

«Acuerdo de los interlocutores sociales europeos sobre las mujeres en sector ferroviario

Entre la Comunidad de Ferrocarriles Europeos (CCFE) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF)»

5 de noviembre de 2021

Preámbulo

En el marco del Comité de diálogo social sectorial europeo, la CCFE y la ETF trabajan desde 2004/2005 para promover una mejor representación e integración de las mujeres en su sector a través de diversos estudios y recomendaciones conjuntas. Desde 2012, los interlocutores sociales CCFE y ETF publican periódicamente informes anuales [Informe WiR – *Women in Rail* («Las mujeres en el sector ferroviario»)], en los que se analizan doce indicadores con el fin de hacer un seguimiento de los progresos realizados en este tema. Los resultados de los informes WiR pusieron de manifiesto la necesidad de redoblar los esfuerzos para aumentar la presencia de las mujeres y lograr la igualdad de género en el sector ferroviario. En el marco de su programa de trabajo de diálogo social 2018-2019, la CCFE y la ETF decidieron entablar negociaciones para llegar a un acuerdo autónomo vinculante, de conformidad con el artículo 155 del TFUE¹, sobre la promoción de la igualdad de género y la diversidad de género en el sector ferroviario.

Este acuerdo europeo autónomo y vinculante está en consonancia con los objetivos y los retos de la Unión Europea. De hecho, una Unión de la Igualdad es una de las prioridades principales de la Comisión de Ursula von der Leyen. Esta importancia se pone de manifiesto en una propuesta de nueva legislación contra la discriminación y en la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Esta estrategia esboza una serie de acciones clave, entre ellas poner fin a la violencia de género (incluido el acoso sexual), garantizar la igualdad de participación y oportunidades en el mercado laboral (incluida la igualdad de retribución) y lograr un equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones, como en los consejos de administración. Además, la Estrategia para la Igualdad de Género aboga por acciones concretas con el fin de que las normas de la UE en materia de conciliación entre la vida familiar y la vida profesional de las mujeres y los hombres funcionen en la práctica, velando por que los Estados miembros transpongan y apliquen dichas normas. Además, la CCFE y la ETF se unieron a «Mujeres en el transporte: Plataforma de la UE para el cambio», puesta en marcha por la comisaria de Transportes de la UE en 2017 con el objetivo de encontrar soluciones para aumentar el empleo femenino en el sector del transporte.

La diversidad de género es una fuente de enriquecimiento y mejora el rendimiento. Contribuye a mejorar las condiciones de trabajo para todos, así como a fomentar un clima de respeto entre el personal. Atraer a más mujeres al sector ferroviario y retenerlas es importante por diversas razones:

- La evolución demográfica en el sector ferroviario presenta dificultades y las empresas reconocen que no deben dejar escapar a las mujeres como mano de obra, ya que estas representan la mitad de la población.
- Las mujeres que trabajan en centros de trabajo dominados por hombres tienen más probabilidades de sufrir discriminación, acoso sexual y comportamientos inadecuados; una

¹ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

empresa con un mayor equilibrio entre mujeres y hombres contribuye a una cultura empresarial y laboral más respetuosa.

- Las mejoras de los centros de trabajo desde una perspectiva femenina, como la provisión de instalaciones sanitarias suficientes y adecuadas para el personal fijo y móvil o las condiciones de seguridad e higiene en el centro de trabajo, así como una mejor conciliación entre la vida familiar y la vida profesional, ayudan a retener a las mujeres en el sector. Esto también sucede cuando se garantiza la igualdad de retribución, por ejemplo, mediante el desarrollo de sistemas de clasificación neutrales en cuanto al género.
- El aumento de la automatización y la digitalización en el sector ferroviario está dando lugar a nuevas oportunidades de empleo más atractivas, en particular para las mujeres, pero también para los hombres. En el futuro, será importante garantizar la diversidad, especialmente en los puestos de trabajo de innovación basados en las tecnologías de la información y en el desarrollo de productos informáticos.
- Además, en el sector ferroviario, aún dominado por los hombres, la segregación horizontal, como es el caso de la escasez de mujeres en las profesiones técnicas y de ingeniería, es uno de los factores que más contribuyen a la brecha retributiva de género. Asimismo, atraer a mujeres con educación en CTIM* (*ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) puede ayudar a reducir el déficit de capacidades de las empresas, aumentar el empleo y la productividad de las mujeres y reducir así la segregación ocupacional por razón de sexo.
- El hecho de atraer a las mujeres a la plantilla, ajustando su perfil educativo a los puestos de trabajo disponibles en la industria, proporciona a las empresas ferroviarias una fuerza innovadora y la posibilidad de beneficiarse de los mejores talentos disponibles, teniendo en cuenta también que las mujeres suelen tener mejores resultados educativos que los hombres y un nivel medio de educación más alto en la mayoría de los países de la UE.
- Todos los estudios disponibles (por ejemplo, Harvard, McKinsey, BCG, Ernst&Young) muestran que los equipos mixtos con al menos un 30 % del género menos representado tienen una capacidad de resolución de problemas y una fuerza innovadora significativamente mayores, es decir, trabajan de forma más productiva que los equipos homogéneos. Cuando el grupo con menor representación supone al menos un tercio del personal, el grupo tiene suficiente confianza en sí mismo para promover ideas y manifestar su opinión.
- Aplicar la diversidad de género en la plantilla, así como garantizar una representación adecuada de las mujeres en todas las categorías profesionales y en todos los niveles de gestión, redundará en beneficio de las empresas ferroviarias.

Los interlocutores sociales europeos asumen que los estereotipos en la cultura del trabajo, la discriminación, el acoso (sexual) y el comportamiento inadecuado son un obstáculo para que las mujeres se unan a las empresas ferroviarias o permanezcan en ellas. Mediante el presente acuerdo autónomo, las partes signatarias tienen el objetivo de atraer a más mujeres al sector ferroviario y crear las condiciones marco adecuadas para retenerlas en las empresas y en el sector. Se comprometen a desarrollar la igualdad de género y la diversidad de género en el sector ferroviario. La igualdad de género y la diversidad de género son temas que deben abordar tanto las empresas como los sindicatos.

Mediante la elección del instrumento del acuerdo autónomo con arreglo al artículo 155 del TFUE, las partes firmantes desean conferir un carácter vinculante a las disposiciones del presente acuerdo. Con su firma, se comprometen a promover de forma activa el presente acuerdo y a garantizar que sus miembros adopten medidas en las empresas con el fin de aplicarlo en todos sus elementos, dejando

al mismo tiempo a los miembros de la CCFE y la ETF la tarea de adaptar la aplicación concreta a sus respectivas situaciones, sistemas de relaciones laborales y entornos jurídicos.

Los interlocutores sociales harán todo lo posible para promover el acuerdo y su contenido en el sector ferroviario y aplicarlo en las respectivas empresas.

Por supuesto, los interlocutores sociales ETF y CCFE, que han mantenido largas negociaciones para celebrar este acuerdo, también promoverán y aplicarán los principios y valores que este recoge en sus organizaciones y entre sus miembros, respectivamente.

Artículo 1: Objetivo del acuerdo

El presente acuerdo autónomo tiene como objetivo:

- atraer a más mujeres al sector ferroviario, en particular en ámbitos en los que las mujeres están muy poco representadas;
- aumentar la diversidad de género en el sector ferroviario y acabar con la segregación profesional por razón de sexo;
- crear un entorno de trabajo atractivo para situar a las empresas ferroviarias y al sector como un empleador atractivo para las mujeres y para retenerlas a largo plazo;
- crear un entorno de trabajo que elimine el pensamiento estereotipado y la cultura predominantemente masculina como condición para retener a las mujeres en las empresas ferroviarias y en el sector;
- eliminar la discriminación por razones de sexo;
- garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector ferroviario en todos los niveles y en todos los ámbitos;
- lograr la igualdad de género.

