atuc movilidad sostenible

X Reunión de la Comisión de Movilidad y Género

Indicadores de Igualdad en el transporte público

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC)

Víctor Páez Jiménez

19 de Mayo 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. Análisis de los indicadores
4. Conclusiones

Contenido

FGC
Ferrocarrils
de la Generalitat
de Catalunya

1

Participación de las Empresas en 2025

12 Empresas

1

Participación de las Empresas en 2022

16 Empresas

2

Ámbitos de los Indicadores

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



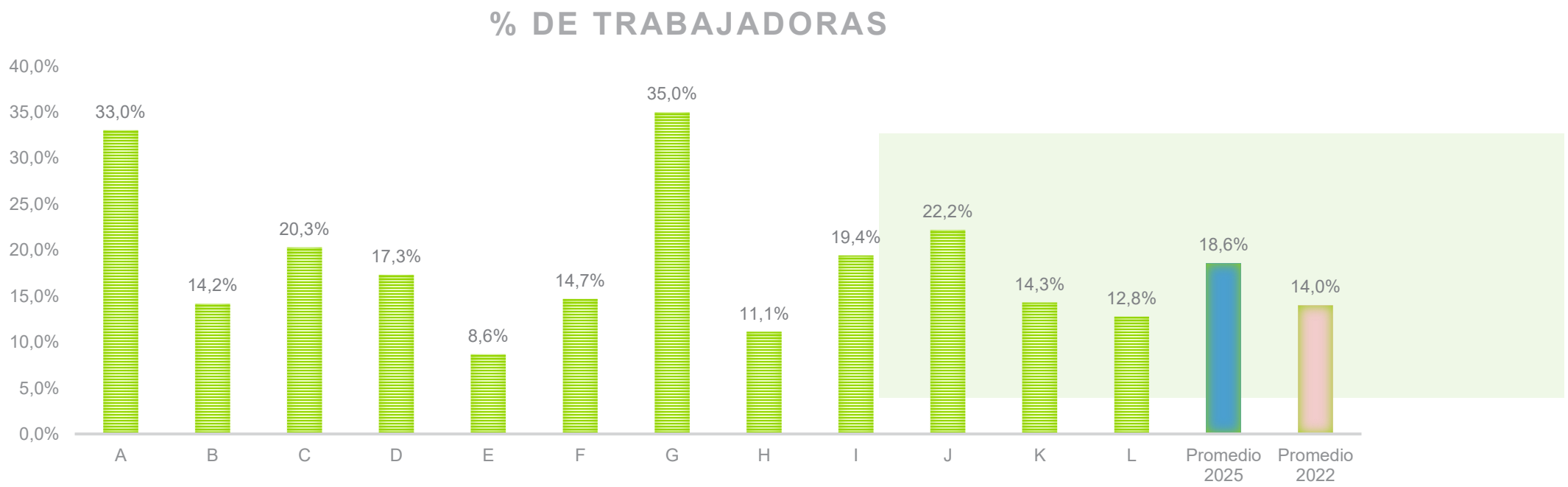
FGC
Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya

3

Análisis de los indicadores

Presencia de mujeres en las empresas

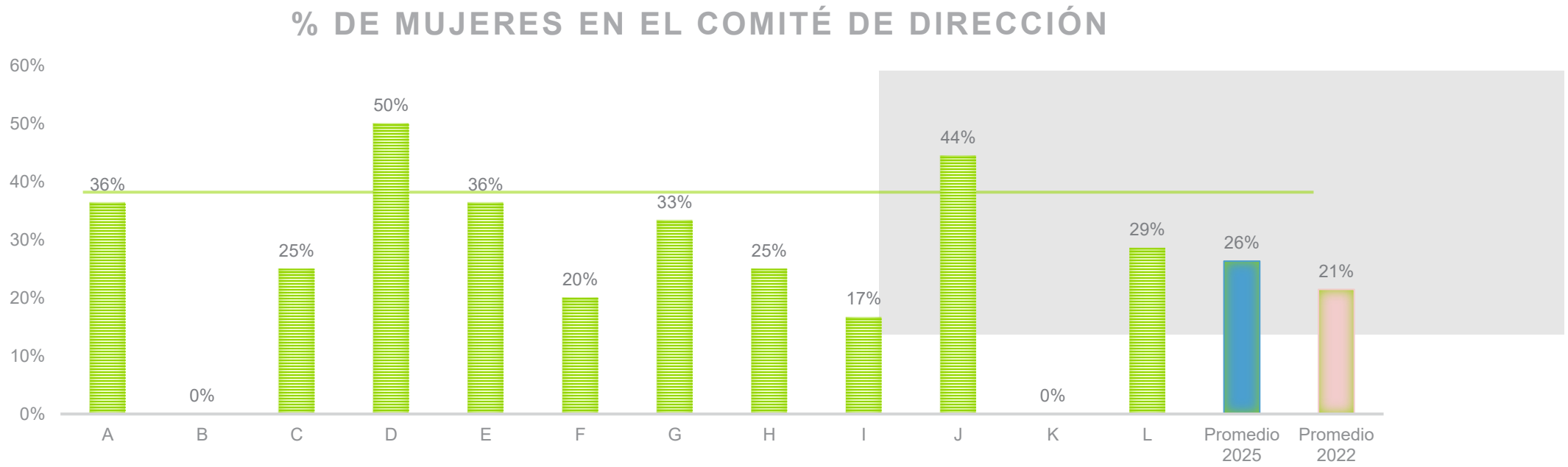
- La presencia de mujeres en plantilla aumenta un 4,6% desde 2022.
- El porcentaje de mujeres en la plantilla, con un promedio de 19%, es notablemente menor al de hombres.
    - **No hay, por tanto, ninguna empresa paritaria de transporte público.**



Resultados por ámbitos

Cultura Organizativa

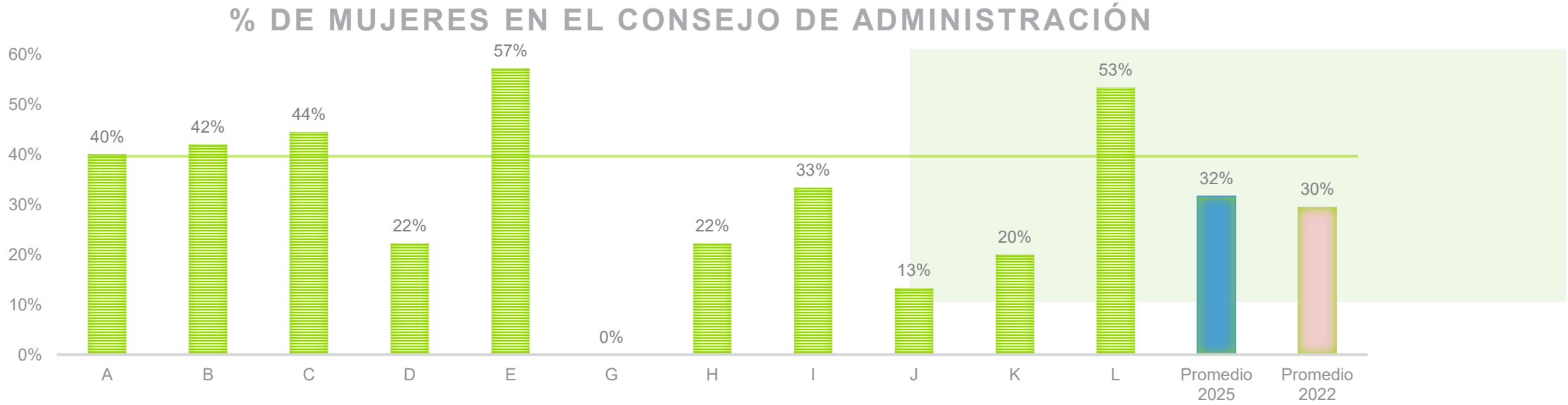
- La Empresa tipo tiene un 26,31% de mujeres en el Comité de Dirección y está lejos de la paridad pero por encima de la presencia de mujeres en las empresas.
- El 16% de las empresas (2) son paritarias en el Comité de dirección.
- Se ha incrementado en un 5% desde el año 2022.



