que han de atenderse personalmente por el propio agente. Por vía de ejemplo se citan los siguientes:

- a. Cambio de domicilio sin cambio de residencia laboral.
- b. Gestión en cualquier oficina pública de asuntos que tengan que ventilarse personalmente por el agente y que perjudicarían a éste si no lo hiciera, siempre que se acredite que no existe posibilidad de alterar el momento de la gestión.
- c. Cualquiera otra de naturaleza análoga.

Este derecho sería análogo al que se reconoce a los funcionarios por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Respecto a "**días de asuntos particulares**", este permiso que se contiene en el EBEP puede distribuirse a conveniencia del funcionario o empleado de la Administración sin necesidad de justificación de ninguna clase, pero para su concesión o denegación la Administración debe ponderar los intereses particulares del empleado público y las necesidades del servicio. En FGV no existe ninguna regulación en el convenio, no existen estos días de asuntos particulares. Indicar en cualquier caso que en los seis días de permiso retribuidos por asuntos particulares y sin justificación de ninguna clase, que existían en el EBEP se redujeron a tres a raíz del RDL 20/2012. La imperatividad del EBEP impide la extensión del número de días de libre disposición por normativa autonómica de desarrollo. El régimen convencional de los permisos por días de asuntos propios también fue profundamente reformado por RDL 20/2012, hasta su práctica supresión. En cualquier caso, los 22 días de vacaciones del EBEP más los 3 días de asuntos particulares, serían equivalentes a los 25 días laborales que el convenio de FGV fija como vacaciones.

9. RETRIBUCIONES

Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Igualdad de remuneración por razón de sexo

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

El concepto de brecha salarial de género remite a las diferencias salariales o retributivas existentes entre hombres y mujeres vinculadas, principalmente, al sexo de la persona trabajadora. La brecha salarial se obtiene dividiendo la diferencia entre el promedio de retribuciones obtenidas por los hombres y por las mujeres en un periodo determinado entre el promedio de retribuciones obtenidas por los hombres en dicho periodo.

El Registro de salarios es la herramienta que permite conocer la información salarial referida a las personas trabajadoras de una empresa que nos dará los datos necesarios para constatar si existe esa brecha salarial de género. El número 2 del artículo 28 fue una novedad del Real Decreto-ley de marzo de este año 2019.

Además de ese registro de salarios, en la negociación colectiva se debe intentar que los complementos salariales de puesto de trabajo no se asocien únicamente a características o tareas masculinas típicas (por ejemplo, podría ser cuestionado un convenio en el que se abonasen pluses de peligrosidad por manejo de maquinaria, pero no por uso de productos químicos en puestos vinculados a la limpieza, siendo su plantilla de mujeres las que ocupan mayoritariamente los segundos puestos y los hombres los primeros), que las valoraciones de puestos de trabajo no utilicen factores de valoración predominantemente masculinas (por ejemplo, esfuerzo físico como criterio único de valoración de un puesto respecto a otro).

Los complementos salariales que se han analizado en este diagnóstico son los siguientes:

SERVICIOS DE ATENCIÓN EN PERIODO PUNTA

Hacen referencia al personal que presta sus servicios para atender incrementos previsibles de afluencia de viajeros.

Al respecto de estos servicios, la práctica de excluir de su realización en días que correspondiera descansar al personal que se encuentre en situación de reducción de jornada, se trata de una práctica respetuosa con los derechos de conciliación familiar, suponiendo un límite a la flexibilidad empresarial.

HORAS EXTRAORDINARIAS

El incidir en la compensación económica de las horas extraordinarias puede conllevar a una mayor brecha salarial, siendo en principio los hombres quienes estarían más dispuestos a la realización de las mismas por las razones indicadas en el punto anterior. En cualquier caso, en la regulación convencional vigente se suele primar la compensación en descanso o dar la opción de la misma.

COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Aunque la antigüedad de los hombres en FGV es mayor, puesto que inicialmente, la plantilla estaba compuesta por personas que provenían del servicio militar, este complemento que se percibe por un determinado periodo de permanencia en un mismo grupo profesional y área de actividad, al hilo de la Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de 3 de octubre de 2006 (asunto C-17/05), se podría considerar que ello no perjudica a las mujeres, dado que el TJE entiende legítimo premiar la mayor experiencia.

