atuc movilidad sostenible

III Reunión de la Comisión de Movilidad y Género

Indicadores de Igualdad en el transporte público

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC)

Adrina Bachiller Saña
Jefa del Gabinete Técnico

30 de Enero de 2026



FGC Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya

Generalitat de Catalunya

El Govern de tothom



1. Participación de las empresas
2. Ámbitos de los indicadores
3. Resultados por ámbitos
4. Conclusiones

Contenido

FGC
Ferrocarrils
de la Generalitat
de Catalunya

1

Participación de las Empresas

12 Empresas

2

Ámbitos de los Indicadores

1. Cultura Organizativa	5. Retribuciones
2. Organización del Trabajo	6. Corresponsabilidad
3. Selección y Contratación	7. Salud Laboral
4. Promociones	



FGC
Ferrocarrils
de la Generalitat
de Catalunya

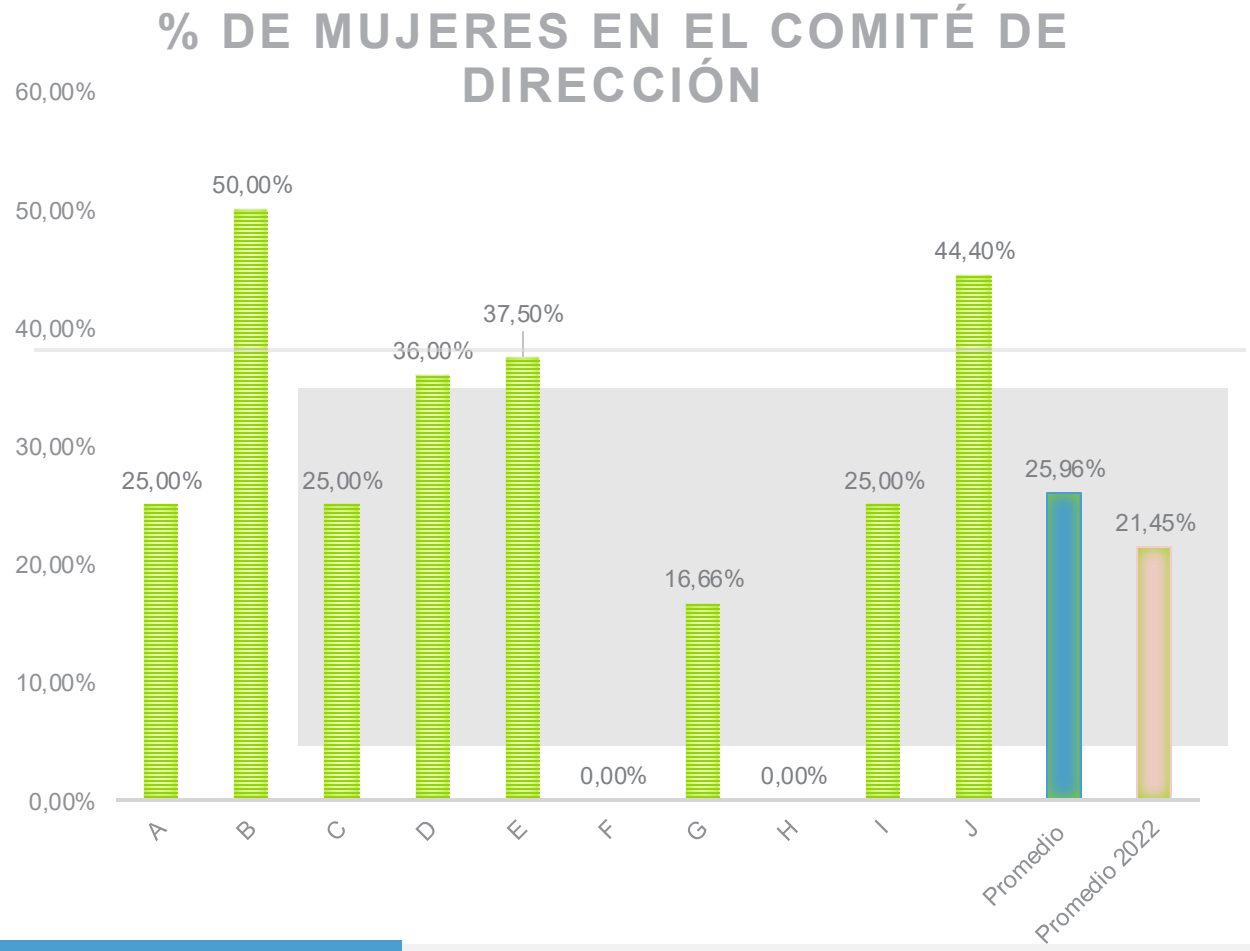
3

Resultados por ámbitos

Resultados por ámbitos

Cultura Organizativa