Resultados por ámbitos

Cultura Organizativa

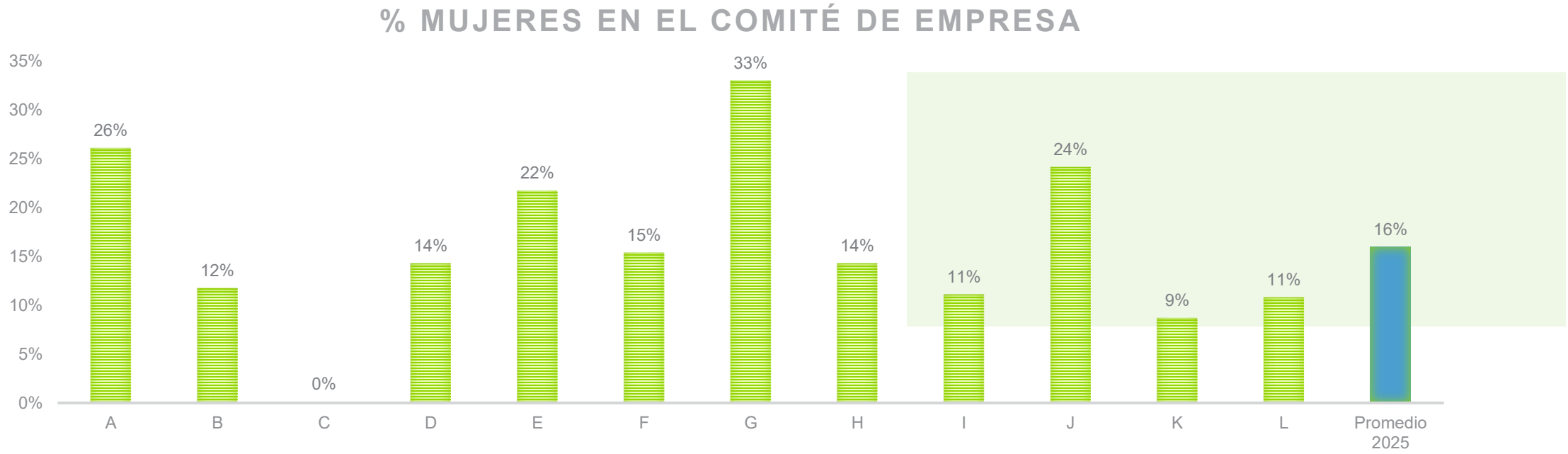
- La empresa tipo tiene un 31,6% de mujeres en el Consejo de Administración.
- Hay 1 caso que no aplica o no se dispone de datos.
- En la última reunión, ningún Consejo de Administración superaba el 50% de representatividad femenina.
  - **Hay paridad en 5 Consejos de Administración (45%).**



Resultados por ámbitos

Cultura Organizativa

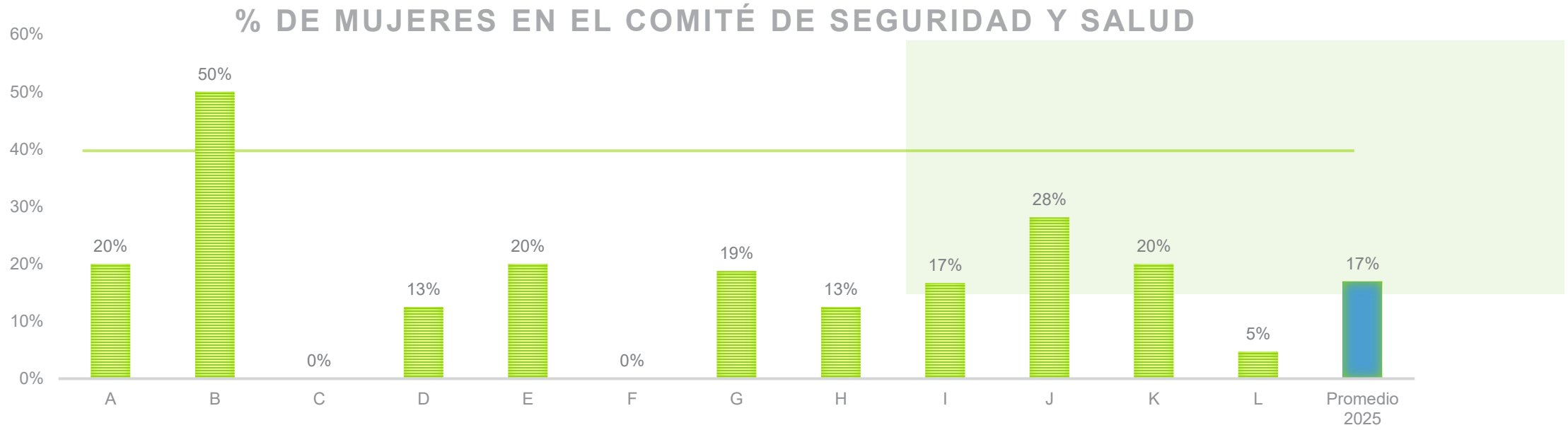
- La empresa tipo tiene un 16% de mujeres en el Comité de Empresa.
- Es un órgano con menor representación de mujeres en comparación con los anteriores.
  - **No hay paridad en ningún Comité de Empresa y el valor está por debajo de la representación femenina en la empresa.**



Resultados por ámbitos

Cultura Organizativa

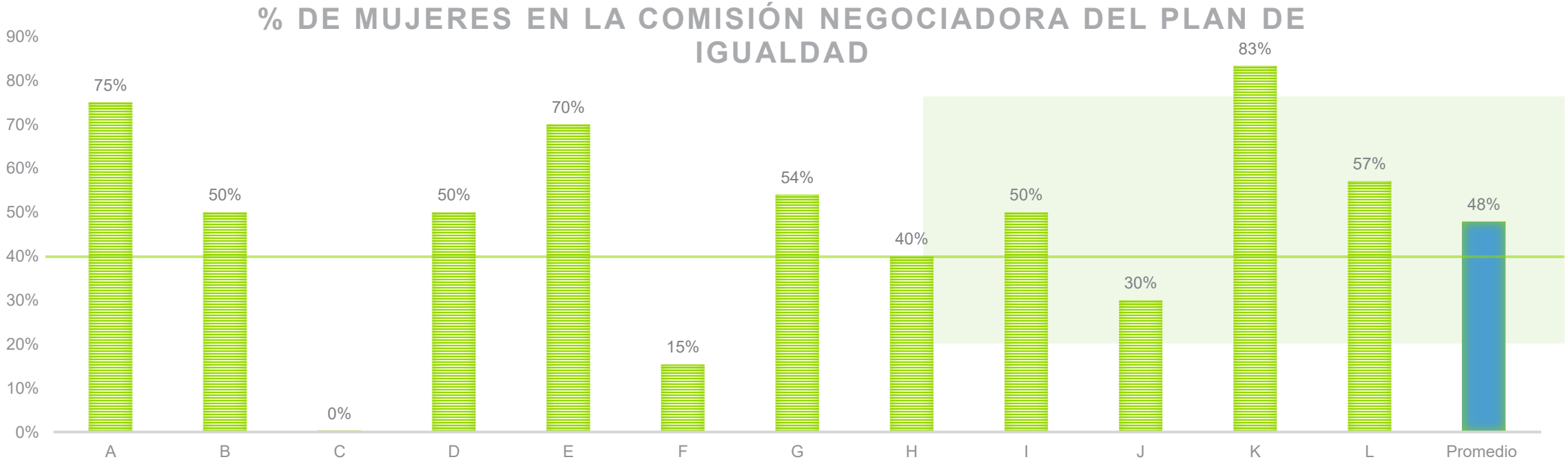
- La empresa tipo tiene un 17% de mujeres en el Comité de Seguridad y Salud.
- Es un órgano con una representación de mujeres similar en el Comité de Seguridad y Salud.
  - **Hay paridad en 1 Comité de Seguridad y Salud.**