En cualquier caso, el abono de la antigüedad en periodos más cortos de tiempo, como por ejemplo los bienales pactados en el XII Convenio

Colectivo, permiten igualar un aspecto como el de la antigüedad que de otro modo podría perjudicar a las mujeres.

ABSENTISMO

El abono de la cantidad estipulada en la cláusula 11 del XII Convenio Colectivo entendemos que no incurre en discriminación indirecta, toda vez que en la cláusula 10 del XI Convenio Colectivo Interprovincial se exceptúan como supuestos a tener en cuenta la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, por riesgo durante la lactancia natural, por maternidad o como consecuencia de un caso de violencia de género.

Como vemos, este abono es respetuoso con los derechos de igualdad, dado que exceptúa ausencias que guardan relación con los derechos de conciliación.

10.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexos son acosos discriminatorios. En el acoso sexual, el atentado a la dignidad de la víctima del acoso se produce con comportamientos activos u omisivos con contenido sexual, físico, verbal o gestual.

El acoso por razón de sexo consiste en acciones u omisiones que siendo intimidatorias, hostiles, degradantes, humillantes u ofensivas no son de natura sexual, pero que tienen su origen en el sexo de la víctima a la que van dirigidas.

En cuanto a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, FGV incluyó en el XI Convenio Colectivo (firmado en el año 2008) el **protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y, desde entonces, se ha mantenido sin ninguna modificación como derecho subsidiario.

En TRE.net se publicó en agosto de 2017 el listado del personal que podía actuar como mediador/a en estos casos y el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, que formaba parte del XI convenio colectivo interprovincial, anexo a ese listado, como fórmula para poder recordarlo a la plantilla. Igualmente, se publicaron en TRE.net, junto con el resto de cuadernillos de igualdad, el dedicado al acoso sexual o por razón de sexo, donde explica qué es y cómo evitar que se den este tipo de situaciones.

No ha existido durante 2016, 2017 y 2018 necesidad de activar el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

Podría ser positivo incluir en el nuevo plan de igualdad bien una revisión del protocolo para prevenir este tipo de acosos, bien algún tipo de campaña que visibilice todavía más el compromiso de FGV contra este tipo de situaciones.

11.-CONCLUSIONES SOBRE EL DIAGNÓSTICO

- El diagnóstico de la situación de FGV ha permitido detectar, entre otros aspectos, la existencia de desequilibrios entre mujeres y hombres en los grupos profesionales de Jefatura y de Técnicas-Técnicos y Oficiales-Oficialas. Este desequilibrio, no obstante, es difícil de que pueda solucionarse a corto plazo debido a que el acceso de plantilla en FGV está condicionado a tasas de reposición.

El sector del transporte ha sido históricamente un sector masculinizado y, dentro del mismo, también existe segregación horizontal, en muchos casos ocasionada por estereotipos de género educacionales (por ejemplo, la que se da en talleres).

Las normas públicas de acceso y la constitución de bolsas de empleo están reguladas por los acuerdos de la mesa de diálogo social del sector público instrumental que establece los criterios a seguir para estos procesos, entre ellos, cláusulas de desempate a favor del género menos representado. En las bolsas de empleo que se realizaron durante la vigencia del XII convenio colectivo se tuvo en cuenta el criterio de desempate a favor del género menos representado.

Para favorecer el acceso de mujeres a FGV, el futuro plan de igualdad podría desarrollar medidas que permitiesen que nuevas generaciones tuviesen una visión más igualitaria en cuanto al acceso de la mujer a puestos donde, por educación, los hombres son los que en mayoría cursan los estudios requeridos para poder acceder. También podría ayudar incluir una cláusula del **compromiso de la empresa con la igualdad** no sólo en el Convenio y en publicaciones internas de la empresa sino en nuestra propia imagen corporativa (clientes y otras empresas con las que mantenemos una relación laboral).