Artículo 2: Ámbito de aplicación

Las partes signatarias del presente acuerdo autónomo son los interlocutores sociales europeos del sector ferroviario, la Comunidad de Ferrocarriles Europeos (CCFE) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF).

El presente acuerdo se aplica a todos los trabajadores de un sector ferroviario miembro de la CCFE (empresas o grupos de empresas afiliadas).

El presente acuerdo establece unas normas mínimas. Se invita a las empresas ferroviarias a que vayan más allá de las normas actuales e introduzcan nuevas medidas para lograr la igualdad de género en el sector ferroviario.

Se invita a otras organizaciones y empresas a que apliquen las disposiciones del presente acuerdo con el fin de aumentar la igualdad de género y la diversidad en todo el sector ferroviario.

Artículo 3: Definiciones

Las siguientes definiciones y conceptos ofrecen orientaciones a las empresas y a los interlocutores sociales para la aplicación del presente acuerdo. Se describen en el anexo 2:

Acción positiva, discriminación directa, discriminación indirecta, empoderamiento de la mujer, igualdad de trato entre mujeres y hombres, sensibilización en cuanto al género, sesgo de género, igualdad de género, indicadores de género, incorporación de la perspectiva de género, brecha retributiva de género, estadísticas de género, segregación por sexos, estereotipos de género, seguimiento sensible a la dimensión de género, sesgo implícito, método de evaluación del trabajo, discriminación múltiple, brecha retributiva, permiso de maternidad, de paternidad y parental, trabajo a tiempo parcial, equipos de protección individual, sexo, estadísticas desagregadas por sexo, sexismo, acoso sexual, acciones o medidas específicas, conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

Artículo 4: Principios

La igualdad de género y la diversidad se basan en los principios de no discriminación (ausencia de discriminación directa e indirecta), igualdad de trato e igualdad de oportunidades.

Con el fin de respetar estos principios, las partes signatarias consideran esencial prevenir y combatir todas las prácticas discriminatorias.

Artículo 5: Política de igualdad de género y diversidad (ámbitos de actuación con principios y medidas)

5.1) En un plazo de veinticuatro meses a partir de la firma del presente acuerdo, cada empresa afiliada a la CCFE definirá y aplicará una política de igualdad de género y diversidad, teniendo en cuenta el artículo 6, letras c) y d), del presente acuerdo. Las empresas deberán definir esta política en los primeros doce meses a partir de la firma, reflejando los principios y medidas que se determinan en los siguientes ámbitos de actuación:

- Ámbito de actuación 1: Política general de igualdad de género
- Ámbito de actuación 2: Objetivos para una representación equilibrada de géneros
- Ámbito de actuación 3: Contratación
- Ámbito de actuación 4: Conciliación de la vida familiar y la vida profesional
- Ámbito de actuación 5: Desarrollo profesional
- Ámbito de actuación 6: Igualdad de retribución y brecha retributiva de género
- Ámbito de actuación 7: Seguridad e higiene en el trabajo y el entorno laboral
- Ámbito de actuación 8: Prevención del acoso sexual y del sexismo

5.2) Las medidas enumeradas en el presente artículo son (serán) obligatorias para las empresas y deberán aplicarse. Respecto de las medidas enumeradas en el anexo 1 del presente acuerdo, se aconseja encarecidamente su aplicación (deberían aplicarse) o se enumeran como opciones y posibilidades que las empresas pueden (podrían) decidir aplicar.

5.3) Han de aplicarse los siguientes principios y medidas contemplados en estos ocho ámbitos de actuación:

Ámbito de actuación 1: Política general de igualdad de género

Principio

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor y un objetivo fundamental de la UE. Por tanto, la igualdad de género en los centros de trabajo deberá seguir el principio de no discriminación, igualdad de trato e igualdad de oportunidades. No se permite la discriminación directa ni indirecta.

Medidas

1. La igualdad de género se integrará en la política, la visión y los objetivos de las empresas. Las empresas tienen que comprometerse con los principios y medidas que han de aplicarse en sus organizaciones.
2. Las empresas desarrollarán, aplicarán y supervisarán una política de igualdad de género con un enfoque descendente. Para ello se contará con el apoyo de la alta dirección. El objetivo es cambiar la cultura de trabajo para eliminar los estereotipos de género.
3. Las empresas adoptarán un documento político en el que se indiquen los valores de la empresa en relación con la igualdad y que explique cómo se pondrán en práctica dichos valores en sus respectivas organizaciones. El documento puede adoptar la forma de un documento de estrategia, un documento de orientación, una resolución, un código ético u otro documento pertinente.

Los elementos clave de este documento son los siguientes:

- a. la visión de la empresa en materia de igualdad de género, por ejemplo, el objetivo de fomentar y valorar la igualdad de género y la igualdad de oportunidades para todos y lograr que la cultura de trabajo quede libre de estereotipos de género;
 - b. el compromiso de garantizar la igualdad para todo su personal y las medidas conexas para aplicar la visión de la empresa;
 - c. una declaración sobre el compromiso de la empresa de luchar contra el acoso sexual, el acoso y el sexismo, incluidas las medidas conexas;
 - d. una estrategia de comunicación para dar a conocer la política a todo el personal y en todos los niveles de gestión;
 - e. el seguimiento y la evaluación de la política en materia de igualdad de género.
4. Además, debe definirse una estrategia de igualdad de género bajo la responsabilidad de la alta dirección de las empresas. La estrategia incluye:
 - objetivos
 - calendario
 - medidas
 - asignación de responsabilidades
 - seguimiento y evaluación
 - elaboración de informes

Con la excepción de las medidas vinculantes, los elementos de la estrategia serán seleccionados por la empresa, en consonancia con la política de género de la empresa.

En el anexo 1 se enumeran otras medidas.

Ámbito de actuación 2: Objetivos para una representación equilibrada de géneros

Principio

Aumentar el equilibrio entre mujeres y hombres en el personal y en la dirección de la empresa y establecer una representación adecuada de las mujeres en los consejos de administración de las empresas es una condición para corregir los desequilibrios de género con el fin de aprovechar todo el potencial de una plantilla mixta para el sector ferroviario.

Medidas

1. Las empresas procurarán lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres, en particular mediante el aumento de la proporción del sexo menos representado cuando exista un desequilibrio importante.
2. Con el fin de llegar a una representación equilibrada de mujeres y hombres en el personal o en categorías profesionales específicas, las empresas deben detectar los principales obstáculos y aplicar las medidas adecuadas.

En el anexo 1 se enumeran otras medidas.

Ámbito de actuación 3: Contratación

Principio

Con el fin de animar a las mujeres a que soliciten un empleo o una oportunidad profesional en el sector ferroviario, las empresas deberán dirigirse directamente a ellas durante todo el proceso de comunicación y contratación, en particular en las descripciones de los puestos de trabajo.

Medidas

1. Los empleadores utilizarán en todas las comunicaciones de la empresa (en sus sitios web, revistas, redes sociales, etc.) un lenguaje inclusivo y sensible al género, que se base en el principio de no discriminación. Redactarán los anuncios de empleo de forma que atraigan a las mujeres, incluida la selección de imágenes.
2. Las personas encargadas de la selección llevarán a cabo las entrevistas de trabajo de forma no discriminatoria. Por tanto, deberán recibir formación periódica para adquirir concienciación y capacidades en este ámbito.
3. Las empresas revisarán la descripción de los perfiles laborales a fin de eliminar los criterios basados en estereotipos de género y garantizar que los nuevos perfiles laborales sean inclusivos.
4. Con el fin de atraer a posibles candidatas, mujeres jóvenes, estudiantes y becarias al sector ferroviario, las empresas deben desarrollar una serie de actividades adicionales, como

campañas e iniciativas con escuelas y universidades para promover entre las mujeres las profesiones ferroviarias, en particular las profesiones técnicas.