Resultados por ámbitos

Cultura Organizativa

- La empresa tipo tiene un 48% de mujeres en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Es el órgano con mayor representación femenina:
  - **Hay paridad en el 75% de los casos (9).**
  - **El promedio es paritario.**

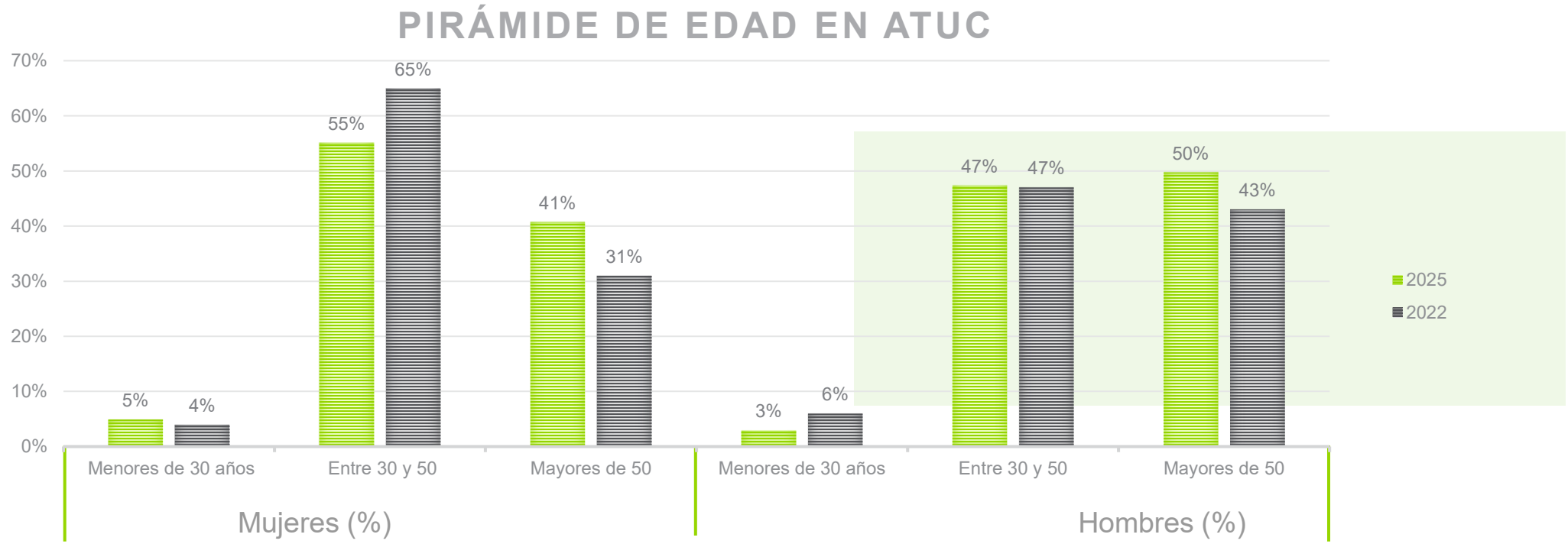


Resultados por ámbitos

Organización del Trabajo

Edad Media	Empleadas	Empleados
2025	47,4	48,8
2022	45,6	48,2

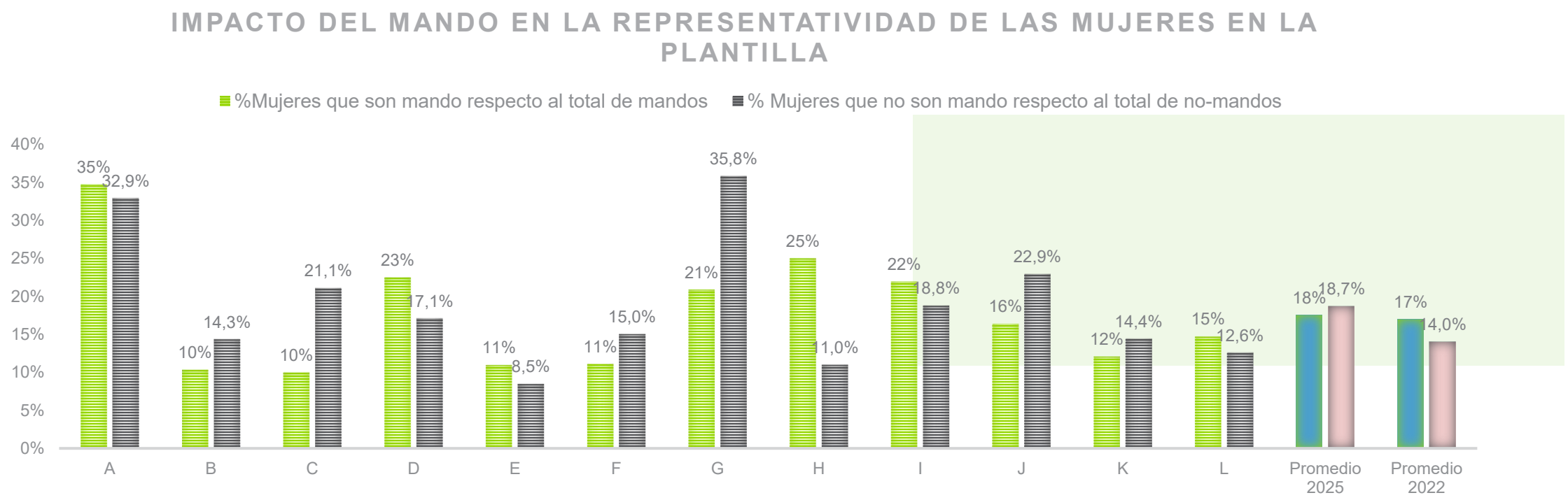
Áreas	% Mujeres
Operaciones	18,59%
Administración	40,32%
Mantenimiento	6,56%



Resultados por ámbitos

Organización del Trabajo

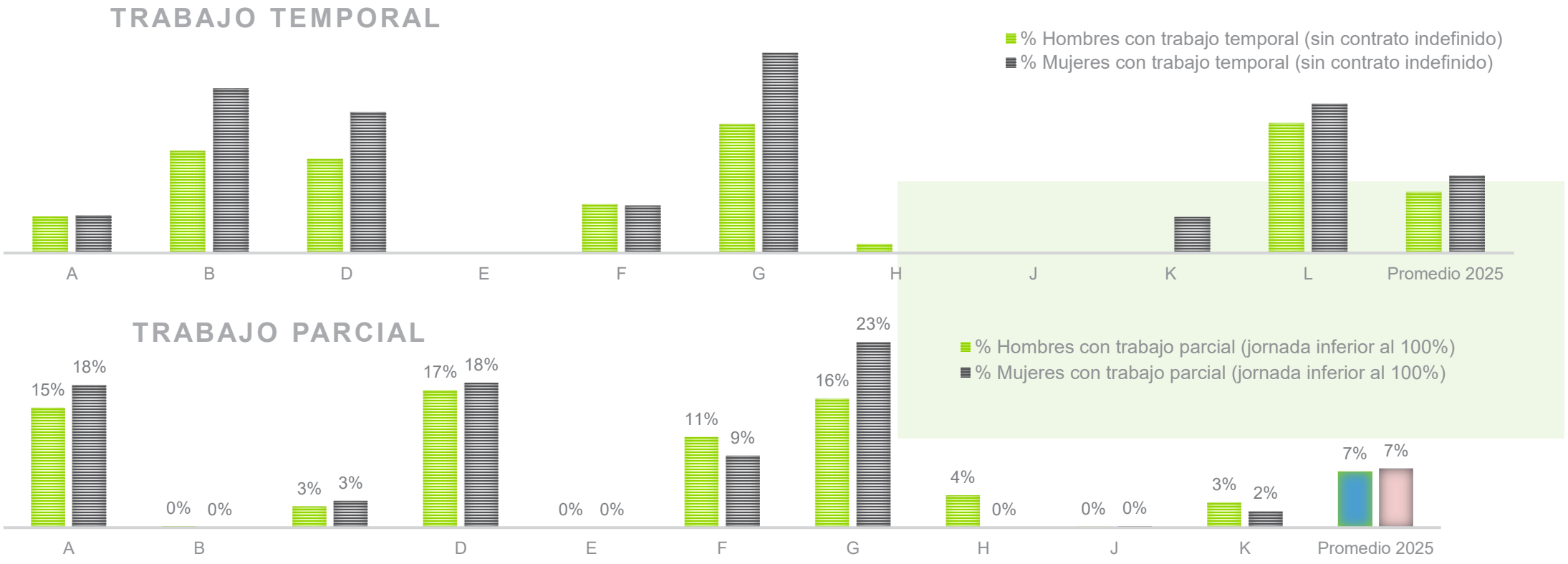
- La representatividad de las mujeres en los mandos se corresponde aproximadamente (un poco menor) con la presencia de mujeres en las empresas.
  - **Sin embargo, anteriormente había mayor proporción de mujeres mando que la proporción de mujeres en plantilla. Atención a la evolución de este indicador.**