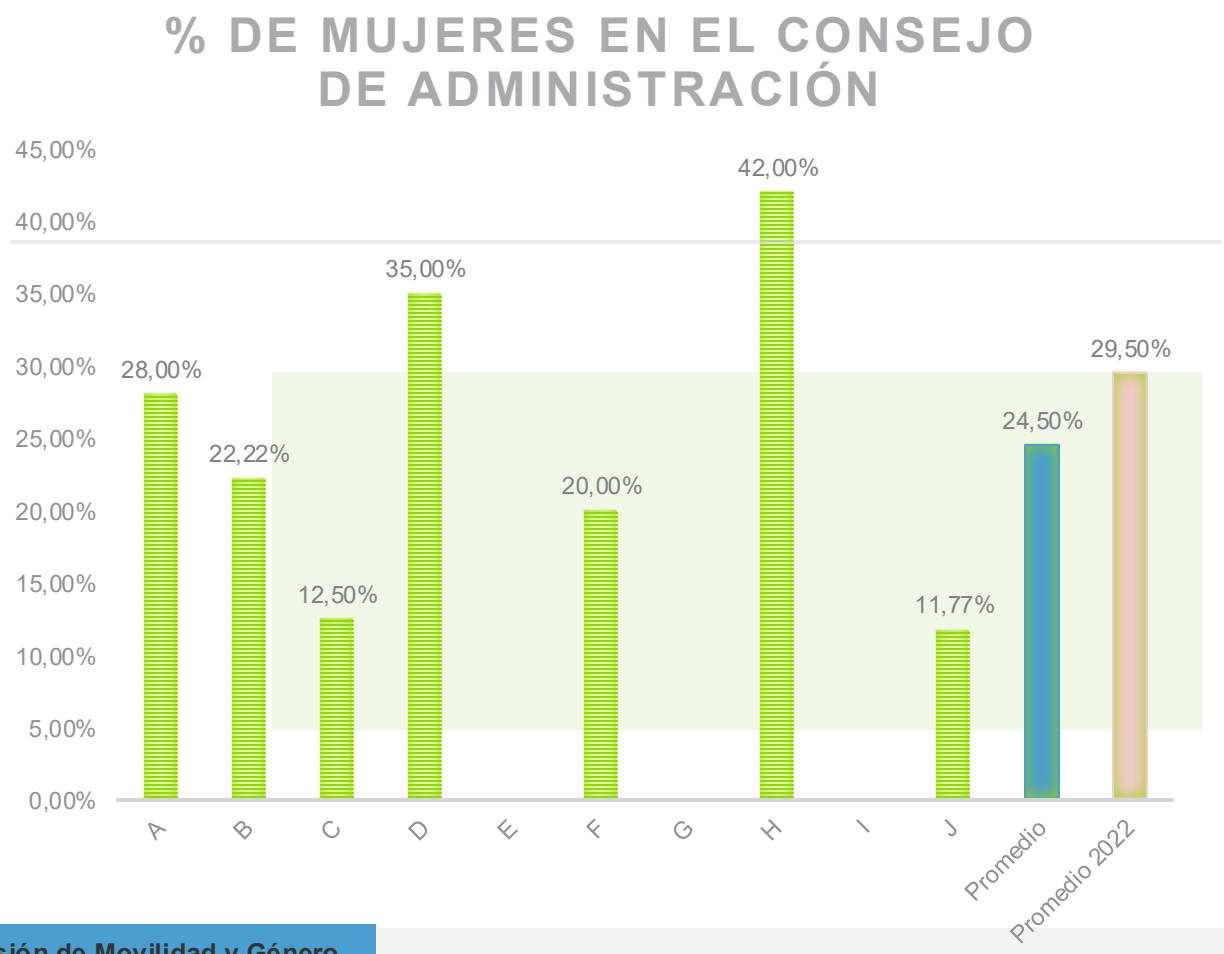
- La Empresa tipo tiene un 25,96% de mujeres en el Comité de Dirección.
- El 25% de las empresas (2) son paritarias en el Comité de dirección.
- Se ha incrementado en un 4,5% desde el año 2022.



Resultados por ámbitos

Cultura Organizativa

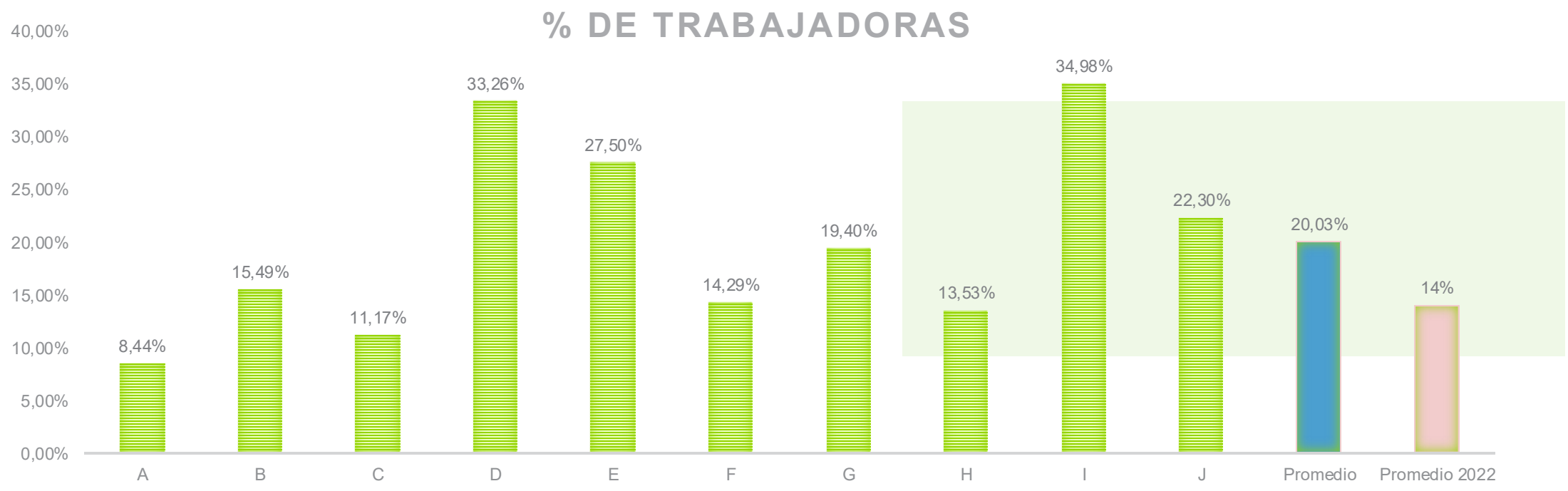
- La empresa tipo tiene un 24,5% de mujeres en el Consejo de Administración.
- Hay 3 casos que no aplica o no se dispone de datos.
- En los Consejos de Administración tampoco supera nunca el 50% la representatividad en mujeres.
    - **Hay paridad en 1 Consejo de Administración.**



Resultados por ámbitos

Organización del Trabajo

- La presencia de mujeres en plantilla aumenta un 6% desde 2022.
- El porcentaje de mujeres en la plantilla, con un promedio de 20,03%, es notablemente menor al de hombres.
    - **No hay, por tanto, ninguna empresa paritaria de transporte público.**