- Sería beneficioso seguir incluyendo medidas informativas/formativas en el siguiente plan de igualdad, e incluir formación en igualdad como contenido propio de los cursos de reciclaje, como propuesta para seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, se podrían articular acciones no solo genéricas para toda la plantilla en esta materia, sino también acciones específicamente dirigidas a jefaturas y mandos intermedios para sensibilizar en igualdad de oportunidades y a las personas que negocian habitualmente (tanto de la Dirección como de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores).

También podría ser interesante desarrollar medidas formativas/informativas para el personal que está en contacto con el público para poder detectar y saber actuar ante alguna acción que pudiese revestir el carácter de acoso sexual o de violencia de género en nuestras instalaciones.

Otra medida que podría implementarse en la negociación de los procesos de promoción interna, y que incidiría en esa sensibilización de la plantilla en materia de igualdad, sería introducir, tal y como se hace en los acuerdos de diálogo social del sector público instrumental para los procesos selectivos, temario específico de igualdad de género.

- En cuanto a promoción interna, antes del acuerdo de clasificación profesional de 2005, el número de hombres y mujeres que podían presentarse cuando se convocaba una determinada circular para promocionar a nivel profesional era más restrictivo, ya que limitaba el acceso sólo las personas que trabajaban *en la misma rama profesional*; sin embargo, este acceso se ha ampliado a más categorías, desapareciendo la promoción por ramas profesionales, haciendo más factible la permeabilidad de mujeres y hombres en los grupos profesionales más masculinizados o feminizados. De hecho, por primera vez accedieron las mujeres en el área de talleres tras el despido colectivo de FGV, como consecuencia de una reorganización de la plantilla y de ofertar dichas plazas internamente tras haber recibido una formación específica.

En los procedimientos internos, se constata un aumento durante este último año de las mujeres que han promocionado a través de circulares y avisos. No obstante, se debe incidir en la necesidad de que desde la representación social se equilibre el número de mujeres que forman parte de dichos tribunales.

En cualquier caso, está pendiente la negociación de la regulación interna en estos procesos de promoción. En esa nueva regulación, como fórmula para intentar favorecer la presencia de mujeres en áreas donde su presencia es menor. Hemos detectado que sobre todo es en instalaciones fijas y talleres donde la presencia de la mujer es muy baja.

- En relación con la conciliación laboral, en FGV se han implantado medidas que amplían y mejoran la normativa legislativa en esta materia, aunque no han sido suficientes para que los hombres las empleen en la misma proporción que las mujeres. No obstante, sí que existe un pequeño incremento de hombres que utilizan dichos permisos en 2018, y cabría esperar que con la paulatina equiparación de los permisos por nacimiento y la posibilidad de que

ambos progenitores disfruten del permiso por cuidado del lactante, esta situación vaya revertiendo.

Los estereotipos de género en nuestra sociedad, en cualquier caso, siguen estando muy arraigados, de forma inconsciente. Es a las mujeres a las que más se asocia a los cuidados.

- En cuanto a prevención de riesgos, si bien la reubicación o adaptación de puesto de trabajo por embarazo no es un problema a día de hoy y el procedimiento interno para ello está normalizado, podría estudiarse por los comités de seguridad y salud o en la futura negociación de la relación de puestos de trabajo si es factible reservar determinados puestos para reubicar a estas mujeres cuando la adaptación no es factible. También podría estudiarse la posibilidad de crear salas para la lactancia.
- Respecto a la infrarrepresentación femenina, la hora de analizar los datos desagregados por sexo de la plantilla de FGV, hay que tener presente el porcentaje total de mujeres en FGV, y si ese porcentaje se repite en los distintos grupos profesionales. Hemos detectado que sobre todo es en instalaciones fijas y talleres donde la presencia de la mujer es muy baja.
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) defiende que la equiparación de puestos de trabajo es una medida fundamental para evitar sesgos de género a la hora de remunerar algunas profesiones o puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por mujeres. Generalmente, hay que señalar que la desigualdad salarial se manifiesta en sectores y ocupaciones en los que se concentran mayor número de mujeres y que con frecuencia están peor pagadas y son menos valoradas.