Resultados por ámbitos

Organización del Trabajo

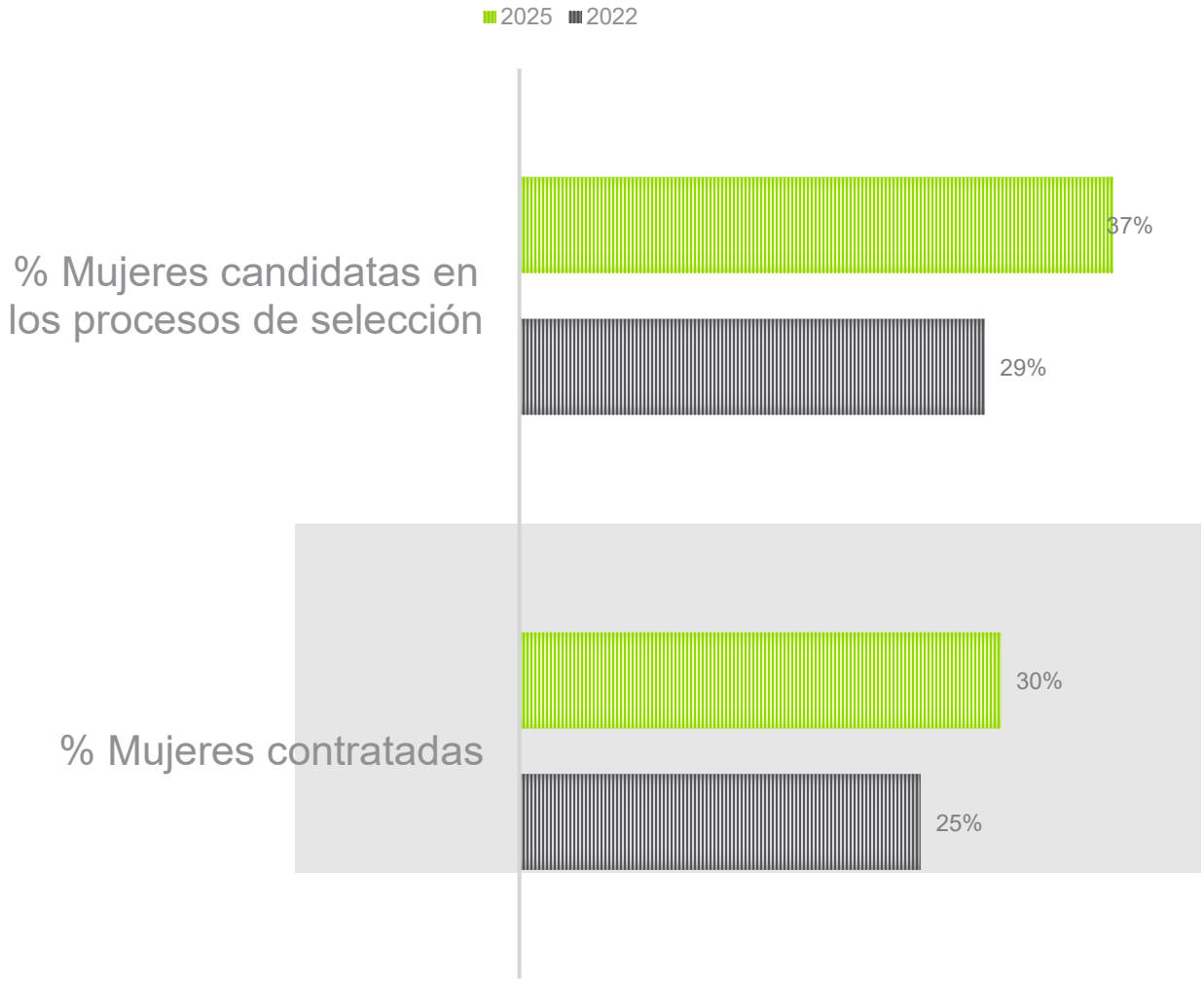
- En general, el trabajo temporal es más frecuente que el parcial.
- Las mujeres tienden más a trabajar temporalmente pero el trabajo parcial es similar en hombres y mujeres.



Resultados por ámbitos

Selección y Contratación

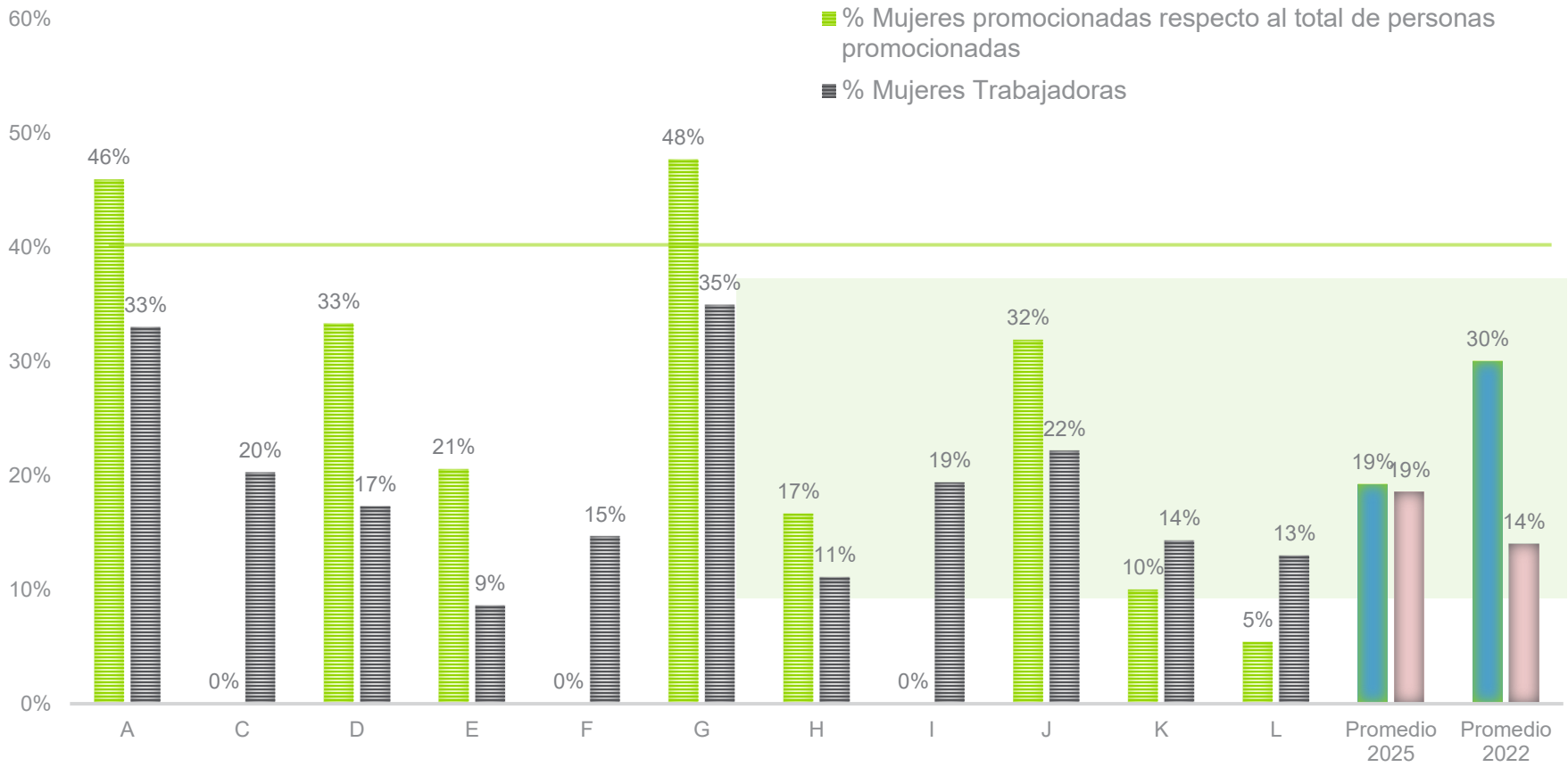
- Hay un incremento considerable tanto en mujeres candidatas como en mujeres contratadas.
- Sin embargo, sigue habiendo una diferencia relevante entre las mujeres candidatas y las contratadas (de hecho, mayor que en el año 2022).
- La evolución es positiva, pero la fotografía femenina parte siempre desde la minoría.
- Sin embargo, perdemos mujeres en los procesos de contratación y, además, esto ha empeorado ¿Por qué?