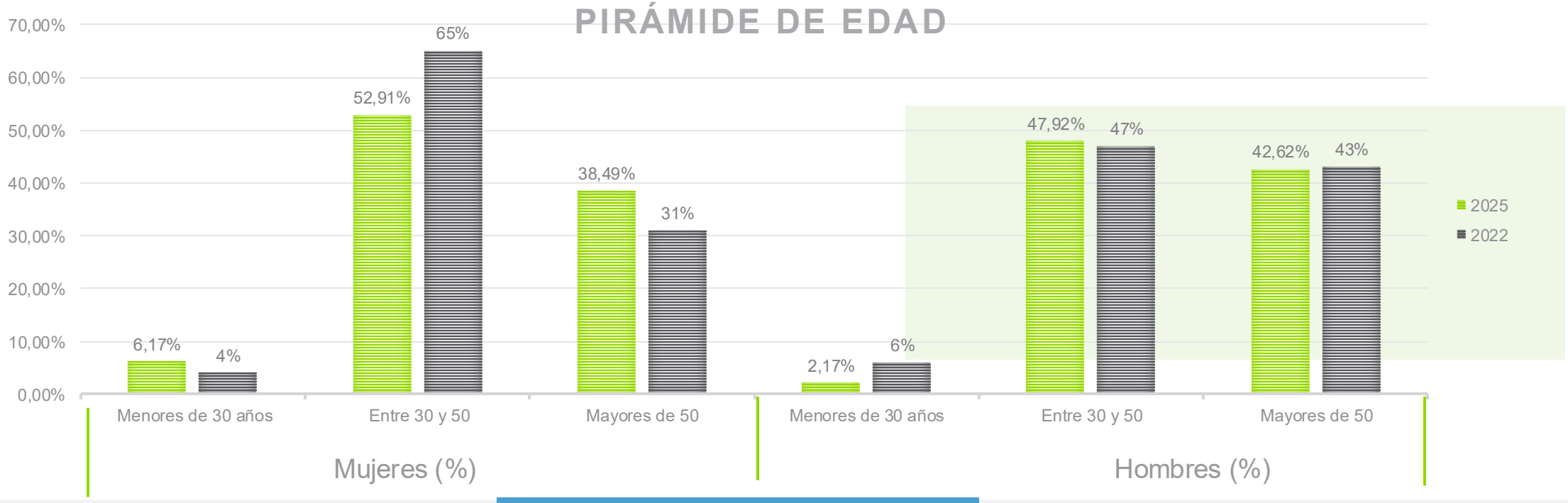


Resultados por ámbitos

Organización del Trabajo

Edad Media	Empleadas	Empleados
2025	46,6	48,5
2022	45,6	48,2

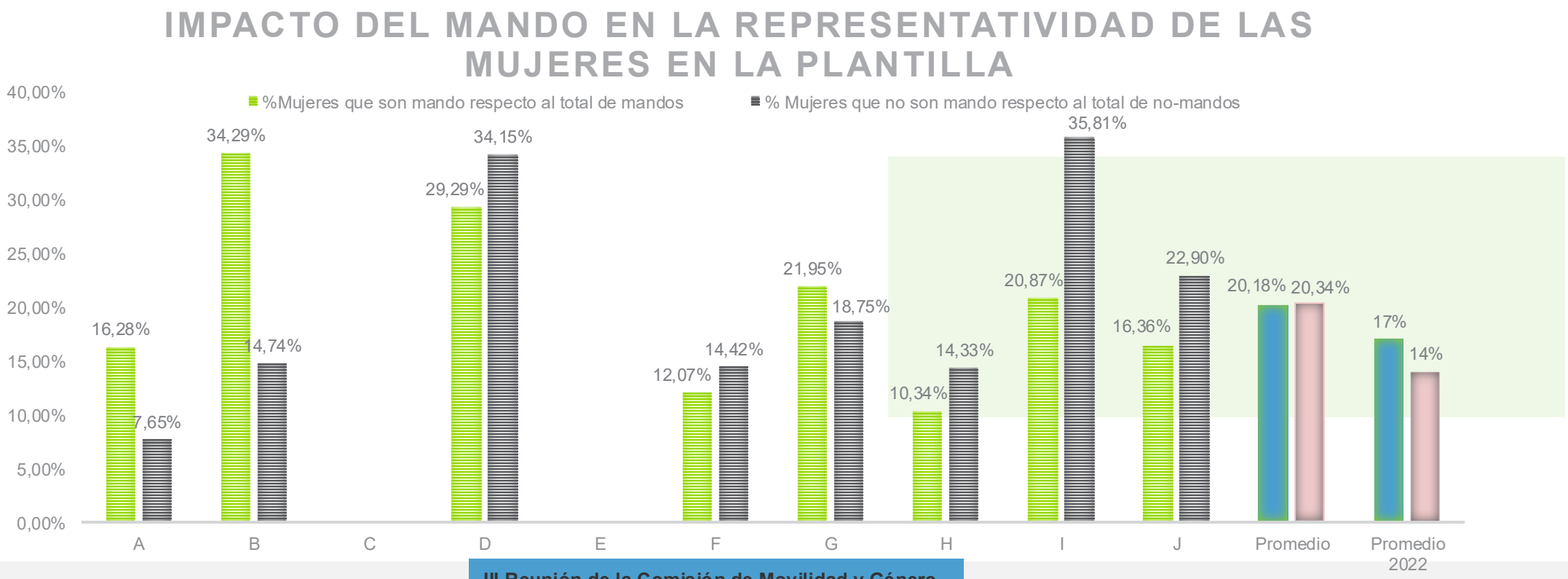
Áreas	% Mujeres
Operaciones	20,71%
Administración	39,81%
Mantenimiento	3,68%