Ámbito de actuación 4: Conciliación de la vida familiar y la vida profesional

Principio

La posibilidad de conciliar la vida familiar y la vida profesional es clave para atraer y retener a las mujeres en el sector ferroviario. Las fórmulas de trabajo flexible, así como el permiso de maternidad, de paternidad, parental y para cuidadores, pueden mejorar significativamente la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los trabajadores. Los diferentes medios deben estar a disposición de todos los trabajadores y para todas las categorías profesionales.

Medidas

1. Los empleadores deberán permitir fórmulas de trabajo flexible en función de las necesidades individuales del empleado. También deberán permitir fórmulas de trabajo flexible para el personal con profesiones operativas (es decir, los trabajadores que trabajan en turnos y en servicios que requieran alternancia).
2. Se tendrán en cuenta las disposiciones legales vigentes, como la Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y en particular su artículo 9.
3. Las empresas velarán por que las fórmulas de trabajo flexible no tengan un impacto negativo en el desarrollo de las aptitudes profesionales y las competencias relacionadas con el trabajo.

En el anexo 1 se enumeran otras medidas.

Ámbito de actuación 5: Desarrollo profesional

Principio

Las mujeres siguen estando muy poco representadas en el sector ferroviario. Por consiguiente, las medidas adoptadas hasta ahora deben intensificarse para promover y apoyar la promoción de las mujeres y su desarrollo profesional en todos los niveles.

Medidas

1. En caso de promoción profesional interna, las empresas aplicarán los mismos principios de no discriminación que para la contratación externa.
2. Las empresas deben garantizar la igualdad de acceso de las mujeres a todas las medidas de desarrollo y cualificación y a todos los niveles, incluidos los puestos directivos. Esto se aplica también a las mujeres que no trabajan a tiempo completo.

3. Las empresas deben basar su sistema de evaluación para el desarrollo profesional en indicadores «neutrales en cuanto al género» y han de tener en cuenta la calidad y los resultados del trabajo.
4. Las empresas preseleccionarán para cualquier puesto directivo que deba cubrirse a al menos una mujer como posible candidata. Una excepción solo es posible si se han realizado todos los esfuerzos razonables y concretos para encontrar a la candidata adecuada.
5. Se ha de comunicar a todos los trabajadores que existe una vacante para ocupar un puesto superior y que también pueden solicitarla. Los departamentos de recursos humanos (RR. HH.) informarán o animarán activamente a las mujeres para que aprovechen estas oportunidades.

En el anexo 1 se enumeran otras medidas.

Ámbito de actuación 6: Igualdad de retribución y brecha retributiva de género

Principio

El derecho a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor es uno de los principios fundacionales de la Unión Europea consagrados en el Tratado de Roma y ha de ponerse en práctica. Una base para la aplicación efectiva de este derecho a la igualdad de retribución es velar por que la política de remuneración de una empresa sea transparente para todos los trabajadores.

Medidas

1. Las empresas no discriminarán por razón de género en lo que se refiere a los niveles de retribución, los aumentos salariales y la concesión de primas.

Por tanto, las empresas deberán:

- reevaluar su política de retribución (la frecuencia se debe determinar, también en función del tamaño y los recursos de la empresa) e incluir en la evaluación aspectos relacionados con la igualdad y la lucha contra la discriminación;
 - evaluar y comparar el valor del trabajo sobre la base de criterios objetivos como los requisitos educativos, profesionales y de formación, las capacidades, el esfuerzo y la responsabilidad, el trabajo realizado y la naturaleza de las tareas en cuestión con el fin de prevenir o detectar y abordar posibles discriminaciones salariales basadas en escalas salariales sesgadas por razones de género.
2. Los empleadores supervisarán el nivel de los salarios de hombres y mujeres en puestos comparables.

En el anexo 1 se enumeran otras medidas.

Ámbito de actuación 7: Seguridad e higiene en el trabajo y el entorno laboral

Principio

Las políticas de prevención de las empresas cuyo objetivo es garantizar la seguridad y la higiene en el trabajo y un entorno laboral seguro requieren también una perspectiva de género para tener en cuenta las necesidades específicas de las mujeres. Este aspecto ayuda a retener a las mujeres en el sector ferroviario.

Medidas

1. Las empresas suministrarán equipos de protección individual (EPI) con el mejor ajuste posible (una variedad amplia de tallas adecuadas para las mujeres) para todos los géneros, teniendo en cuenta la especificidad de las mujeres, para las actividades y las categorías de trabajadores que necesiten EPI. Los EPI deberán diseñarse y fabricarse de manera que faciliten la posición o el uso correctos y estar diseñados específicamente según el género para adaptarse a la morfología de todos los trabajadores.
2. Las instalaciones sanitarias de los edificios garantizarán ciertos niveles de privacidad y seguridad teniendo en cuenta las perspectivas masculina y femenina, y las empresas verificarán estos aspectos. Las empresas reconocen la importancia de esta cuestión.
3. Además de las obligaciones generales en materia de seguridad e higiene del personal, los empleadores deberán ofrecer unas condiciones de seguridad e higiene adecuadas a las mujeres que trabajen en los trenes, especialmente hasta altas horas o en horario nocturno, si es posible.

En el anexo 1 se especifican otras medidas.

Ámbito de actuación 8: Prevención del acoso sexual y del sexismo

Principio

La seguridad y el respeto mutuo son cruciales para el bienestar de los trabajadores y, a su vez, para su rendimiento en el trabajo. Comportamientos relacionados con el acoso, el acoso sexual y el sexismo humillan, degradan o dañan el bienestar, el valor o la dignidad de una persona; resultan inaceptables y pueden afectar de forma negativa a la calidad del trabajo asignado. Además, estas formas de comportamiento tienen un efecto económico real en lo que respecta a las ausencias, la rotación del personal y el bienestar de los trabajadores. El acoso se considerará discriminación.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto, por lo que se adoptarán medidas para prevenir el acoso sexual y el sexismo y para luchar contra ellos.

Medidas

1. Se establecerá una política contra el acoso sexual, el acoso y el sexismo. Dicha política deberá:
 - Indicar claramente qué se considera un comportamiento inadecuado en un colectivo de trabajo.

- Explicar que, en determinadas circunstancias, tal comportamiento puede ser ilegal.
 - Afirmar que todas las formas de comportamiento inadecuado deben desalentarse y sancionarse y que tales comportamientos no serán permitidos ni tolerados.
 - Incluir procedimientos disciplinarios claros, proporcionados, progresivos y correctamente aplicados.
2. Las personas con responsabilidades directivas tendrán la obligación de aplicar la política y de adoptar medidas correctoras en sus organizaciones. Su comportamiento ejemplar es necesario para proporcionarles legitimidad. Desempeñan un papel crucial en la prevención y la sanción del acoso sexual y otros comportamientos inadecuados.
 3. Los avances logrados en la aplicación y la eficacia de la política deben ser objeto de revisión y seguimiento.
 4. Las empresas reaccionarán rápidamente ante el acoso en caso de que se produzca y propondrán medidas para resolverlo o abordarlo.
 5. Con el fin de proteger a las víctimas cuando denuncien un incidente y evitar cualquier medida discriminatoria, se les debe garantizar la privacidad.

En el anexo 1 se especifican otras medidas.