Resultados por ámbitos

Promociones

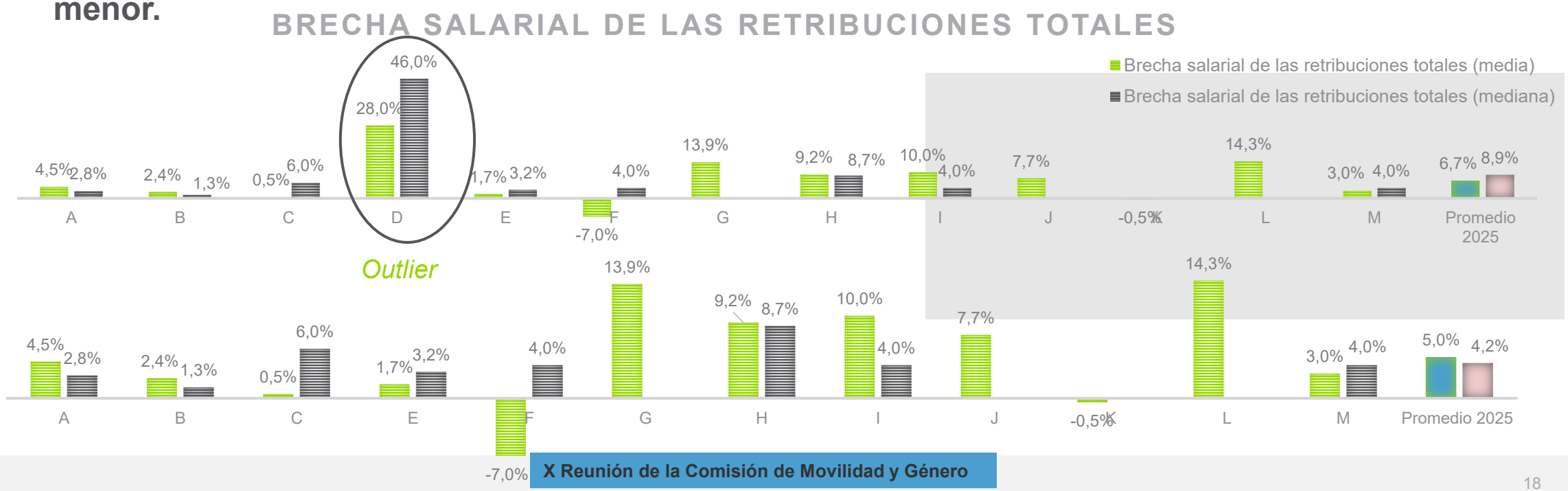
- El promedio actual de promociones femeninas decrece mucho respecto al del 2022.
- La promoción como mínimo debería corresponder con la representación de mujeres en la plantilla.
- Hay una gran disparidad en las empresas.



Resultados por ámbitos

Retribuciones

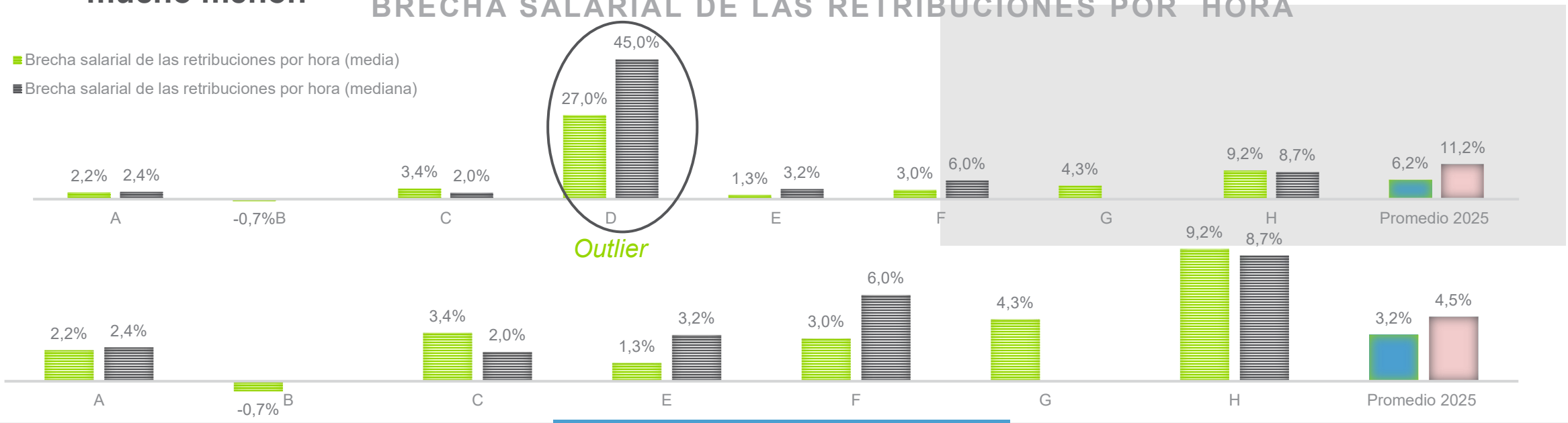
- La **brecha salarial de las retribuciones totales** es mucho más conocida que la brecha salarial por hora, pero la recopilación de datos mejora.
- En promedio, la brecha salarial de la media en retribuciones totales es del 5% y la mediana en las retribuciones totales es del 4,2%.
- **En España la brecha salarial (Ministerio de Igualdad 2026) fue del 15,74% en 2023. Por tanto, es mucho menor.**