Resultados por ámbitos

Organización del Trabajo

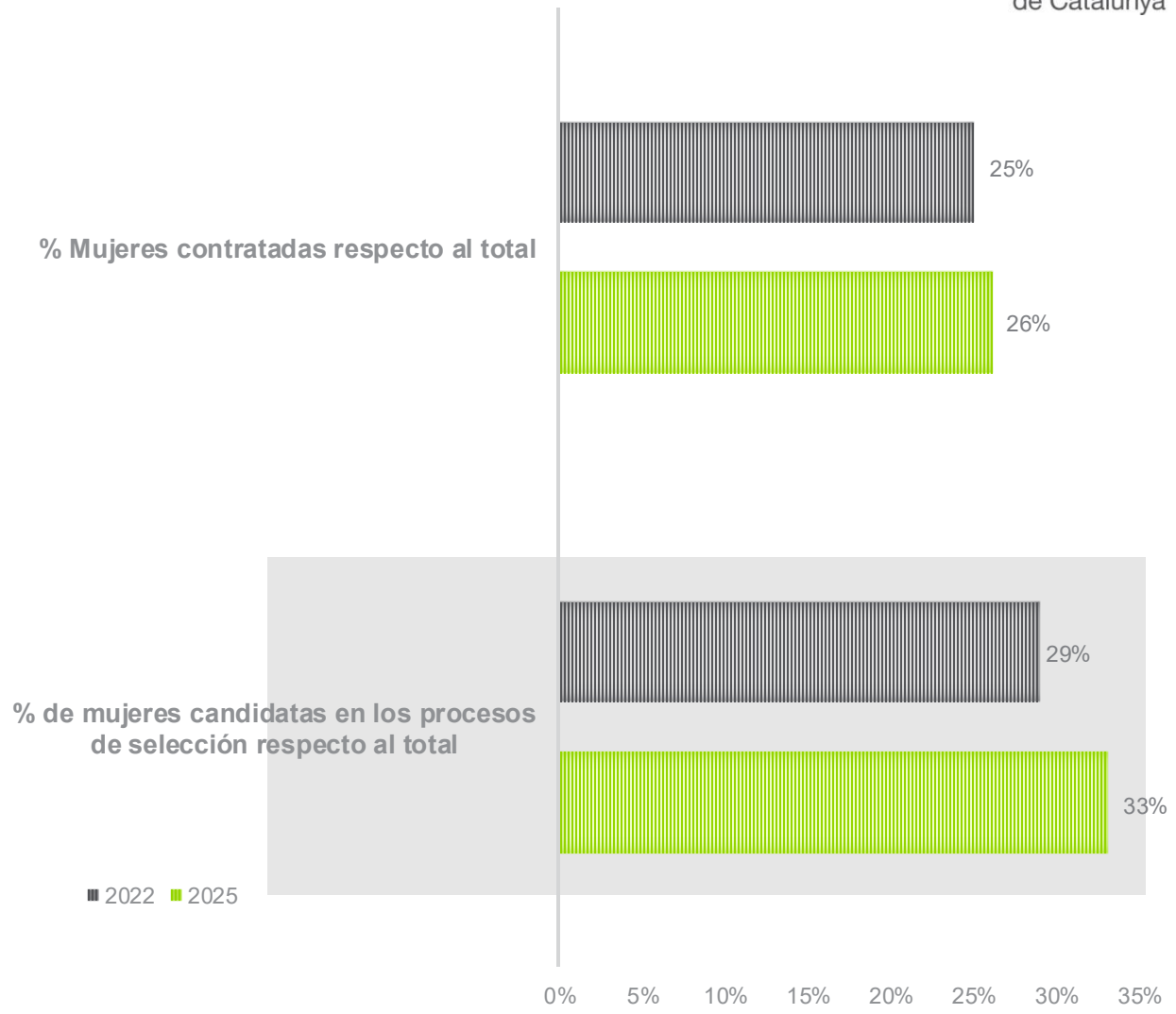
- La representatividad de las mujeres en los mandos se corresponde con la presencia de mujeres en las empresas.
  - **Sin embargo, anteriormente había más proporción de mujeres mando que la proporción de mujeres en plantilla. Atención a la evolución de este indicador.**



Resultados por ámbitos

Selección y Contratación

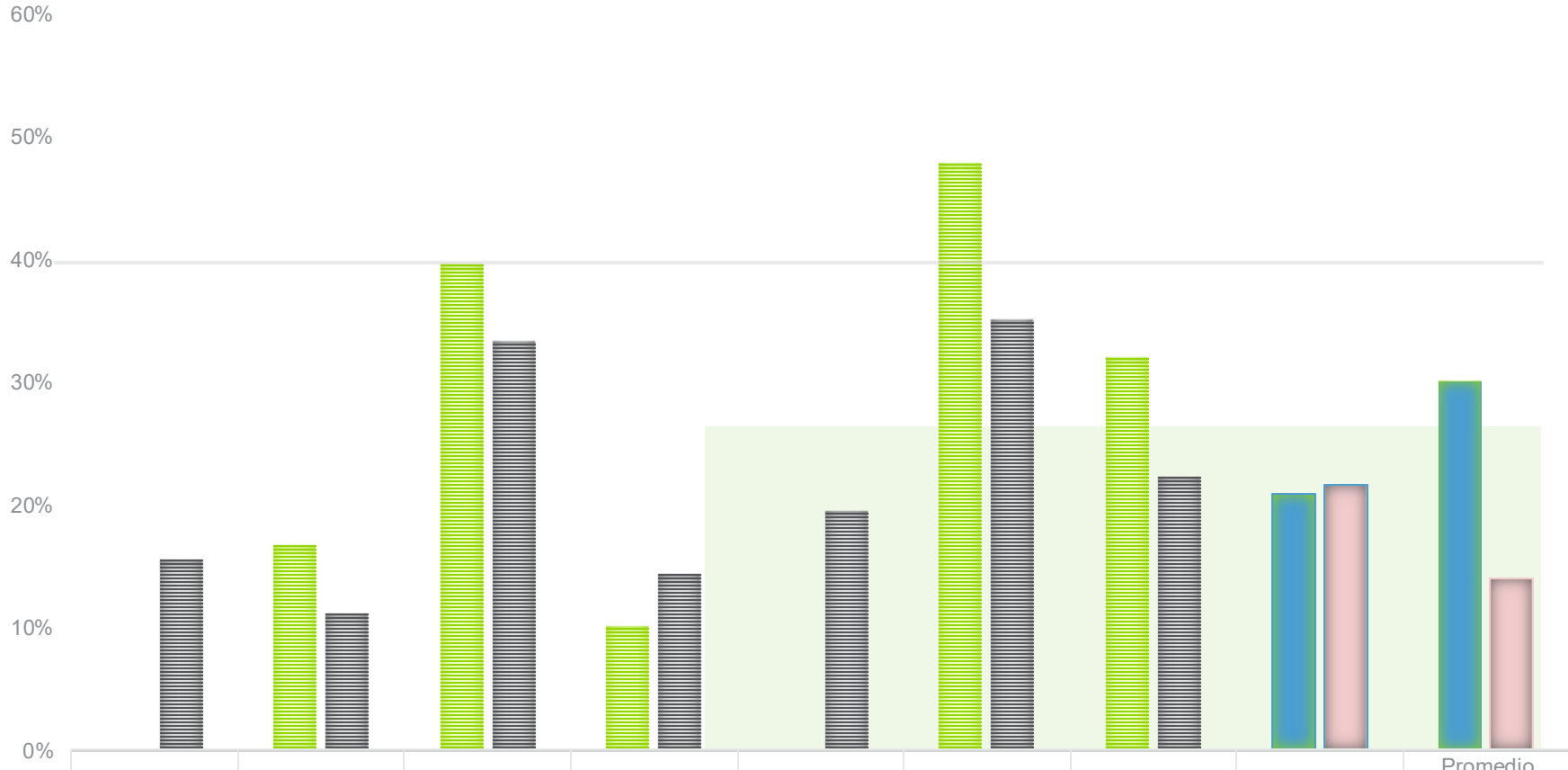
- Hay un leve incremento tanto en mujeres candidatas como en mujeres contratadas.
- Sin embargo, sigue habiendo una diferencia relevante entre las mujeres candidatas y las contratadas (de hecho, mayor que en el año 2022).