Artículo 6: Principios sobre el desarrollo y la aplicación de la política de igualdad de género en las empresas

El desarrollo de la política de igualdad de género y diversidad de la empresa y la aplicación de las medidas han de respetar los siguientes principios y ajustarse a ellos:

- a) Evitar la duplicación: cuando una medida contemplada en el artículo 5 ya se aplique en el marco de la política de igualdad de género y diversidad de una empresa, se considerará que dicha medida está en consonancia con el presente acuerdo.
- b) Si las medidas, en particular en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, repercuten en las necesidades organizativas y operativas de la empresa en términos de regularidad y seguridad de los servicios, las necesidades de las empresas deberán equilibrarse con las necesidades del personal en lo que respecta a las profesiones operativas.
- c) El desarrollo y la aplicación de las políticas y medidas del presente Acuerdo estarán sujetas al diálogo social en las empresas; los sindicatos deberán participar.
- d) El desarrollo y la aplicación tendrán en cuenta las disposiciones legales y los sistemas de relaciones laborales de cada país o empresa con diferentes instrumentos de intercambio formal entre los interlocutores sociales, incluida la negociación colectiva.

Artículo 7: Elaboración de informes

Las partes signatarias acuerdan hacer el seguimiento de las medidas aplicadas por las empresas y compartir con una periodicidad anual los datos correspondientes para un informe europeo («informe WiR»)², que se elaborará cada dos años.

El informe WiR analizará las cifras (desglosadas por género, facilitadas por las empresas) y servirá de base para la revaluación de las estrategias y las políticas del presente acuerdo.

El informe WiR tiene en cuenta tanto los aspectos cualitativos (por ejemplo, las medidas adoptadas para desarrollar la diversidad de género y la igualdad de género, así como su eficacia, las dificultades en su aplicación, ejemplos de buenas prácticas) como los aspectos cuantitativos (por ejemplo, estadísticas con cifras que distinguen entre mujeres y hombres sobre diferentes temas que incluyen los ámbitos de actuación mencionados en el artículo 5 y en el anexo 1) que las empresas deben poner en marcha.

Los interlocutores sociales CCFE y ETF examinarán conjuntamente las oportunidades de financiación europeas necesarias para elaborar el informe WiR (basado en la aplicación del acuerdo WiR) con el apoyo de la DG Empleo de la Comisión Europea, tanto en términos de selección de la línea presupuestaria correcta como fuente clave para desarrollar su acción conjunta como en la presentación de la correspondiente solicitud.

Artículo 8: Revaluación de las políticas de las empresas

Las empresas reevaluarán su política de igualdad de género y diversidad con una periodicidad de al menos dos años, sobre la base de un proceso de seguimiento, evaluación y elaboración de informes. Los informes mencionados en el artículo 7 constituyen un requisito mínimo.

Artículo 9: Revaluación del presente acuerdo

Dos años después de la firma del presente acuerdo, los interlocutores sociales europeos evaluarán las disposiciones obligatorias establecidas en el artículo 5, en particular de los ámbitos de actuación 2, 4 y 6. Se comprometen a renegociar los ámbitos de actuación con el fin de reforzar las medidas para lograr los objetivos del presente acuerdo. Asimismo, tendrán en cuenta la evolución de la legislación pertinente de la UE³.

Artículo 10: Aplicación y seguimiento

En el contexto del artículo 155 del Tratado, el presente acuerdo autónomo europeo compromete a los miembros de la CCFE y la ETF a promover la igualdad de género y la diversidad en el sector

²

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&day=&month=&year=§orCode=SECT19&theMeCode=&typeCode=ATYP11&recipientCode=&mode=searchSubmit&search=Search>.

³ Por ejemplo, la Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento [COM(2021) 93 final].

ferroviario y a aplicar los principios y medidas de conformidad con el artículo 6, letra c), así como los procedimientos y prácticas específicos de los directivos y la mano de obra y los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo.

Dos años después de la firma, los miembros de las partes signatarias informarán a la CCFE y la ETF sobre la aplicación del presente acuerdo, en el marco del Comité de diálogo social sectorial para el transporte ferroviario.

Como excepción a lo dispuesto en el artículo 9, la CCFE y la ETF se comprometen a llevar a cabo, en un plazo de dos años a partir de la firma del presente acuerdo, una evaluación global de su aplicación y del impacto del mismo.

Hecho en Bruselas, el 5 de noviembre de 2021.

Por la CCFE:

Por la ETF:

X

X

X

X

ANEXOS

Anexo 1:

Este anexo incluye otras medidas posibles y muy recomendadas por ámbito de actuación, pertinentes para alcanzar los objetivos del presente acuerdo:

Ámbito de actuación 1: Política general de igualdad de género

1. Las cuestiones de igualdad de género deberán abordarse tan pronto como un empleado se incorpore a la organización. Esto puede hacerse mediante actividades de comunicación o formación y debe repetirse en el tiempo. No es necesario que se trate de una formación específica sobre cuestiones de igualdad de género, puede combinarse con otras formaciones o en el proceso de orientación inicial.
2. Las empresas deberán designar a una persona de contacto para la igualdad de oportunidades, crear un departamento, unidad o comisión en este ámbito en las organizaciones o crear organismos conjuntos para la igualdad de oportunidades. Deberán proponer, adoptar (dependiendo del sistema de organización y de relaciones laborales de la empresa) y supervisar las acciones en materia de igualdad de género. Si el tema de la

igualdad de género se aborda mediante un acuerdo, el organismo que supervisa el acuerdo desempeñará la función de organismo de igualdad de oportunidades. Los organismos se reunirán al menos una vez al año.

3. Las empresas deberán introducir estadísticas internas (al menos cada dos años) con el fin de establecer una base de referencia para el seguimiento y la evaluación de la visión y la estrategia de igualdad de la empresa. Estas estadísticas se desglosan entre mujeres y hombres en la empresa respecto de temas como el número de trabajadores (total, por categorías profesionales, por nivel de dirección), la contratación, la formación y los salarios. Las estadísticas deben compartirse en todos los niveles de gestión y con los representantes de los trabajadores de la empresa.

Ámbito de actuación 2: Objetivos para una representación equilibrada de géneros

1. Cada empresa deberá formular sus objetivos en materia de recursos humanos (RR. HH.) a corto y medio plazo, teniendo en cuenta la dimensión de género («incorporación de la perspectiva de género»):
 - a. Con el fin de supervisar la eficacia de las medidas relativas a la diversidad de género, los informes y las estadísticas de la empresa o del departamento de recursos humanos deberán ilustrar la evolución del porcentaje de mujeres respecto del número total de trabajadores y, en su caso, por categorías profesionales específicas. Esta información se facilitará a todos los directivos.
 - b. Con el fin de llegar a una representación equilibrada de géneros en el total de trabajadores o en categorías profesionales específicas, las empresas deberán identificar los principales obstáculos y aplicar medidas adecuadas que conduzcan a una mayor contratación de mujeres.

Niveles directivos

2. La proporción de mujeres en el primer y segundo nivel de dirección (según la definición de la empresa) deberá corresponder, como mínimo, a la proporción relativa de mujeres en el personal. Como acción positiva, una medida debería ser favorecer a las mujeres en caso de que los candidatos masculinos y femeninos cuenten con las mismas cualificaciones (siempre que las legislaciones nacionales lo permitan).

Consejos de administración y supervisión – Representantes de la dirección de la empresa

3. Las empresas deberán tratar de reflejar la diversidad de género entre los representantes de la dirección de los respectivos consejos de administración y supervisión teniendo en cuenta la proporción relativa de mujeres en el total de la plantilla, a menos que la legislación nacional prevea otra proporción de mujeres en los consejos de administración.
4. Estos objetivos se aplican a las partes de los consejos en las que las empresas ferroviarias tienen la facultad de nombrar a los miembros.