Resultados por ámbitos

Retribuciones

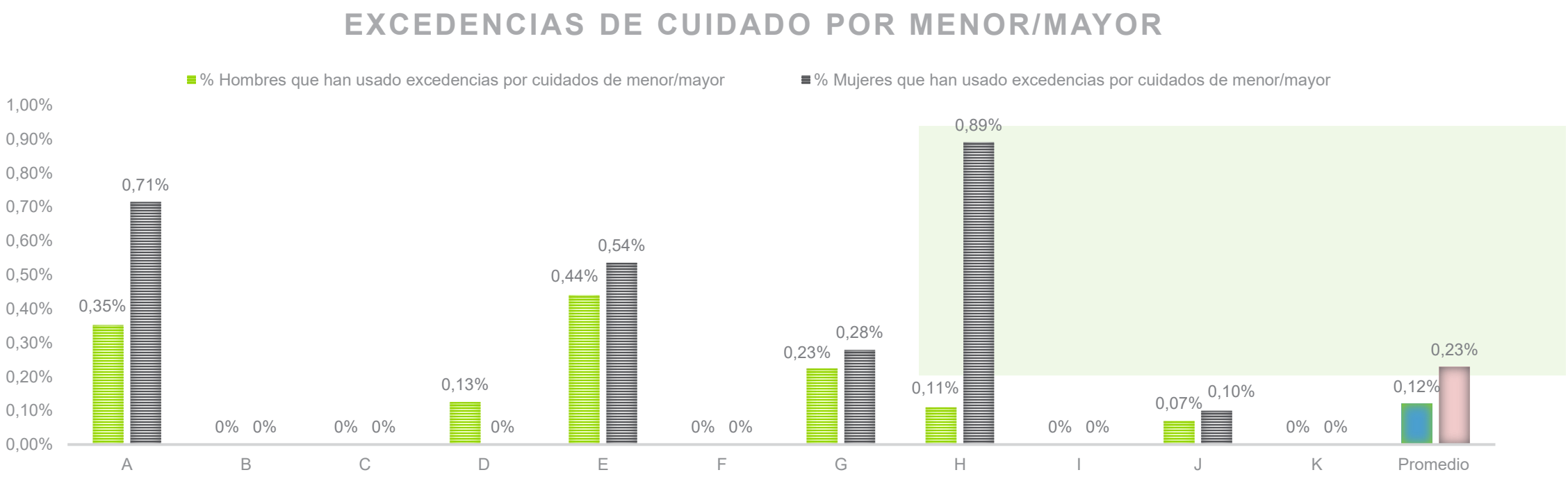
- En promedio, la media en la brecha salarial de las retribuciones por hora es del 3,2% y la mediana en las retribuciones totales es del 4,5%.
- Ambas brechas salariales son homogéneas, lo que indica que el indicador es consistente independientemente de cómo se mida la desigualdad salarial.
- **En España la brecha salarial por hora (Ministerio de Igualdad 2026) fue del 12% en 2023 . De nuevo, mucho menor.**



Resultados por ámbitos

Corresponsabilidad

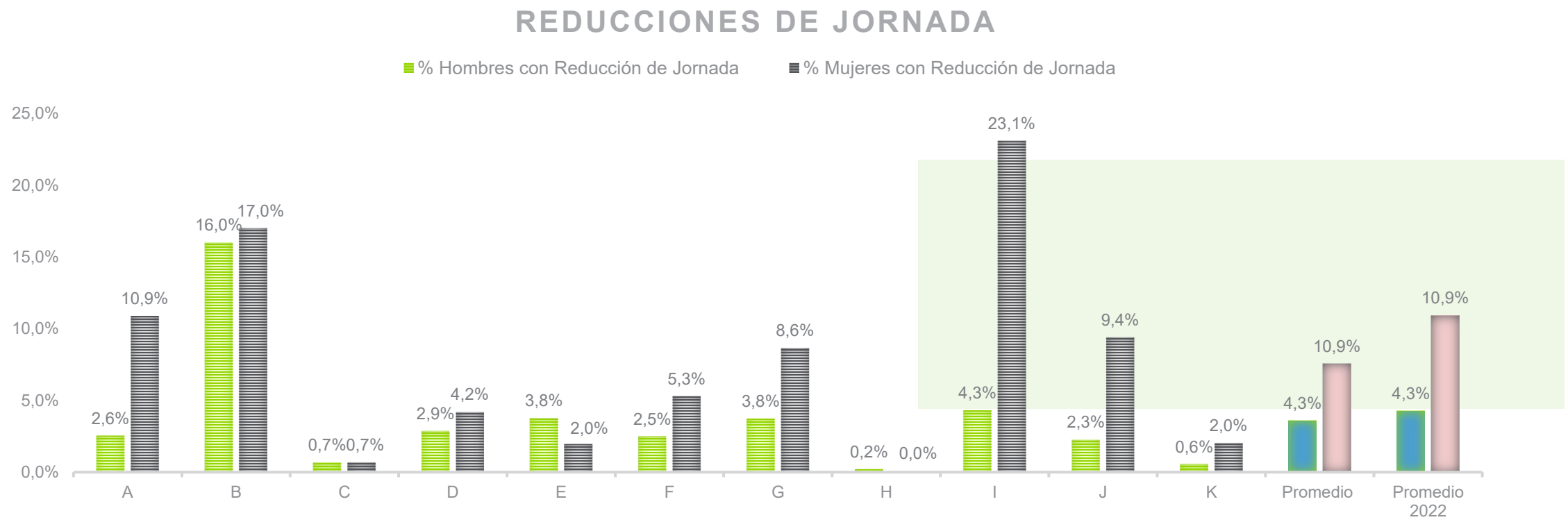
- Las mujeres sistemáticamente utilizan en proporción más medidas de conciliación.
  - **Las mujeres usan más las excedencias de cuidado que los hombres, en promedio.**



Resultados por ámbitos

Corresponsabilidad

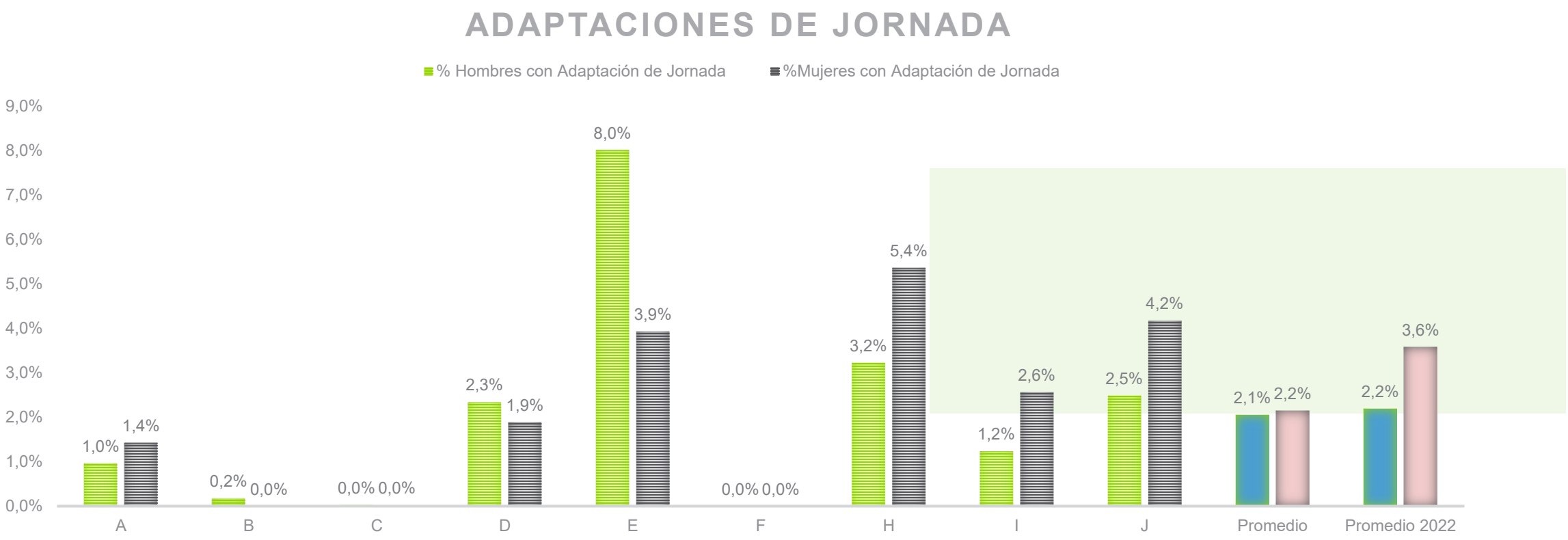
- Las mujeres sistemáticamente utilizan en propoción más medidas de conciliación.
  - **Las reducciones de jornada son 2,3 veces más utilizadas por las mujeres, en promedio.**