Resultados por ámbitos

Promociones

- El promedio actual decrece respecto al del 2022.
- Hay paridad de promoción (por encima del 40%) en solo 2 empresas.
- Se detecta un esfuerzo en promocionar mujeres.

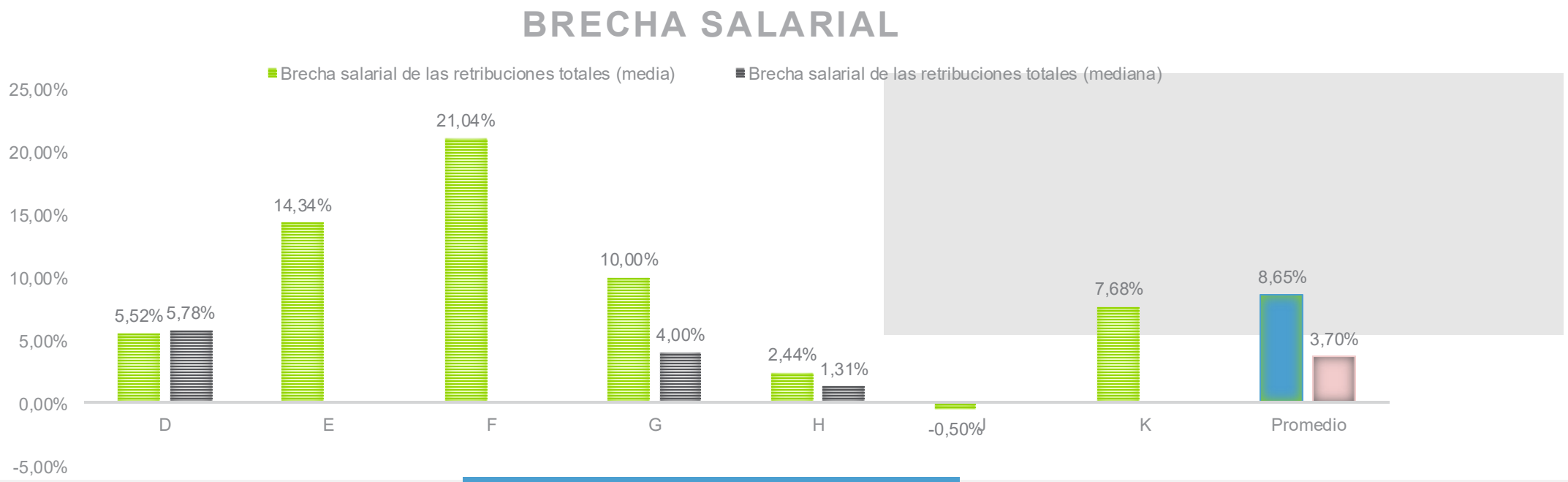


	B	C	D	F	G	I	J	Promedio	Promedio 2022
% Mujeres promocionadas respecto al total de personas promocionadas	0%	17%	40%	10%	0%	48%	32%	21%	30%
% Mujeres Trabajadoras	15,49%	11,17%	33,26%	14,29%	19,40%	34,98%	22,30%	21,55%	14,00%

Resultados por ámbitos

Retribuciones

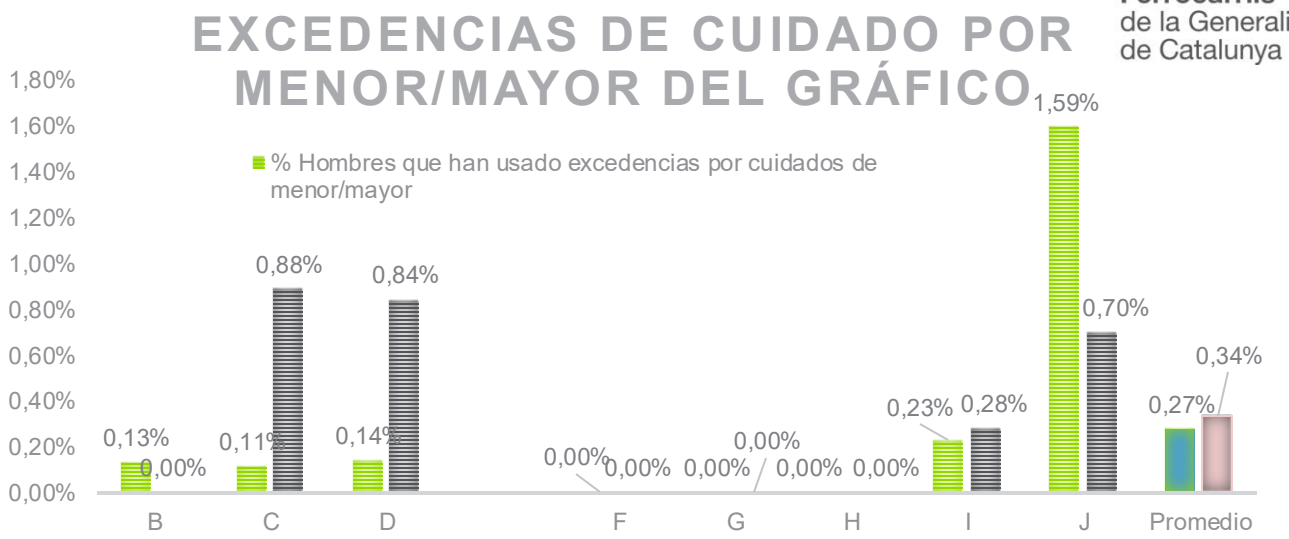
- La **brecha salarial de las retribuciones totales** es mucho más conocida que la brecha salarial por hora.
- En promedio, la brecha salarial de las retribuciones totales medias es del 8,65% y de las retribuciones totales medianas es del 3,7%.
    - **Solamente 1 empresa tiene una brecha salarial media negativa**