Consejos de administración y supervisión – Representantes de los trabajadores

5. En la representación de los trabajadores en los consejos de administración o de supervisión de las empresas también deberá haber un equilibrio de géneros.
6. Con el fin de aumentar la diversidad, la representación de los trabajadores en las empresas ferroviarias buscará designar candidatas a las elecciones con el fin de que la representación de los trabajadores o la delegación sindical de los consejos de administración y supervisión de las empresas reflejen al menos la proporción relativa de mujeres en la plantilla.

Caso particular

7. En las empresas ferroviarias en las que la proporción de mujeres en la plantilla sea muy baja y no justifique por sí misma una representación en el consejo de administración, deberá haber al menos una mujer.

Ámbito de actuación 3: Contratación

No hay más medidas.

Ámbito de actuación 4: Conciliación de la vida familiar y la vida profesional

Trabajo a tiempo parcial

1. Los empleadores deberán hacer posible el trabajo a tiempo parcial en todos los niveles jerárquicos y en todas las categorías profesionales. No obstante, antes de que se adopte una decisión sobre el trabajo a tiempo parcial, deberán tenerse en cuenta otras fórmulas de trabajo flexible y ponerlas a disposición del trabajador de que se trate para evitar el impacto negativo en su salario y pensión.

Información

2. Los empleadores deberán facilitar información sobre las opciones de fórmulas de trabajo flexible y a tiempo parcial a:
 - la dirección (dirección de recursos humanos y dirección técnica) en relación con la gestión de fórmulas de trabajo flexible y de trabajo a tiempo parcial y la aplicación práctica de medidas empresariales sobre la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional, por ejemplo, a través de formación, folletos, la intranet de la empresa, directrices para los recursos humanos;
 - todos los trabajadores y los sindicatos, con el fin de aumentar la aceptación entre los trabajadores y, en caso de trabajo a tiempo parcial, para informar sobre las consecuencias financieras previstas, por ejemplo, los efectos en los salarios y las pensiones.

Opciones

3. Se podrá utilizar la siguiente lista no exhaustiva de posibles medidas:

En el caso de las fórmulas de trabajo flexible, por ejemplo:

- Trabajo inteligente o teletrabajo.

- En lugar de la retribución, una bolsa de horas (registro de las horas extraordinarias que se compensarán con tiempo libre).
- Bolsa anual de horas (posibilidad de reunir horas de trabajo durante varios años para disfrutar de un período sabático más largo).
- Horario de trabajo flexible (tiempo de trabajo básico cuando se requiere la presencialidad y horario flexible de entrada y salida de la oficina).

En el caso del trabajo a tiempo parcial, por ejemplo:

- Tras el permiso de maternidad o paternidad para facilitar la conciliación en el cuidado de los hijos (en este caso, debería tener prioridad).
- En el caso de cuidados a miembros de la familia o personas relacionadas, como padres, personas con discapacidad, etc. (en este caso debería tener prioridad), incluida la disociación de la residencia común (por ejemplo, en el caso del permiso para cuidadores).

Para medidas adicionales en caso de permiso de maternidad, de paternidad o parental, por ejemplo:

- Facilitar información a través de la intranet u otras herramientas sobre la legislación relativa a los progenitores que trabajan y los problemas laborales que pueden surgir en el embarazo, la maternidad, el permiso de paternidad, el permiso parental y la reincorporación tras el permiso parental.
- Oferta de formación específica para el personal femenino y sus directivos antes y después del embarazo y del permiso de maternidad.
- Información sobre los cambios estructurales, las actividades del personal o la unidad, la aplicación de nuevas tecnologías, etc.; se mantendrá informados a los trabajadores que disfruten de un permiso de maternidad, de paternidad o parental.
- El cumplimiento del Reglamento según el cual, tras el permiso de maternidad, de paternidad, parental o para cuidadores, los trabajadores tienen derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo o a un puesto de trabajo similar.
- Los trabajadores a tiempo parcial o con permiso de paternidad, de maternidad, parental y para cuidados deberán tener la posibilidad de mantenerse en contacto con la empresa para estar plenamente informados de su evolución, si así lo desean.

Para medidas de bienestar adicionales en la empresa con vistas a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, por ejemplo:

- servicios educativos como guarderías;
- libros escolares, transporte escolar, becas;
- centros de ocio;
- vacaciones de estudio;
- cursos de idiomas;
- servicios de asistencia a familiares mayores de setenta y cinco años o a familiares del empleado que sean dependientes.

Ámbito de actuación 5: Desarrollo profesional

1. La prestación de cuidados personales o de apoyo a familiares no deberá tener efectos negativos en la carrera profesional de los cuidadores (las medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional no deberán ser motivo de discriminación por sí mismas).
2. Las empresas deberán seleccionar a mujeres jóvenes como líderes emergentes de alto potencial y promover su desarrollo de manera específica con el fin de capacitarlas para asumir un papel de liderazgo (por ejemplo, trabajando conjuntamente con ejecutivos experimentados).
3. Las empresas deberán promover cursos de formación para desarrollar las capacidades de las mujeres en el ámbito de la gestión y en otros ámbitos para poder avanzar en su carrera. Asimismo, deberán ofrecerse cursos para el desarrollo de competencias no técnicas y el empoderamiento de las mujeres con vistas al desarrollo de su carrera profesional y al acceso a puestos de liderazgo. Estos cursos podrán dirigirse únicamente a mujeres.
4. Las empresas deberán promover una formación que permita que las mujeres pasen de empleos femeninos más tradicionales a ámbitos más innovadores y más técnicos.
5. Las empresas deberán fomentar la participación de las mujeres en la formación no obligatoria y supervisar su evolución.

Ámbito de actuación 6: Igualdad de retribución y brecha retributiva de género

Eliminar la brecha retributiva de género

1. Los empleadores deberán analizar el origen de la brecha retributiva de género y presentar indicadores específicos y una lista de medidas para eliminar esta brecha.
2. Los empleadores deberán reducir los efectos de los permisos de maternidad y paternidad en la parte variable del salario.
3. Los empleadores podrían reducir el impacto del criterio de asistencia o presencia en el cálculo de las «primas»/partes variables del salario anuales o que estén basadas en el rendimiento.

Transparencia: información, comunicación y elaboración de informes

4. Los empleadores deberán poner a disposición de los trabajadores las normas y los criterios (como legislaciones nacionales, convenios colectivos, normas sectoriales o de empresa) utilizados para determinar los componentes variables de la retribución, como los pagos en especie y las primas. En caso de discriminación, todas estas medidas mejoran las perspectivas de éxito de las reclamaciones de los trabajadores. Esta transparencia ayudaría a las empresas a evitar la discriminación salarial.

5. Los empleadores deberán permitir que los trabajadores obtengan información sobre los niveles salariales aplicables a su categoría profesional (por ejemplo, profesiones), teniendo en cuenta el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, desglosada por género.

Aplicación

6. Los empleadores deberán ofrecer a los trabajadores que temen la discriminación salarial vías de recurso o reclamación.
7. Los empleadores podrían informar a los trabajadores sobre cómo afrontar la situación si temen que se ha producido discriminación (por ejemplo, la persona o el departamento responsable).

Sensibilización y formación de los directivos

8. Los empleadores deberán incluir nociones de igualdad de retribución en los módulos relativos a la no discriminación de la formación de los profesionales de los recursos humanos, de la contratación y de los directivos. En esta formación se deberá incluir la sensibilización sobre los riesgos de sesgo implícito en los procesos de selección, evaluación y promoción.
9. Los empleadores podrán concienciar a través de campañas específicas o actividades de sensibilización o mediante cursos de formación o seminarios para directivos. El alcance de estas actividades podrá ir más allá del aspecto de género y abordar la «diversidad» de forma más general.