Resultados por ámbitos

Corresponsabilidad

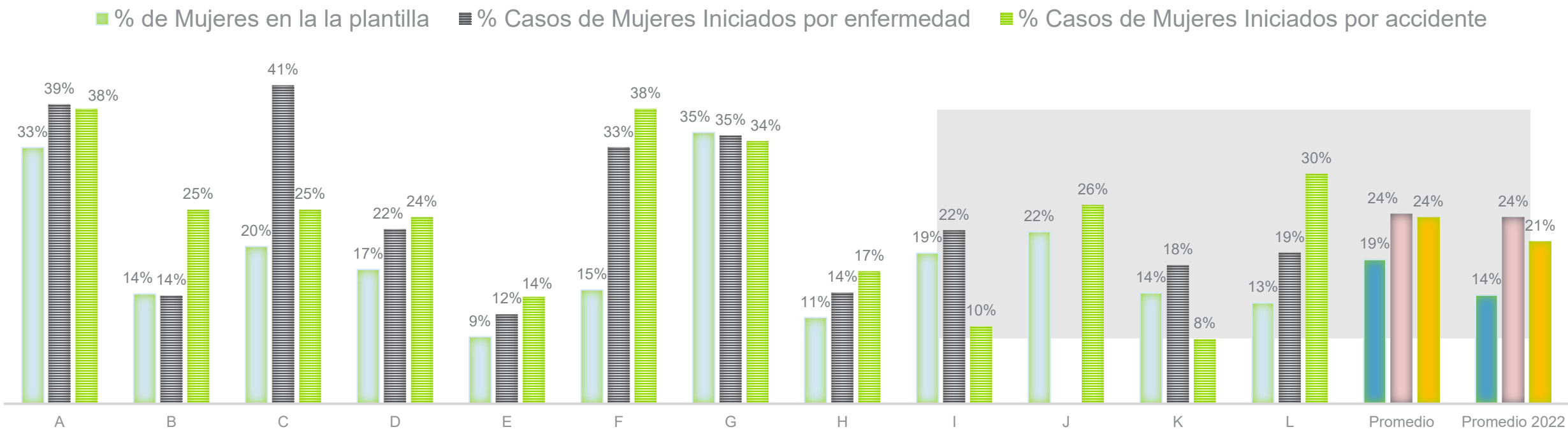
- La adaptación de jornada es la medida con menor diferencia entre hombres y mujeres.
  - **Las mujeres recurren a las adaptaciones de jornada de manera similar a los hombres.**



Resultados por ámbitos

Salud Laboral

- El promedio de casos iniciados por accidente y enfermedad en mujeres es mayoritariamente superior a su representatividad en plantilla.

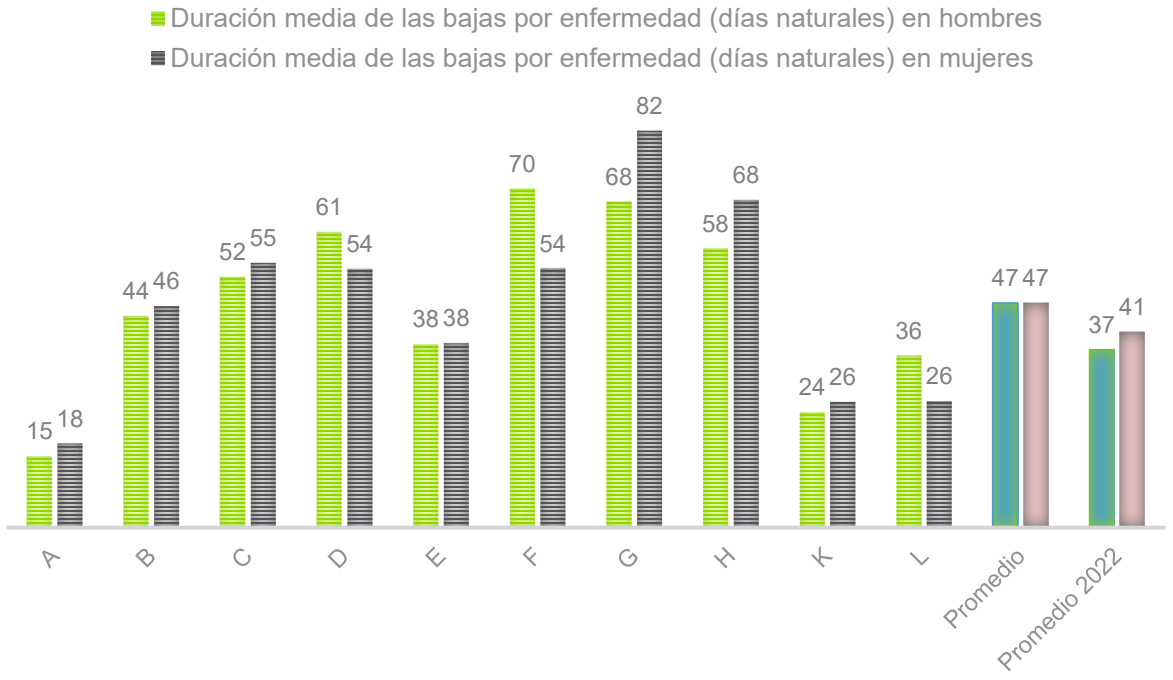


Resultados por ámbitos

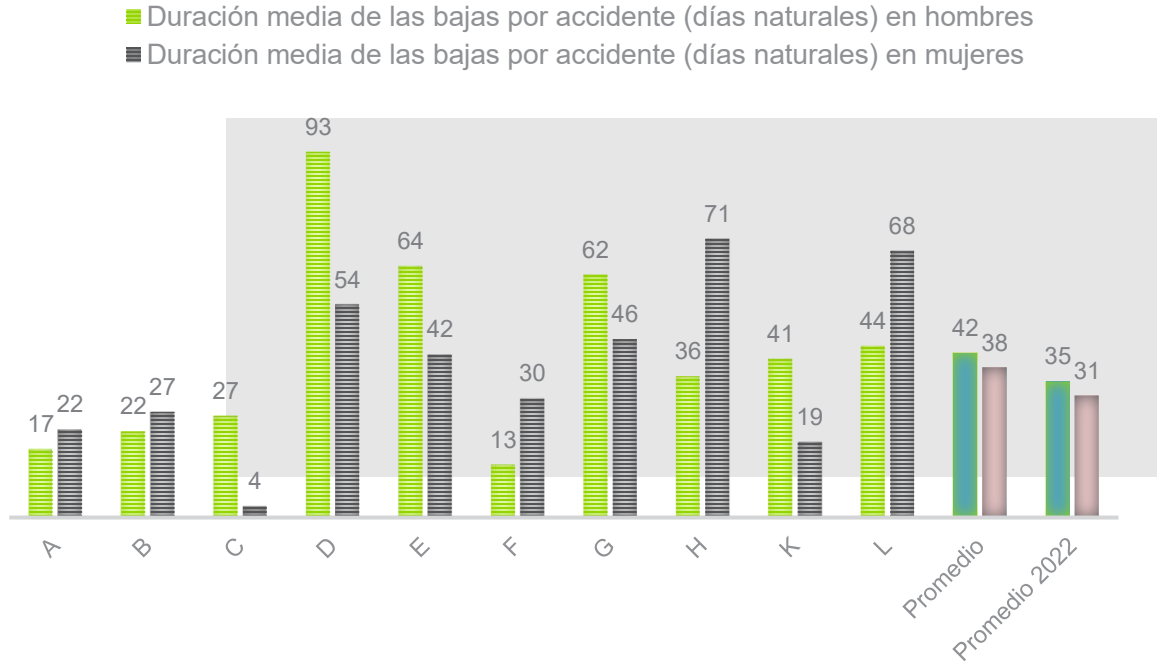
Salud Laboral

- En general, la duración media de las bajas laborales es igual en casos de enfermedad. En contraste, las bajas por accidente femeninas han sido menores desde el 2022.
  - **El comportamiento no es homogéneo en todas las empresas.**