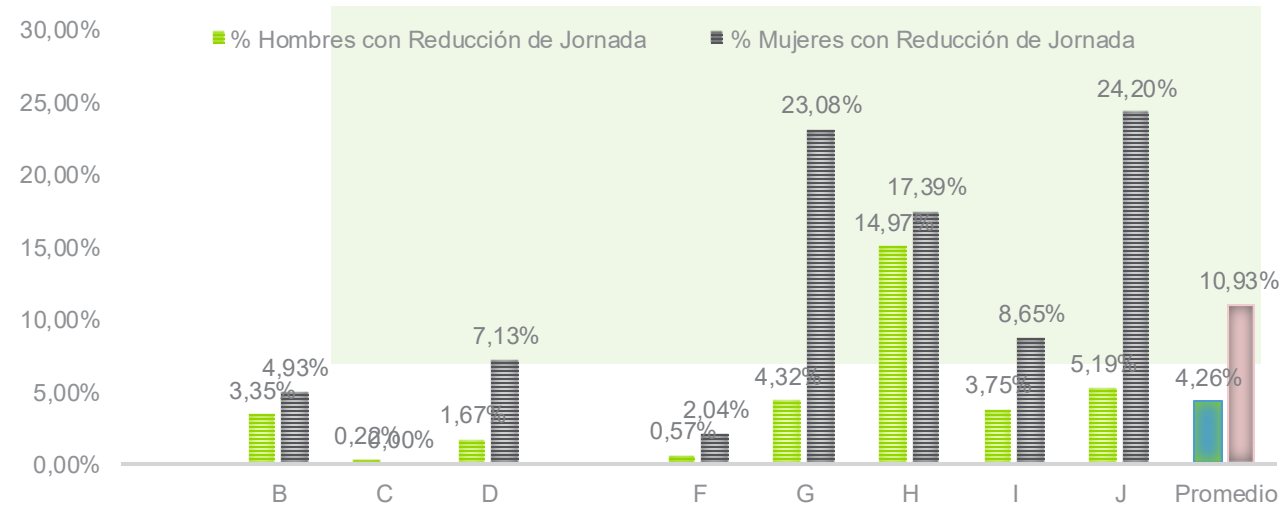


Resultados por ámbitos

Corresponsabilidad

- Las mujeres sistemáticamente utilizan proporcionalmente más medidas de conciliación.
  - **Las mujeres usan 2 veces más las excedencias de cuidado que los hombres, en promedio.**
  - **Las reducciones de jornada son 1,6 veces más utilizadas por las mujeres, en promedio.**

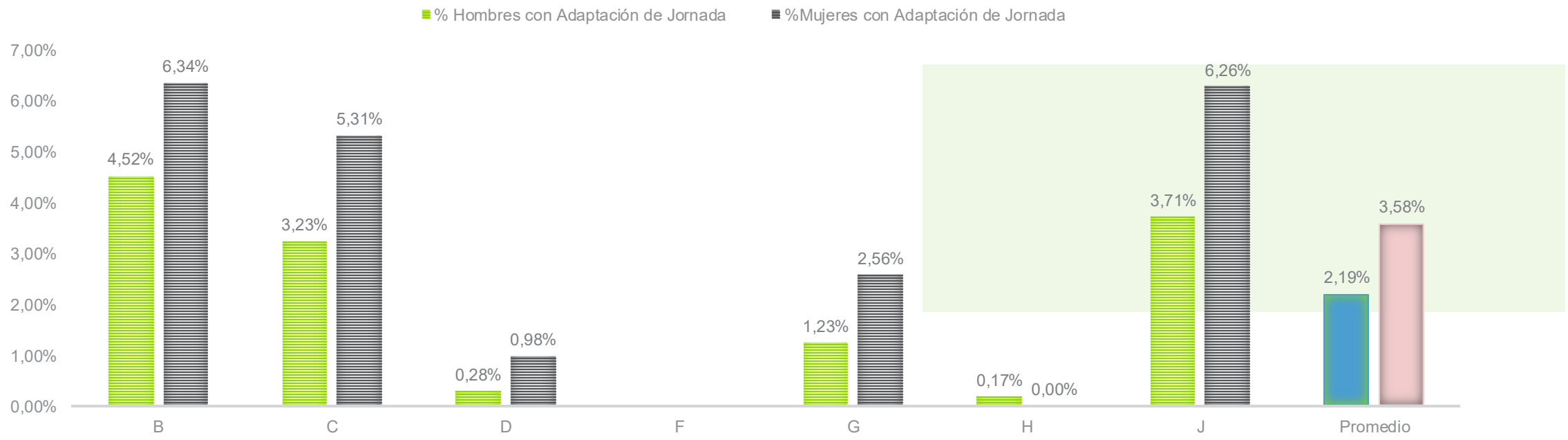




Resultados por ámbitos

Corresponsabilidad

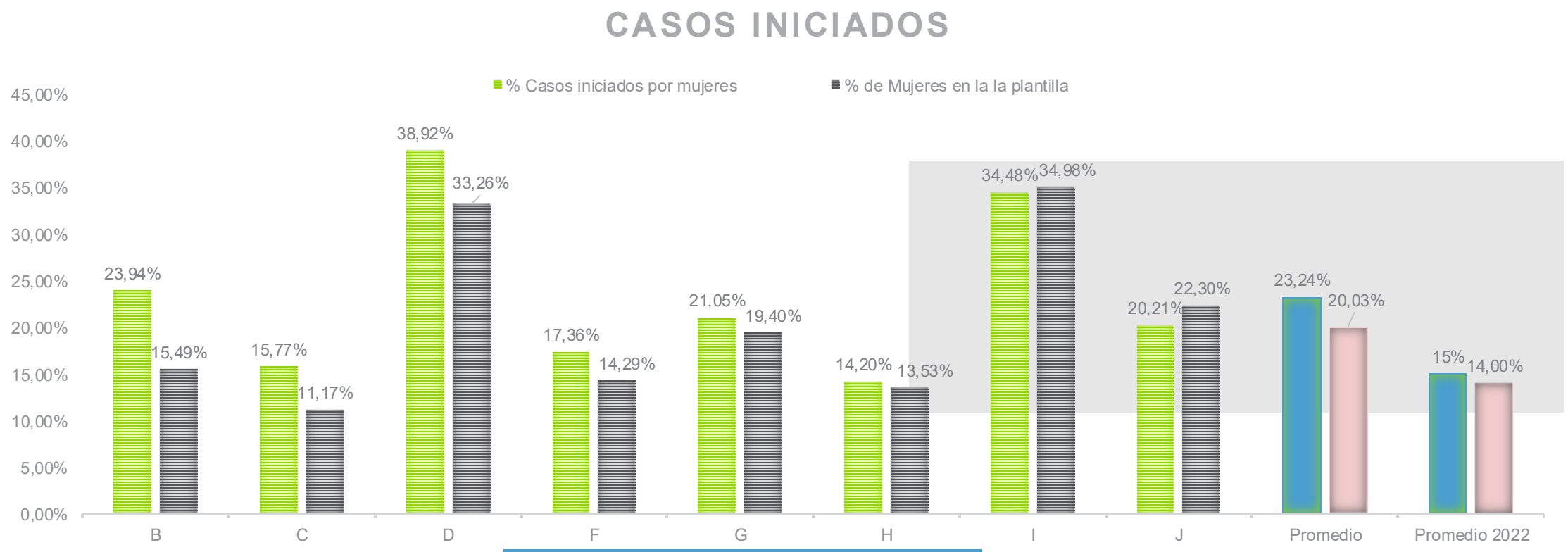
- La adaptación de jornada es la medida más usada por los hombres y con menor diferencia respecto a las mujeres.
  - **Las mujeres recurren a las adaptaciones de jornada 1,2 veces más que los hombres.**