Ámbito de actuación 7: Seguridad e higiene en el trabajo y el entorno laboral

1. Los empleadores deberán llevar a cabo la evaluación de riesgos para la salud y la seguridad desde una perspectiva de género, analizar los resultados y adoptar las medidas necesarias.
2. Con el fin de mejorar la seguridad y la higiene en el trabajo del personal de a bordo y de conducción, los empleadores podrían aplicar las siguientes medidas:
 - organizar equipos mixtos en los turnos nocturnos o en las zonas geográficas de alto riesgo;
 - instalar plazas de aparcamiento reservadas para los turnos nocturnos realizados por trabajadoras y mujeres embarazadas (en proyectos piloto);
 - cartografiar los centros de trabajo y verificar los riesgos (en relación con la violencia de terceros);
 - realizar una encuesta entre las mujeres sobre los riesgos que han afrontado;
 - adoptar medidas para conceder zonas de estacionamiento bien iluminadas, próximas al centro de trabajo;
 - proporcionar formación en materia de seguridad a los trabajadores, en particular a las mujeres;
 - adoptar medidas para concienciar al personal y al público en general sobre el tema de la seguridad de los trabajadores ferroviarios en los trenes y estaciones.

3. Por lo que respecta a las revisiones médicas periódicas del personal de seguridad pertinente y los servicios médicos de las empresas, los empleadores deberán aplicar un enfoque médico completo que tenga en cuenta la influencia de las diferencias y las similitudes de género en la salud, desde la prevención hasta la cura, pasando por los síntomas, la progresión de la enfermedad y el diagnóstico.

Ámbito de actuación 8: Prevención del acoso sexual y del sexismo

1. La política contra el acoso sexual y el sexismo podría integrarse en una política más amplia de dignidad en el trabajo o de respeto mutuo que debería establecer normas sobre cómo mantener relaciones respetuosas en un colectivo de trabajo.
2. Comunicación y sensibilización:
 - Todos los profesionales del sector ferroviario de todos los niveles, incluidos los directivos, deberán conocer la política contra el acoso sexual y otros comportamientos inadecuados.
 - Los trabajadores deberán ser conscientes de las consecuencias de un comportamiento inadecuado.
 - Con el fin de promover un entorno seguro libre de acoso sexual, acoso y sexismo tanto para el personal como para terceros, se recomienda comunicar (por ejemplo, a través de las redes sociales) también a los clientes que la empresa se toma en serio estas cuestiones y dispone de una política al respecto.
3. Las personas con responsabilidades de dirección deberán:
 - Sensibilizar sobre sus responsabilidades en relación con el tema del acoso sexual, acoso y sexismo mediante la formación, la comunicación, el aprendizaje electrónico, etc.
 - Asegurarse, a través de acciones preventivas y de la amenaza de sanciones, de que no se produzca acoso.
 - Ser responsables de garantizar que todos los trabajadores entiendan sus funciones y responsabilidades y conozcan los procedimientos de denuncia.
 - Garantizar un trato justo a todas las partes cuando se tramite una denuncia.

Anexo 2: Definiciones

Las siguientes definiciones y conceptos ofrecen orientaciones a las empresas y a los interlocutores sociales para la aplicación del presente acuerdo.

Acción afirmativa

Medidas dirigidas a un grupo en particular y orientadas a eliminar y prevenir la discriminación o a compensar los inconvenientes derivados de las actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Por acción afirmativa o positiva se entiende la acción dirigida a favorecer el acceso de los miembros de determinadas categorías de personas, en este caso concreto, las mujeres, a los derechos que tienen

garantizados, en la misma medida que los miembros de otras categorías, en este caso concreto, los hombres.

En algunos casos, la razón por la que se constata la existencia de discriminación se debe al hecho de que la misma norma se aplica a todas las personas sin tener en cuenta las diferencias correspondientes. Con el fin de corregir y prevenir este tipo de situaciones, los Gobiernos, los empleadores y los proveedores de servicios deben velar por que adopten medidas para adaptar sus normas y prácticas a fin de tener en cuenta estas diferencias, es decir, deben hacer algo para ajustar las políticas y medidas actuales. En el contexto de las Naciones Unidas, estas se denominan «medidas especiales», mientras que el contexto del Derecho de la UE se refiere a «medidas específicas» o a una «acción positiva». Mediante la adopción de medidas especiales, los Gobiernos pueden garantizar una «igualdad sustantiva», es decir, el disfrute equitativo de las oportunidades de acceso a los beneficios disponibles en la sociedad, en lugar de una mera «igualdad formal» (EIGE).

Discriminación directa: la situación en que una persona haya sido, sea o pudiera ser tratada de manera menos favorable, en razón de su sexo, que otra persona en una situación comparable (artículo 3, página 37, de la «Propuesta de Directiva sobre transparencia retributiva»).

La **discriminación directa** se produce cuando una diferencia de trato se basa de forma directa y explícita en distinciones basadas exclusivamente en el sexo y en las características de los hombres o de las mujeres, que no pueden justificarse objetivamente (EIGE).

Discriminación indirecta: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un determinado sexo en situación de desventaja particular con respecto a las personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean apropiados y necesarios (artículo 3, página 37, de la «Propuesta de Directiva sobre transparencia retributiva»).

Discriminación directa

Discriminación en la que una persona haya sido, sea o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en una situación comparable en razón de su sexo y género, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión o creencias, salud, discapacidad, orientación sexual o identidad de género.

El trato menos favorable de una mujer por razón de embarazo o permiso de maternidad es una discriminación directa contra las mujeres.

Discriminación indirecta

La discriminación que ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Empoderamiento de las mujeres

El empoderamiento de las mujeres y las niñas se refiere a que adquieran poder y control sobre sus propias vidas. Implica la concienciación, el desarrollo de la confianza en sí mismas, la ampliación de sus opciones, un mayor acceso a los recursos y un mayor control sobre dichos recursos, así como acciones para transformar las estructuras y las instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación por razón de sexo y la desigualdad de género. Esto implica que, para su empoderamiento, no solo deben tener las mismas capacidades (como la educación y la salud) e igualdad de acceso a los recursos y oportunidades (como la tierra y el empleo), sino que también deben tener los medios para utilizar estos derechos, capacidades, recursos y oportunidades con el fin de ejercer opciones y tomar decisiones estratégicas (como las que brindan las oportunidades de liderazgo y participación en las instituciones políticas) (EIGE).

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Este concepto indica la ausencia de obstáculos a la participación económica, política y social por razón de sexo, género y otras características. Estas barreras son a menudo indirectas y difíciles de discernir y su origen y mantenimiento se deben a fenómenos estructurales y representaciones sociales que han demostrado ser especialmente resistentes al cambio. La igualdad de oportunidades, como uno de los objetivos de la igualdad de género, se basa en la idea de que se necesita toda una serie de estrategias, acciones y medidas para corregir desigualdades profundamente arraigadas y persistentes (EIGE).

Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

Género

Atributos y oportunidades sociales asociados al hecho de ser mujer y hombre y a las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, así como a las relaciones entre mujeres y a las relaciones entre hombres.

Igualdad de género

La igualdad no significa que las mujeres y los hombres lleguen a ser lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de mujeres y hombres no dependan de su género al nacer. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo así la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no afecta únicamente a las mujeres, sino que debe concernir y comprometer plenamente a ambos sexos. La igualdad de género se considera tanto una cuestión de derechos humanos como una condición previa y un indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas.