DURACIÓN DE LAS BAJAS LABORALES POR ENFERMEDAD



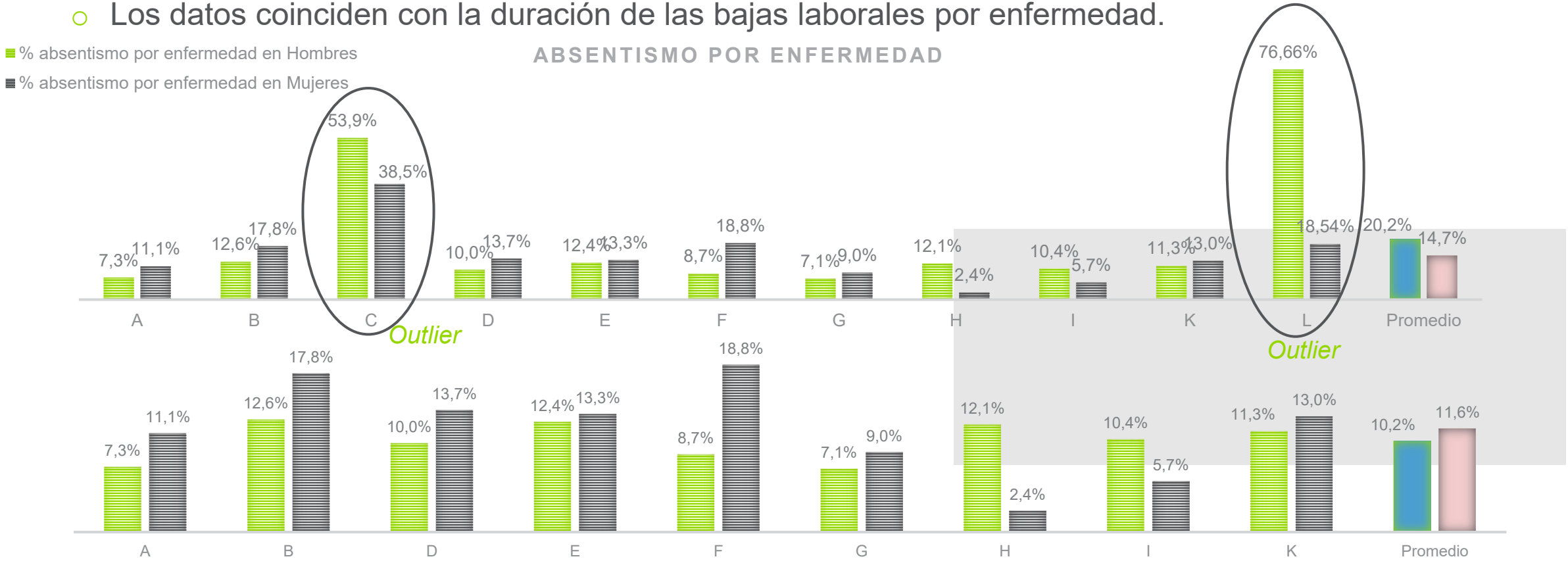
DURACIÓN DE LAS BAJAS LABORALES POR ACCIDENTE



Resultados por ámbitos

Salud Laboral

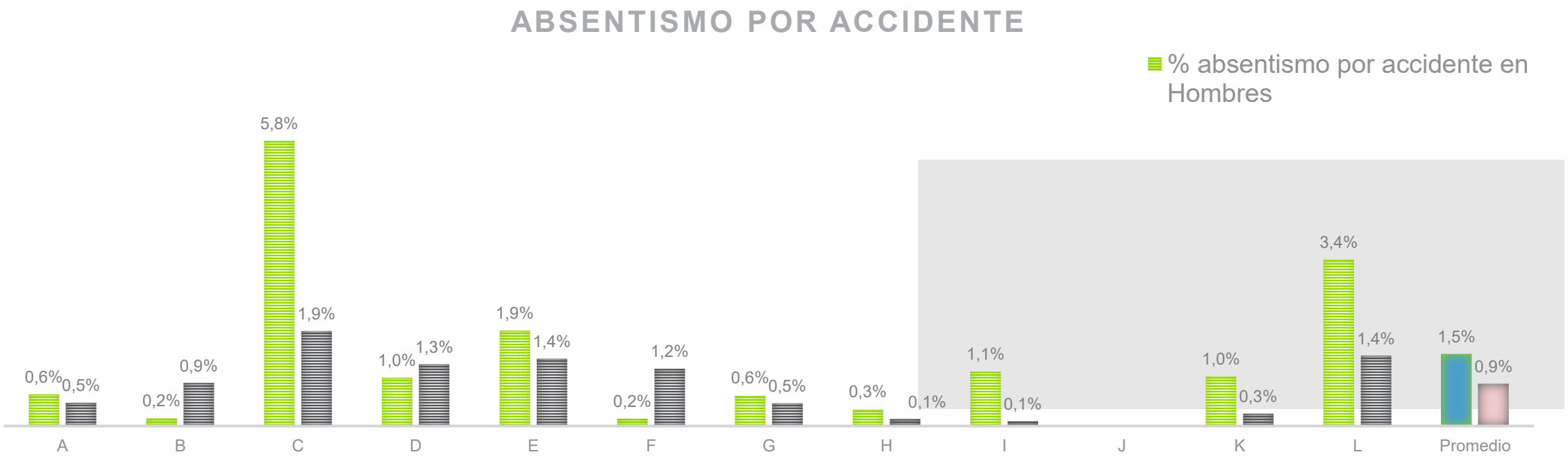
- Las mujeres superan a los hombres en el absentismo por enfermedad.
- Los datos coinciden con la duración de las bajas laborales por enfermedad.



Resultados por ámbitos

Salud Laboral

- Cuando se trata de absentismo por accidente los hombres lideran.
- Se extrae el mismo comportamiento que la duración de las bajas laborales por accidente.



4

Conclusiones

Conclusiones

18,6%

de mujeres en plantilla

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

26,31%

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.

Además, es superior a su representatividad en la plantilla.

18,7%

de los cargos con mando son mujeres

Los cargos femeninos corresponden a la representatividad femenina en la plantilla.

La situación deja espacio para mejora en el futuro.

Conclusiones

35,26%

de mujeres candidatas en los procesos de selección

Las candidaturas femeninas crecen casi un 7% en comparación con el 2022. No obstante, el transporte sigue siendo un espacio masculinizado pero con mejora.

29,1%

de mujeres contratadas

La contratación en mujeres sube, lo que refleja un esfuerzo por parte de las empresas. Sin embargo, no podemos olvidar que este escenario provoca pérdida de plantilla femenina si comparamos con el 2022.

48%

de mujeres en la Negociación de los Planes de Igualdad

El promedio en las Comisiones Negociadores del Plan de Igualdad es paritario y cercano a la mayoría. Esto refleja un alto compromiso de la plantilla femenina con la igualdad.

5%

de brecha salarial de las retribuciones totales

La brecha salarial global sigue siendo un aspecto presente.

La brecha salarial de las retribuciones medianas es del 4,3%.

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 reducciones de jornada.

Salud laboral

Durante estos 3 años, las mujeres han iniciado más casos por enfermedad o accidente que su representatividad.

La duración de las bajas por accidente en trabajadoras es inferior a la de los trabajadores.



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

Víctor Páez Jiménez

vpaez@extern.fgc.cat