Las causas de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamada diferencia salarial o brecha salarial de género, son numerosas y complejas y reflejan principalmente la discriminación en razón del sexo, así como, las desigualdades vinculadas a la educación y al mercado de trabajo.

- En cuanto a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, FGV incluyó en el XI Convenio Colectivo (firmado en el año 2008) el protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, desde entonces, se ha mantenido sin ninguna modificación como derecho subsidiario. En TRE.net se publicó en agosto de 2016 el listado del personal que podía actuar como mediador/a en estos casos y el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, que formaba parte del XI convenio colectivo interprovincial, anexo a ese listado, como fórmula para poder recordarlo a la plantilla. Igualmente, junto con el resto de cuadernillos de igualdad,

se publicó el dedicado al acoso sexual o por razón de sexo, donde explica qué es y cómo evitar que se den este tipo de situaciones, de manera que toda la plantilla pueda tener acceso al mismo.

Durante 2016, 2017 y 2018 no han existido peticiones de intervención de mediadores/as por este tipo de acoso discriminatorio.

En cualquier caso, habría que revisar el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en la negociación del plan de igualdad para poder actualizarlo si las partes así lo consideran.

En este contexto, aun cuando no forma parte del plan de igualdad entre mujeres y hombres, podría utilizarse el mismo acuerdo e idéntico contenido para formalizar un protocolo de actuación contra el acoso hacia personas pertenecientes al colectivo de LGTBI

- Otras medidas que podrían articularse serían las destinadas a la utilización de lenguaje inclusivo. Aunque existe una guía para la utilización de un lenguaje no sexista en la WIKI de la empresa, se debe hacer hincapié y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia del uso del mismo. Una idea para incorporar a futuros planes de igualdad como medida, sería la utilización de algún tipo de "lupa violeta" o herramienta informática similar que corrija directamente en los documentos de Word los términos sexistas.
- Se echan en falta, en el plan de igualdad del XII convenio, modelos de **fichas de cumplimentación de objetivos**, a medio y largo plazo, que permitan un control de los objetivos por parte de las personas responsables de realizarlos. Ello coadyuvaría a que la responsabilidad en implementar las medidas de igualdad fuera transversal en la empresa.

En efecto, el principio de igualdad debe llegar a todos los ámbitos de la empresa, incorporándose ese principio en todas las decisiones y acciones. Y ello pasa por procesos colaborativos, y la cumplimentación de fichas de control de las medidas que se programen en el plan de igualdad es una herramienta para ello.

- En cuanto a nuestras **fortalezas** cabe mencionar que: en los convenios colectivos se incluyen los planes de igualdad, lo que conlleva implícitamente un compromiso de todas las partes por la igualdad. Asimismo, nuestra normativa convencional mejora sustancialmente los derechos de conciliación legalmente reconocidos y los derechos de las mujeres que son víctimas de violencia de género.

FGV desde 2018 es una de las entidades que apoyan el proyecto **TinnGo (2018-2020): Transport Innovation Gender**

Observatory, a través de la hubs ITENE, proyecto que fue presentado a la convocatoria europea *MG-4-3-2018: Demographic change and participation of women in transport*,. Este proyecto, financiado por el programa europeo Horizonte 2020, tiene como objetivo promover la participación de la mujer en el sector del transporte en la Unión Europea a través de la generación y recopilación de conocimiento.

- En cuanto a nuestras **debilidades**, podemos mencionar que: las personas que formaban la empresa inicialmente provenían del servicio militar, lo que implica que la incorporación de las mujeres en la plantilla sea muy reciente e inferior en número a la de hombres. Además, estamos sujetos a requisitos presupuestarios en cuanto a número de plantilla o retributivos. Y, finalmente, el trabajo a turnos y la necesidad de que el servicio público que se presta por FGV se desarrolle durante los 365 días del año, dificulta la implementación de algunas medidas de flexibilidad.

Los resultados cuantitativos obtenidos en este análisis, toda la información analizada, las conclusiones obtenidas y las propuestas de mejora formuladas servirán para definir los objetivos, acciones y las medidas necesarias para avanzar en la empresa en la igualdad de trato y oportunidades, así como, para prevenir cualquier tipo de discriminación.