Igualdad de género

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres y niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres lleguen a ser lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de mujeres y hombres no dependan de su género al nacer. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es una cuestión solo de mujeres, sino que debe concernir y comprometer plenamente tanto a hombres como a mujeres. La igualdad de género se considera tanto una cuestión de derechos humanos como una condición previa y un indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas. (EIGE).

Brecha retributiva de género

Porcentaje de la retribución de los hombres que representa la diferencia entre la retribución horaria bruta media por hora de los trabajadores de género femenino y masculino.

Los ingresos brutos son los sueldos o salarios pagados directamente al trabajador antes de deducir el impuesto sobre la renta y las cotizaciones a la seguridad social.

En la UE, la brecha retributiva de género se denomina oficialmente «brecha salarial de género no ajustada», ya que no tiene en cuenta todos los factores que influyen en dicha brecha, como las diferencias en el nivel de educación, la experiencia en el mercado laboral, las horas trabajadas, el tipo de empleo, etc.

Los niveles de remuneración deben garantizar la igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras por un trabajo de igual valor (OIT, véase también «brecha retributiva»).

Igualdad de remuneración e igualdad de retribución. El derecho a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor se denomina comúnmente «igualdad de retribución». En la presente Guía, los términos «igualdad de retribución» e «igualdad de remuneración» se utilizan indistintamente, aunque a veces tienen significados diferentes en la legislación, que se analizan en la parte 4.

Igualdad de remuneración e igualdad de salarios. La igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor es el principio cuyo objetivo es lograr la igualdad de salarios entre ambos sexos. La igualdad de salarios se refiere a una remuneración equitativa (véase la parte 4).

La **remuneración se define en el Convenio n.º 100** en el sentido de que comprende «el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último» (OIT).

Sensibilización en cuanto al género

El proceso que tiene por objeto mostrar cómo los valores y las normas existentes influyen en nuestra imagen de la realidad, perpetúan los estereotipos y apoyan los mecanismos que (re)producen la desigualdad. Cuestiona los valores y las normas de género explicando cómo influyen y limitan las opiniones que se toman en consideración y la toma de decisiones. Además, la sensibilización tiene por objeto estimular una sensibilidad general hacia las cuestiones de género (EIGE).

Estereotipos de género

Ideas preconcebidas en virtud de las cuales se asignan arbitrariamente a las mujeres y los hombres características y roles determinados y limitados por su género.

Notas e información adicionales

- **Generalidades**

Los estereotipos de género pueden limitar el desarrollo de los talentos y las capacidades naturales de niñas y niños, mujeres y hombres, así como sus experiencias educativas y profesionales y sus oportunidades en la vida en general. Los estereotipos sobre las mujeres son el resultado y la causa de actitudes, valores, normas y prejuicios profundamente arraigados contra ellas. Se utilizan para justificar y mantener las relaciones históricas de poder de los hombres con respecto a las mujeres, así como las actitudes sexistas que frenan su progreso (EIGE).

Sesgo de género

Acciones o ideas prejuiciosas basadas en la percepción de que las mujeres no son iguales a los hombres (EIGE).

Sesgo implícito

El sesgo implícito se refiere a cuando tenemos actitudes hacia otras personas o asociamos estereotipos a dichas personas de una manera inconsciente (Google).

Discriminación indirecta

La discriminación indirecta se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un determinado sexo en situación de desventaja particular con respecto a las personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean apropiados y necesarios. El concepto se centra en el efecto de una norma o práctica y tiene en cuenta las realidades sociales cotidianas.

La discriminación indirecta se produce cuando una ley, política o programa no parece ser discriminatorio, pero su aplicación tiene un efecto discriminatorio. Esto puede ocurrir, por ejemplo, cuando las mujeres se ven desfavorecidas en comparación con los hombres en lo que respecta al disfrute de una oportunidad o beneficio particular debido a desigualdades preexistentes. La aplicación de una ley neutra en cuanto al género puede mantener la desigualdad existente o agravarla (EIGE).

Sesgo de género

El sesgo de género se refiere a la forma en que algunos puestos de trabajo presentan ventajas o desventajas en función del sexo. Este tipo de sesgo puede manifestarse en cualquier fase de un programa de igualdad de salarios (EIGE).

Brecha de género

La diferencia existente en cualquier ámbito entre mujeres y hombres en cuanto a sus niveles de participación, acceso, derechos, remuneración o beneficios (EIGE).

Evaluación del impacto de género

Consiste en examinar las propuestas políticas para ver si afectarán de manera diferente a mujeres y hombres, con vistas a adaptar dichas propuestas para garantizar que se neutralicen los efectos discriminatorios y que se promueva la igualdad de género.

Se trata de un procedimiento previo que debe llevarse a cabo antes de que se adopte la decisión final sobre la propuesta política. Consiste en comparar y evaluar, con arreglo a criterios pertinentes relativos al género, la situación actual y las tendencias en relación con los resultados esperados de la introducción de la política propuesta. La evaluación del impacto de género se utiliza para evaluar el impacto de una determinada propuesta política en las mujeres y los hombres y en las relaciones de género en general (EIGE).

Indicadores de género

Se establecen indicadores de género para medir y comparar la situación de las mujeres y los hombres a lo largo del tiempo. Los indicadores de género pueden referirse a indicadores cuantitativos (basados en estadísticas desglosadas por sexo) o a indicadores cualitativos (basados en las experiencias, actitudes, opiniones y sentimientos de mujeres y hombres). Los indicadores con perspectiva de género permiten medir los cambios en las relaciones entre las mujeres y los hombres respecto de un determinado ámbito de actuación, un programa o actividad específicos o los cambios en la posición o situación de las mujeres y los hombres (EIGE).

Incorporación de la perspectiva de género

La consideración sistemática de las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y los hombres en todas las políticas y acciones comunitarias.

La incorporación de la perspectiva de género es la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que los agentes normalmente implicados en la formulación de las políticas incorporen una perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas.

La «incorporación de la perspectiva de género» es el proceso de valorar las implicaciones que para los hombres y las mujeres tiene cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una forma de conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como las de los hombres, sean una dimensión integral en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de género (EIGE).

La **incorporación de la perspectiva de género** es la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que los agentes normalmente involucrados en la formulación de políticas incorporen una perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas (Glosario sobre la igualdad de género del Consejo de Europa).

Perspectiva de género

Un análisis desde una perspectiva de género ayuda a ver si en una propuesta se tienen en cuenta y se atienden por igual las necesidades de las mujeres y los hombres. Permite que los responsables políticos formulen políticas comprendiendo la realidad socioeconómica de las mujeres y los hombres y que tengan en cuenta las diferencias (de género).

La perspectiva de género es un instrumento para abordar la realidad mediante el cuestionamiento de las relaciones de poder establecidas entre los hombres y las mujeres, así como las relaciones sociales en general. Se trata de un marco conceptual, una metodología de interpretación y un instrumento de análisis crítico que guía las decisiones, amplía y modifica las opiniones, y nos permite reconstruir conceptos, analizar actitudes e detectar sesgos y condicionamientos de género, para posteriormente estudiar su revisión y modificación mediante el diálogo (EIGE).

Segregación por sexos

La segregación por sexos se manifiesta en diferencias en los patrones de representación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral, en la vida pública y política, en el trabajo doméstico y en los cuidados no remunerados, así como en las opciones educativas de las mujeres y los hombres jóvenes (EIGE).

Estadísticas de género

Estadísticas que reflejan de un modo adecuado las diferencias y desigualdades en la situación de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la vida. Las estadísticas de género se definen por la suma de las siguientes características: a) los datos se recogen y presentan desagregados por sexo como clasificación primaria y general, b) los datos reflejan cuestiones relacionadas con el género, c) los datos se basan en conceptos y definiciones que reflejan adecuadamente la diversidad de mujeres y hombres y captan todos los aspectos de sus vidas, y d) los métodos de recopilación de los datos tienen en cuenta los estereotipos y los factores sociales y culturales que pueden provocar sesgos de género (EIGE).