Resultados por ámbitos

Salud Laboral

- Las mujeres en promedio inician un 3,21% más de casos que su representatividad en la plantilla.
  - **La representación de mujeres en el personal crece junto a los casos iniciados por mujeres.**

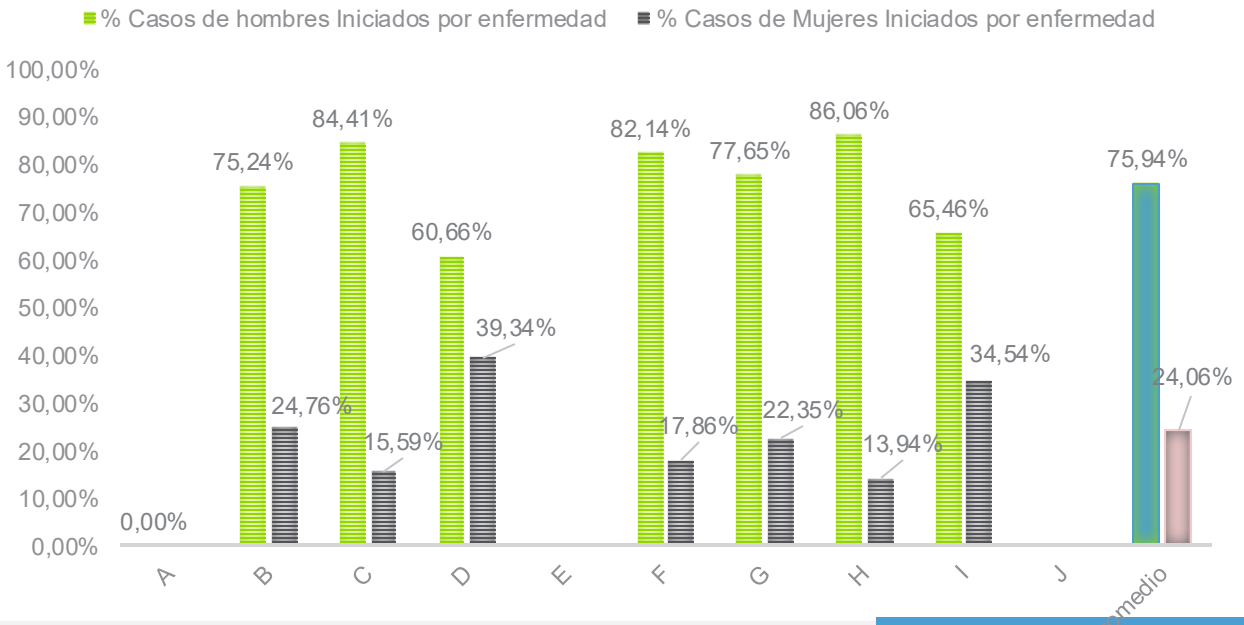


Resultados por ámbitos

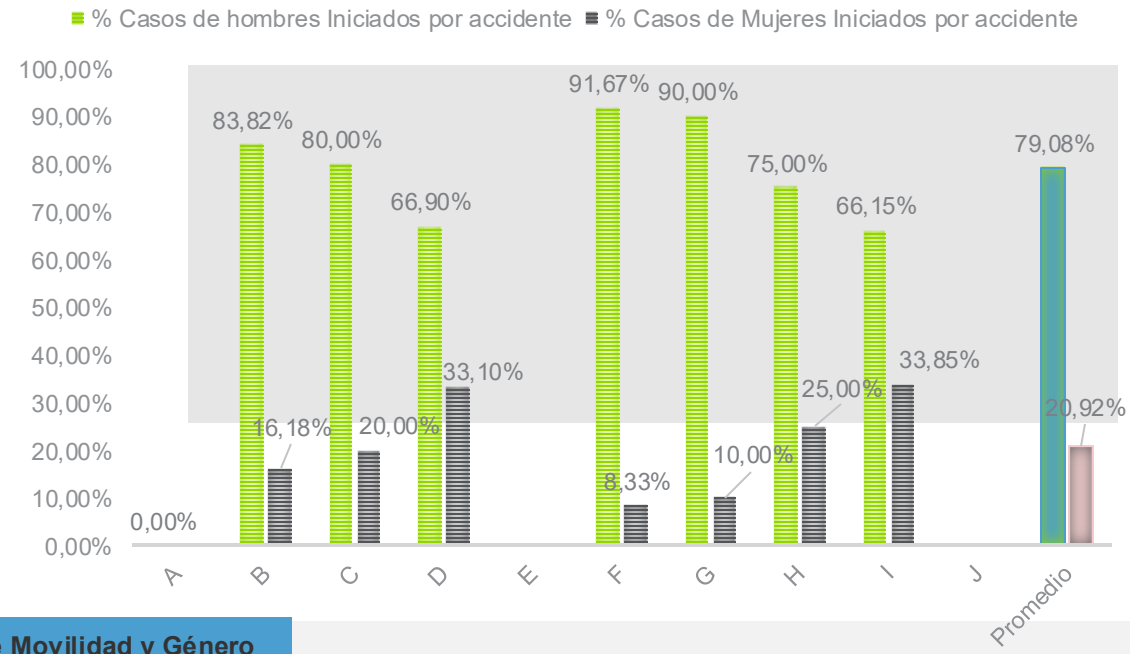
Salud Laboral

- Los hombres inician más casos en ambas situaciones, pero las mujeres inician más casos que su porcentaje en plantilla.

CASOS INICIADOS POR ENFERMEDAD



CASOS INICIADOS POR ACCIDENTE

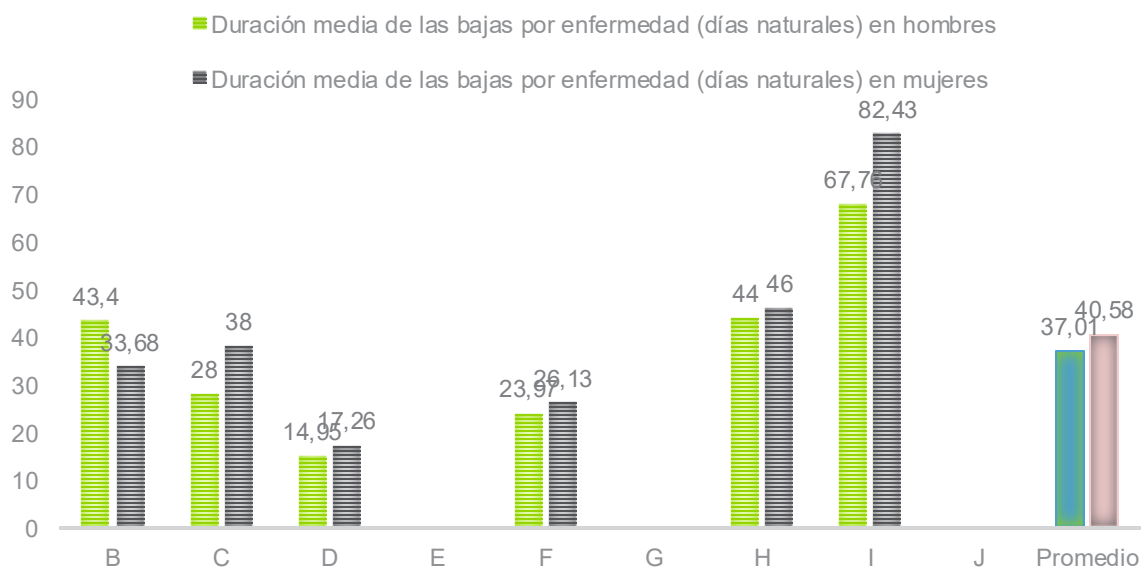


Resultados por ámbitos

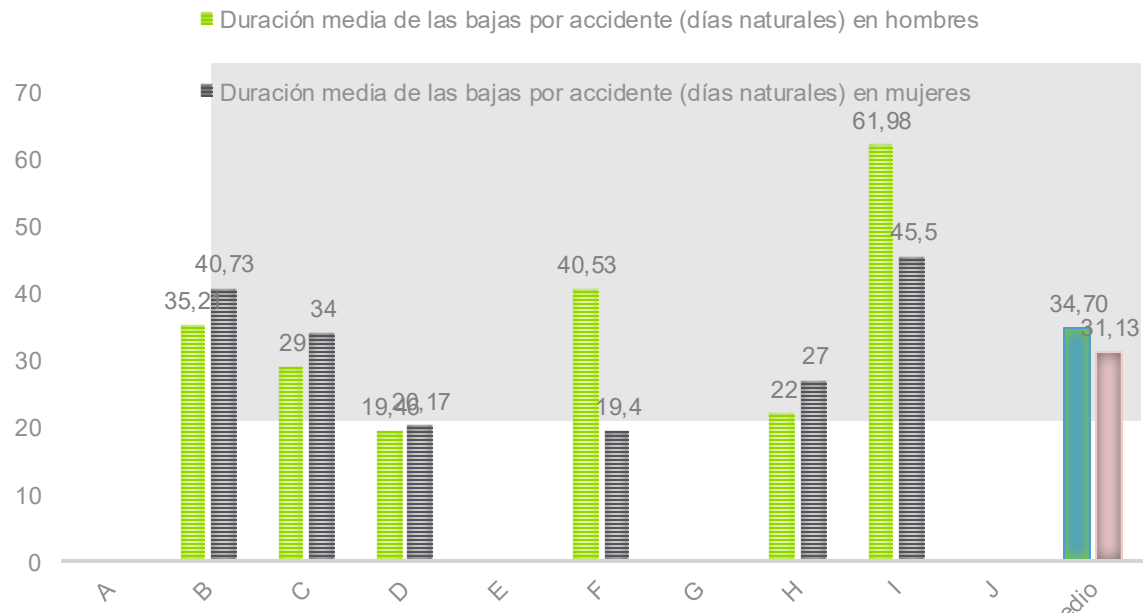
Salud Laboral

- En general, la duración media de las bajas laborales es inferior para las mujeres a causa de accidentes, pero no en caso de enfermedades.
  - **El comportamiento no es homogéneo en todas las empresas**

DURACIÓN DE LAS BAJAS LABORALES POR ENFERMEDAD



DURACIÓN DE LAS BAJAS LABORALES POR ACCIDENTE



4

Conclusiones

Conclusiones

20,03%

de mujeres en plantilla

Aunque la situación mejore, las plantillas de las empresas siguen lejos de la paridad.

25,96%

de mujeres en los Comités de dirección

A pesar de que la presencia de mujeres sea baja, se detecta un esfuerzo por parte de los participantes en promover roles directivos en mujeres, y es superior a su representatividad en la plantilla.

20,18%

de cargos con mando son mujeres

Respecto al promedio de 2022, hay un aumento del impacto del mando en la representatividad de las mujeres en la Plantilla.

Conclusiones

26%

de mujeres contratadas

La contratación en mujeres sube, lo que refleja un esfuerzo por parte de las empresas.

21%

de mujeres promocionadas

La segregación vertical se mantiene con un descenso de mujeres promocionadas.

33%

de mujeres candidates en los procesos de selección

Como en 2022, se produce una reducción en la contratación final.

8,5%

de brecha salarial de las retribuciones totales

La brecha salarial global sigue siendo un aspecto muy variable.

La brecha salarial de las retribuciones medianas es del 3,7%.

Conclusiones

Corresponsabilidad

Las medidas de conciliación continúan siendo más usadas por las mujeres.

La adaptación de jornada es la opción más utilizada por los hombres.

Las mujeres recorren el doble a las excedencias de cuidado que los hombres.

Salud laboral

Las mujeres inician cada vez más casos de baja, y en mayor proporción que los hombres.



General

Se ha hecho un esfuerzo importante por compartir datos de igualdad en el sector con la participación de 12 empresas.

El análisis permite visualizar las condiciones de igualdad en el sector. Sin embargo, esto puede resultar sesgado debido a los diferentes compromisos con la causa.

Es deseable un mayor rango de participación de más empresas para una foto más completa.

Moltes gràcies!

¡Muchas gracias!

@fgc.cat

@FGCcorporatiu

Adrina Bachiller Saña

abachiller@fgc.cat