Estereotipos de género

Los estereotipos de género son ideas preconcebidas en virtud de las cuales se asignan arbitrariamente a las mujeres y los hombres características y roles determinados y limitados por su sexo. Los estereotipos sexuales pueden limitar el desarrollo de los talentos y las capacidades naturales de niños y niñas, mujeres y hombres, sus experiencias educativas y profesionales, así como las oportunidades en la vida en general. Los estereotipos sobre las mujeres son el resultado y la causa de actitudes, valores, normas y prejuicios profundamente arraigados contra las mujeres. Se utilizan para justificar y

mantener las relaciones históricas de poder de los hombres con respecto a las mujeres, así como actitudes sexistas que están frenando el progreso de las mujeres (EIGE).

Seguimiento sensible a la dimensión de género

Un seguimiento periódico realizado durante la ejecución de una política o un programa. El seguimiento incluye la recogida de datos e información con arreglo a indicadores definidos, con el fin de verificar si se están logrando los objetivos y las medidas. Un seguimiento sensible a la dimensión de género permite detectar y corregir lo antes posible las lagunas y las dificultades, de modo que puedan realizarse los cambios necesarios para lograr aquello que se ha planificado. También se puede considerar la posibilidad de un seguimiento de género específico, es decir, un seguimiento que tenga como objetivo principal la consecución de la igualdad de género (EIGE).

Método de evaluación del puesto de trabajo

Método utilizado para medir, sobre la base de cuatro factores diferentes, las características de los puestos de trabajo en una empresa con el fin de establecer su valor relativo.

Discriminación múltiple

Determinados grupos de mujeres, debido a la combinación de su sexo con otros factores, como su raza, color, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento u otra condición, se encuentran en una posición especialmente vulnerable. Además de la discriminación por razón de sexo, a menudo estas mujeres son objeto de uno o varios tipos de discriminación de forma simultánea (EIGE).

Brecha retributiva: la diferencia entre los niveles retributivos medios de las mujeres y los de los hombres que trabajan para un empleador, expresada como porcentaje del nivel retributivo medio de los trabajadores de género masculino (artículo 3, página 37, de la «Propuesta de Directiva sobre transparencia retributiva»).

Permiso parental

Permiso concedido a cualquiera de los progenitores para cuidar de un hijo.

Por lo general, sigue a un período de permiso de maternidad al que, en principio, solo tiene derecho la madre. El permiso parental tiene por objeto facilitar la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, creando así un vínculo importante con la igualdad de género (véase también la conciliación de la vida familiar y la vida profesional)

A tiempo parcial

Empleo en el que el trabajador trabaja menos horas que el número habitual de horas en el trabajo a tiempo completo.

Las horas de trabajo a tiempo completo pueden calcularse, por ejemplo, sobre una base diaria, semanal, mensual o incluso anual, o sobre la base de un período medio de empleo.

Las formas de trabajo a tiempo parcial varían mucho, no solo en lo que respecta al número de horas trabajadas, sino también a su distribución a lo largo de la jornada laboral, la semana, el mes y el año (OIT).

Las tradiciones varían de un país a otro en cuanto a la percepción general del trabajo a tiempo parcial y, en particular, por parte de los interlocutores sociales. El trabajo a tiempo parcial puede considerarse un producto final que refleja los roles de género tradicionales y destaca las desventajas del trabajo a tiempo parcial en términos de retribución, promoción, derechos de pensión, etc. Por otra parte, podría considerarse un instrumento para aumentar la participación en el mercado laboral y, por tanto, al menos en cierta medida, la independencia económica de las mujeres.

Equipos de protección individual

Los equipos de protección individual, comúnmente denominados «EPI», son equipos utilizados para minimizar la exposición a diversos riesgos. Algunos ejemplos de EPI: guantes, protección para los pies y ocular, protectores de oído (tapones, orejeras), cascos de protección, mascarillas respiratorias y trajes de cuerpo completo (EU-OSHA).

Los empresarios deben proporcionar equipos de protección individual (EPI) a sus trabajadores y garantizar su utilización.

En el caso de las trabajadoras, los EPI deben adecuarse al cuerpo femenino.

Sexo

El sexo se refiere a las características biológicas que definen a los seres humanos como hombres o mujeres. Estos conjuntos de características biológicas no se excluyen mutuamente, ya que hay individuos que poseen ambas, pero estas características tienden a diferenciar a los seres humanos como hombres y mujeres (EIGE).

Estadísticas desagregadas por sexo

Las estadísticas desagregadas por sexo son datos recogidos y tabulados de forma independiente para mujeres y hombres. Permiten medir las diferencias entre ambos sexos respecto de diferentes dimensiones sociales y económicas y son uno de los requisitos para obtener estadísticas de género. Tener los datos desglosados por sexo no garantiza, por ejemplo, que los conceptos, las definiciones y los métodos utilizados en la producción de datos se hayan concebido para reflejar los roles de género, las relaciones y las desigualdades en la sociedad; por lo tanto, la recogida de los datos desagregados por sexo representa únicamente una de las características de las estadísticas de género (EIGE).

Sexismo

La suposición, creencia o afirmación de que un sexo es superior al otro, a menudo expresada en el contexto de los estereotipos tradicionales de roles sociales por razón de sexo, con la consiguiente

discriminación de los miembros del sexo supuestamente inferior (Glosario sobre la igualdad de género del Consejo de Europa).

Acoso sexual

Artículo 40 del Convenio de Estambul: «Toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo» (Glosario sobre la igualdad de género del Consejo de Europa).

Acciones o medidas específicas

Medidas dirigidas a un grupo en particular y orientadas a eliminar y prevenir la discriminación o a compensar los inconvenientes derivados de las actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acción dirigida a favorecer el acceso de los miembros de determinadas categorías de personas, en este caso concreto, las mujeres, a los derechos que tienen garantizados, en la misma medida que los miembros de otras categorías, en este caso concreto, los hombres (EIGE).

Conciliación de la vida familiar y la vida profesional

El término «conciliación de la vida familiar y la vida profesional» se refiere no solo al cuidado de familiares dependientes, sino también a las responsabilidades «extracurriculares» o a prioridades vitales importantes. Las fórmulas de trabajo deben ser lo suficientemente flexibles como para permitir que los trabajadores de ambos sexos realicen actividades de aprendizaje permanente y logren un mayor desarrollo profesional y personal, no necesariamente relacionados directamente con el puesto de trabajo del trabajador.

Sin embargo, a efectos del Convenio y de las obligaciones de los Estados en este ámbito tan vago, la conciliación entre la vida familiar y profesional es fundamental para el principio y los objetivos de promover la igualdad de oportunidades. Las cuestiones relacionadas con la mejora de las oportunidades profesionales, el aprendizaje permanente y otras actividades de desarrollo personal y profesional se consideran secundarias con respecto al objetivo de promover un reparto más equitativo de las responsabilidades en la familia y el hogar entre hombres y mujeres, así como en el centro de trabajo (EIGE).

Artículo 3 de la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores:

- a) **«permiso de paternidad»:** ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidados;
- b) **«permiso parental»:** ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para cuidar de este;
- c) **«permiso para cuidadores»:** ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar

que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro;

d)«**cuidador**»: trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro;

e)«**familiar**»: hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho estén reconocidas en el Derecho nacional;

f) «**fórmulas de trabajo flexible**»: la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiendo a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo.