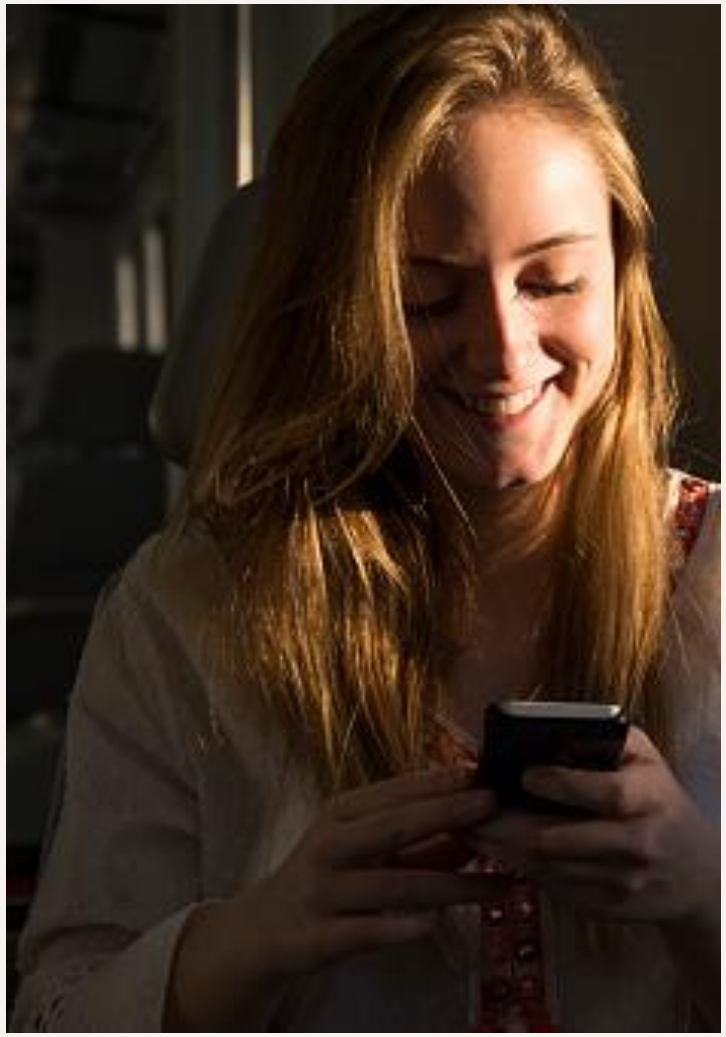


Indicadores de Igualdad

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC)



Adrina Bachiller Saña
Co-Coordinadora
Comisión de Igualdad

Responsable
Área de Gestión de la Seguridad

04 de Noviembre de 2022



Contenido

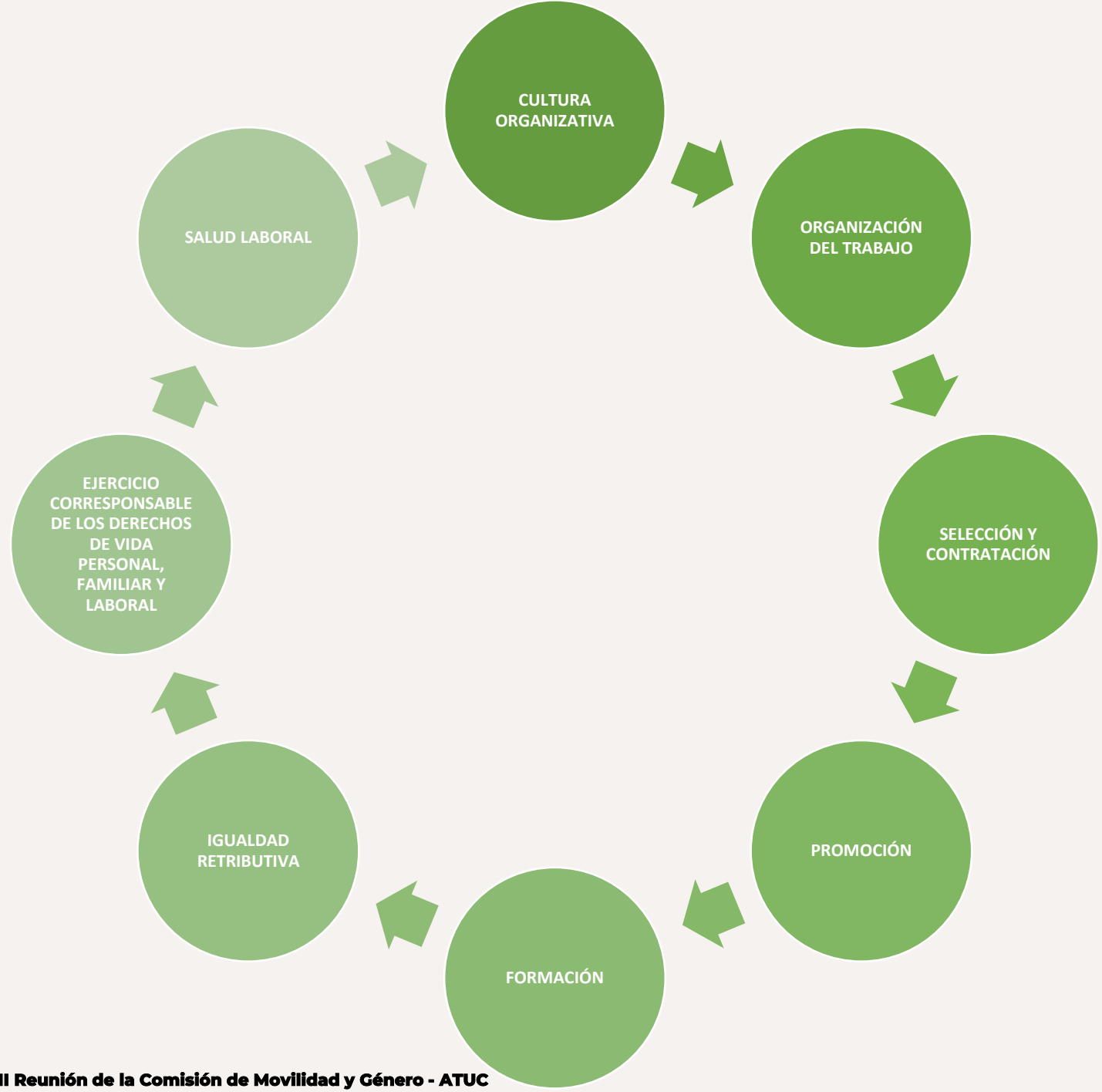
1. Participación de las empresas
2. Ámbitos de los indicadores
3. Resultados por ámbitos
4. Conclusiones

FGC
SOU EL QUE ENS MOU

1. Participación de las empresas

16 Empresas

2. Ámbitos de los indicadores

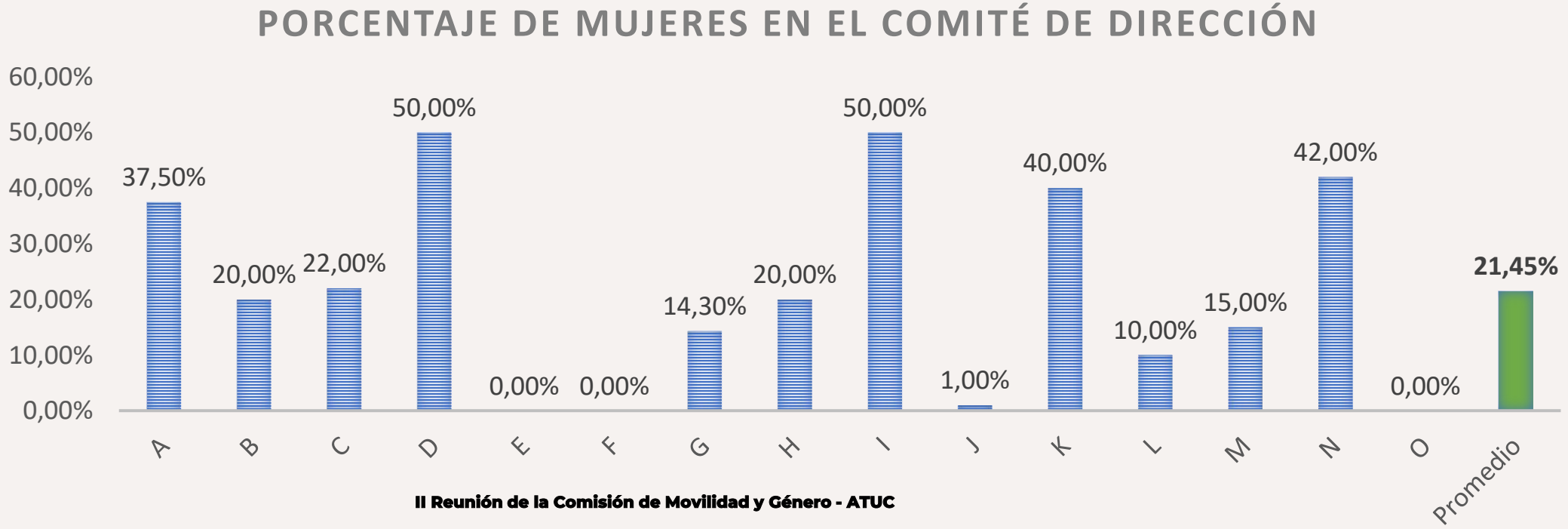


FGC
SOU EL QUE ENS MOU

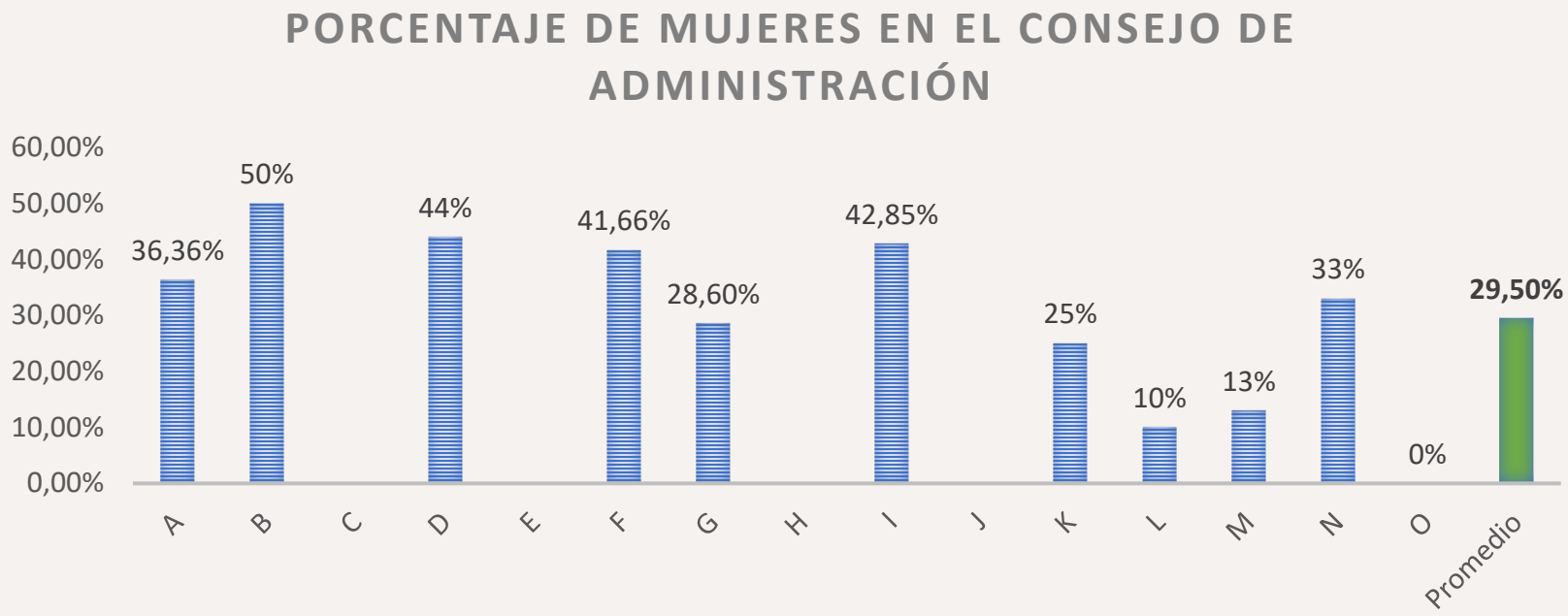
3. **Resultados por ámbitos**

Cultura organizativa

- La empresa tipo tiene un 21,45% de mujeres en el Comité de Dirección.
- El rango real se sitúa entre ninguna mujer y el 50% de mujeres.
- Hay 4 empresas con paridad (por encima del 40%) en el Comité de Dirección, lo que implica que hay paridad en el 26,7% de las empresas.



Cultura organizativa

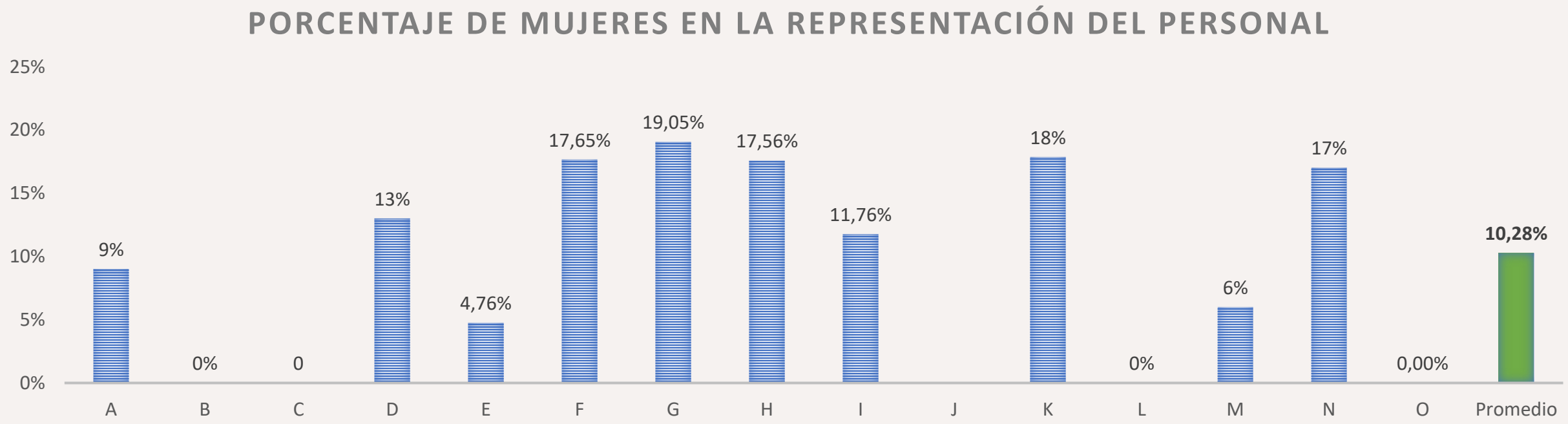


- La empresa tipo tiene un 29,5% de mujeres en el Consejo de Administración.
- Hay 4 casos que no aplica o no se dispone de los datos.
- En los Consejos de Administración tampoco supera nunca el 50% la representatividad de las mujeres.
- Hay paridad en 4 Consejos de Administración.

FGC
SOU EL QUE ENS MOU

Cultura organizativa

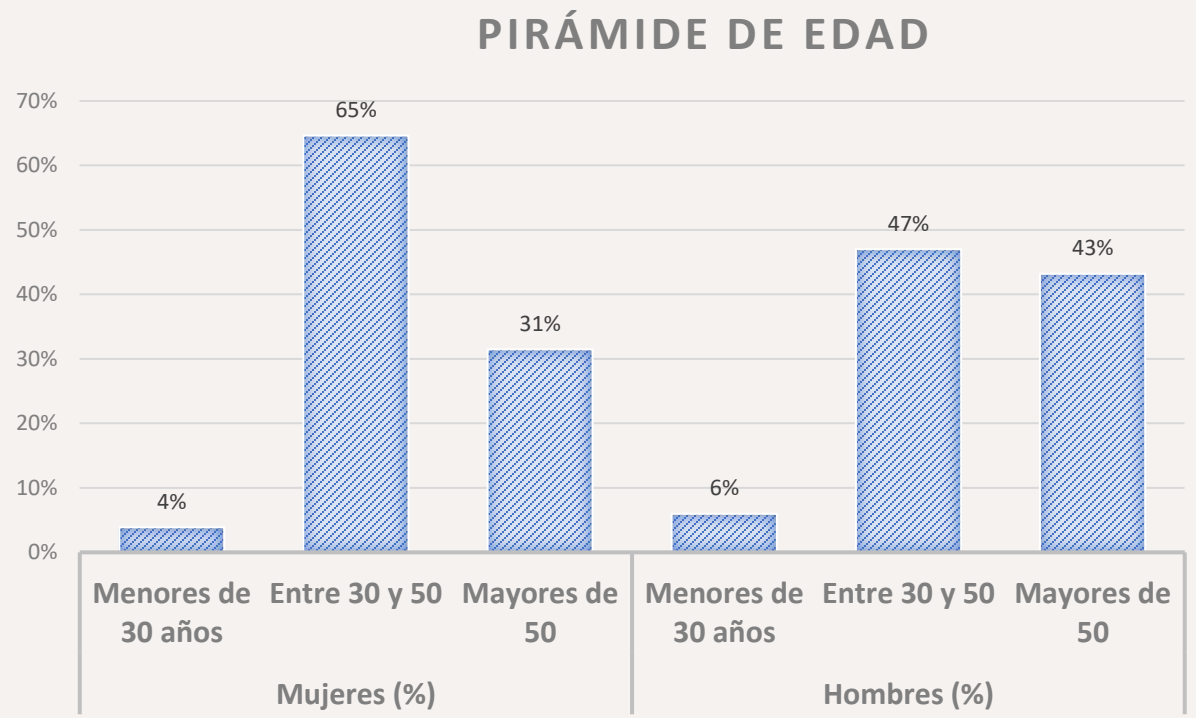
- El porcentaje de mujeres en la representación del personal es significativamente menor. En promedio un 10,3%.
- Este valor está por debajo del porcentaje de mujeres en las empresas.



3. Resultados por ámbitos

Organización del trabajo

	Empleadas	Empleados
Edad media	**45,6**	**48,2**

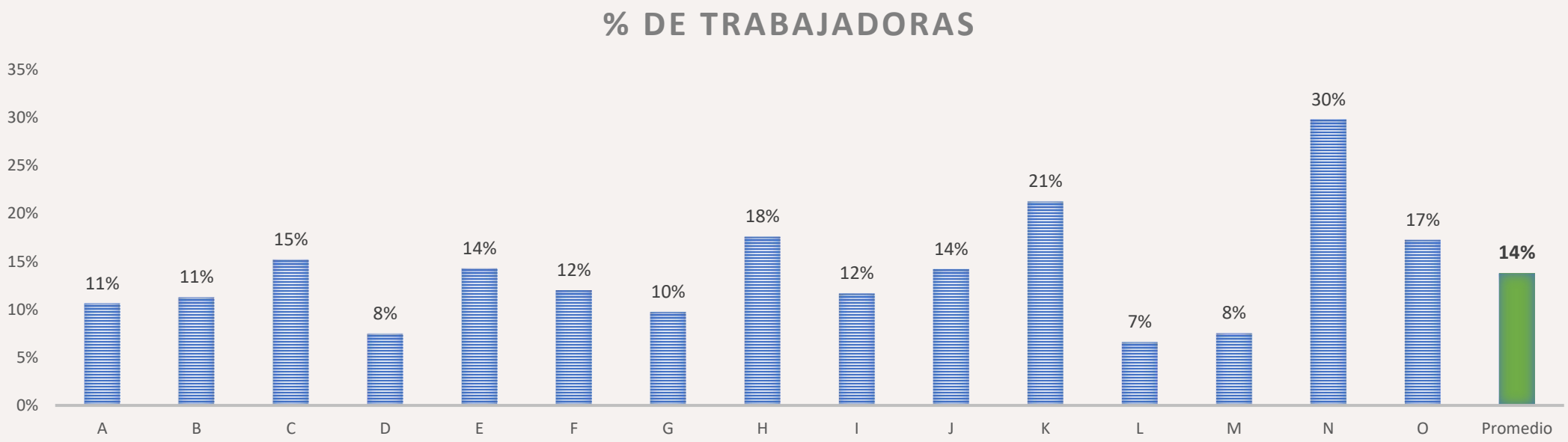


Áreas	% Mujeres
Corporativas	30%
Operación	14%
Mantenimiento	6%*

* El valor es relativamente alto porque en el caso de una empresa se incluye el personal de limpieza.

FGC
SOU EL QUE ENS MOU

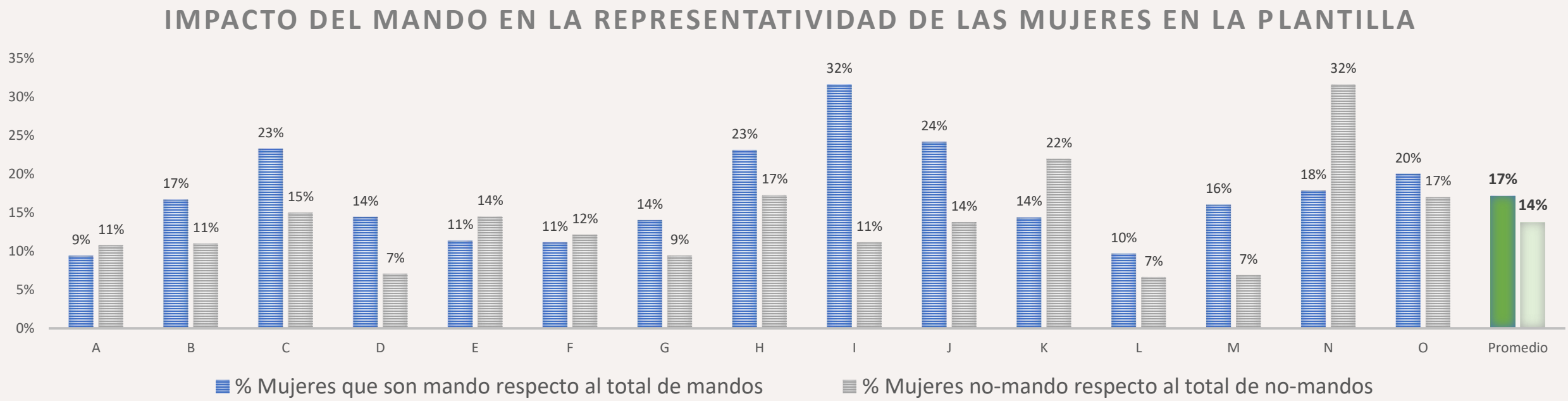
Organización del trabajo



- El porcentaje de mujeres en las empresas oscila entre el 7% y el 30%.
- No hay, por tanto, ninguna empresa paritaria de transporte público.

FGC
SOU EL QUE ENS MOU

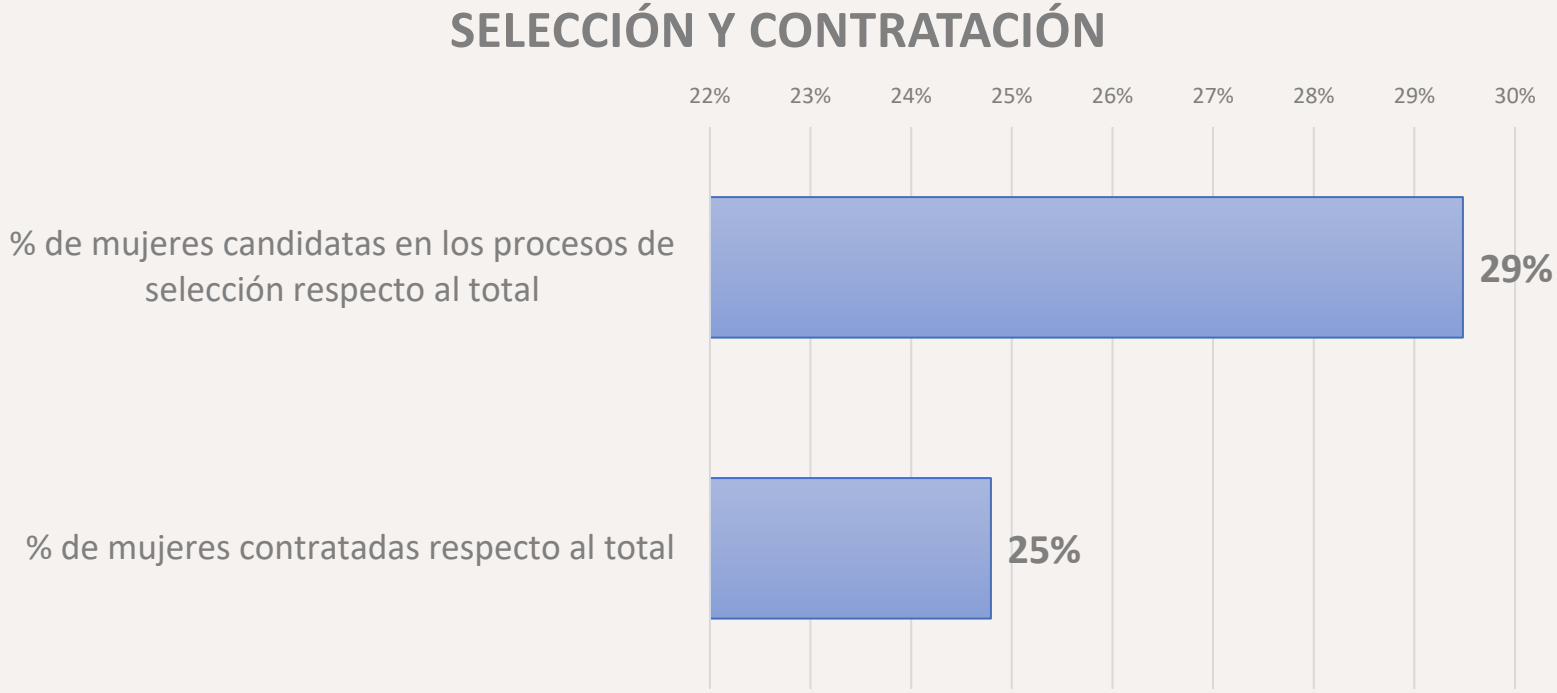
Organización del trabajo



- En general, la representatividad de las mujeres en los mandos es algo mayor que en el caso de los no-mandos.

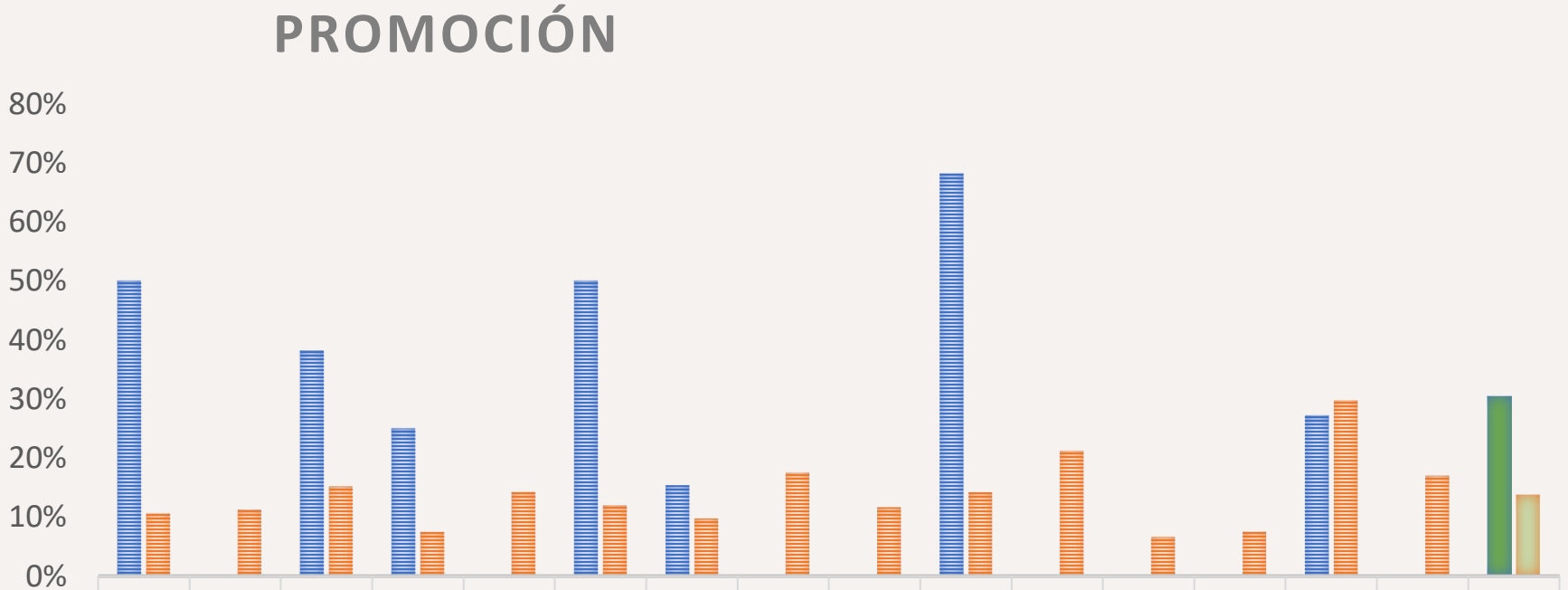
FGC
SOU EL QUE ENS MOU

Selección y contratación



- El % de candidatas oscila entre un mínimo de un 7% y un máximo de un 59%.
- Globalmente, el % de mujeres contratadas es inferior al de mujeres candidatas pero hay empresas que sucede al revés.
- El % de contratadas oscila entre un mínimo de un 0% y un máximo de un 54%.

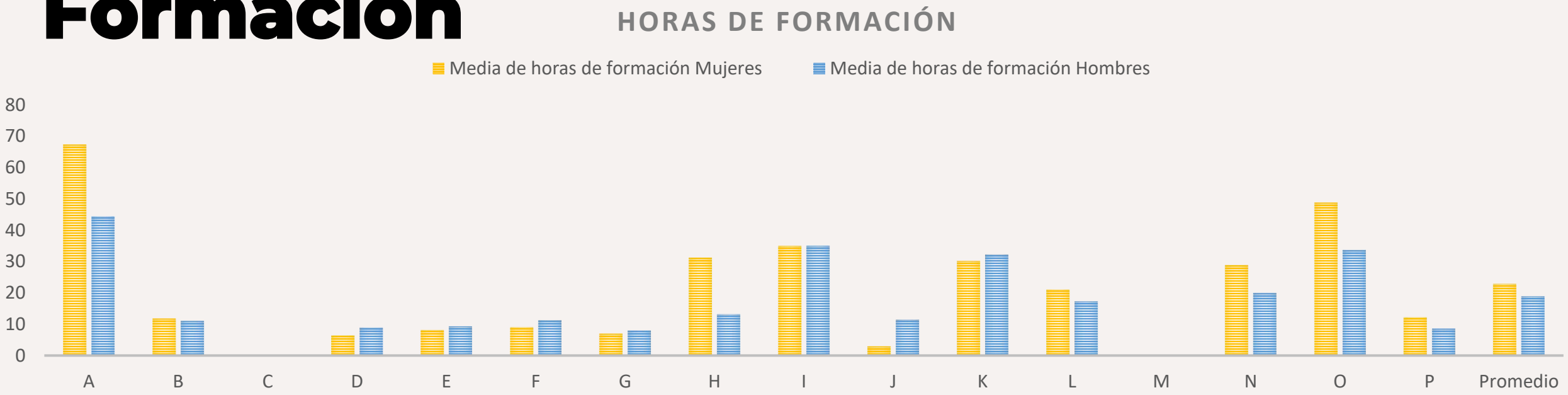
Promoción



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	Promedio
% de mujeres promocionadas respecto del total de personas promocionadas	50%		38%	25%		50%	15%	0%	0%	68%				27%		30%
% de mujeres respecto al total de la plantilla	11%	11%	15%	8%	14%	12%	10%	18%	12%	14%	21%	7%	8%	30%	17%	14%

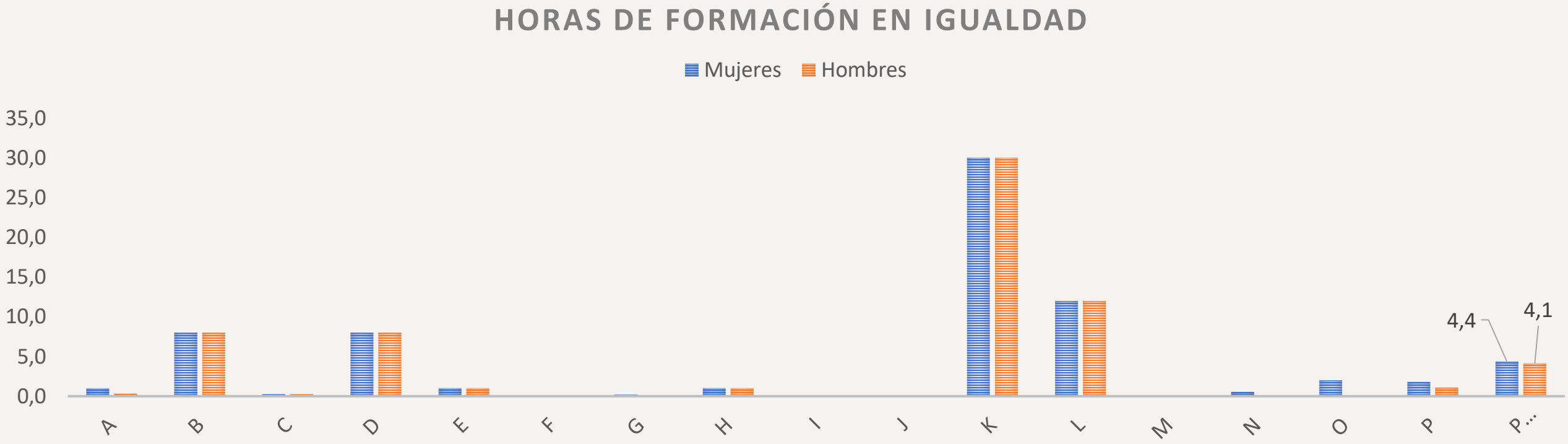
FGC
SOU EL QUE ENS MOU

Formación



- En promedio las mujeres hacen 22 horas de formación anuales y los hombres 19 horas.
- La mujeres efectúan, en promedio, el 31% de las peticiones de oferta formativa, lo que está muy por encima de su representatividad en las plantillas (14%).

Formación

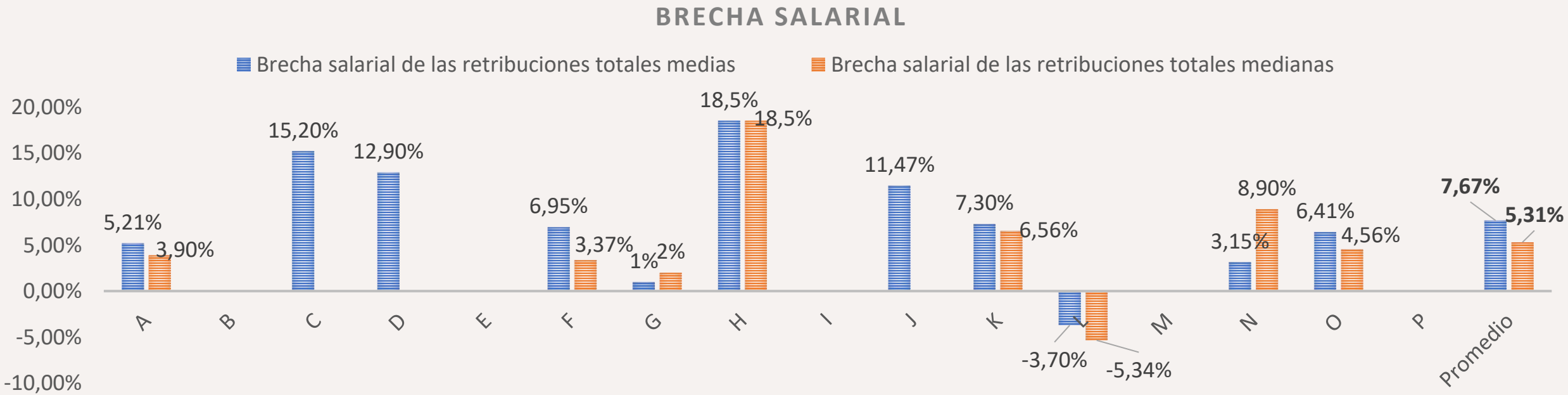


- Hay una gran dispersión en las horas de formación en igualdad (cabría verificar que se trata de formación media de la plantilla y no las horas de formación de un curso concreto).
- En promedio, las mujeres hacen un poco más de formación en igualdad.

FGC
SOU EL QUE ENS MOU

Igualdad retributiva

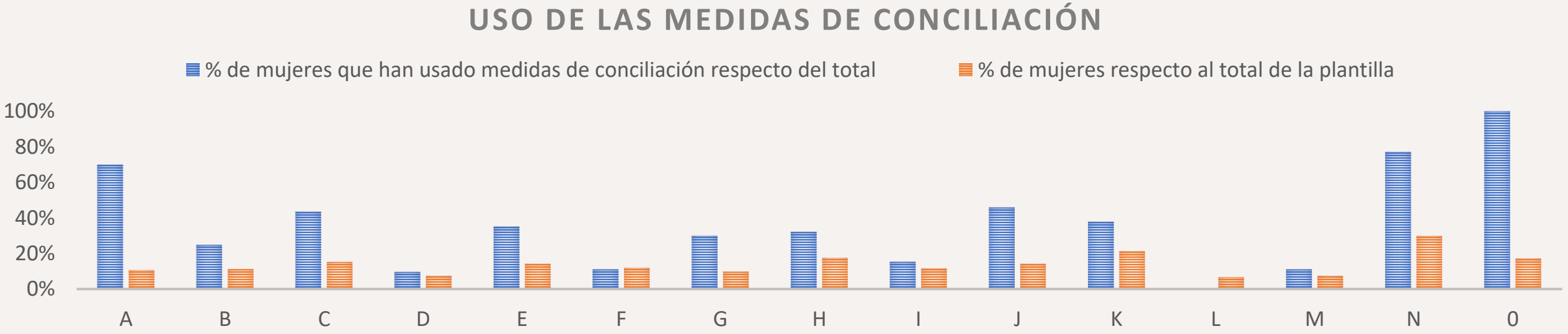
- La brecha salarial de las retribuciones totales es mucho más conocida que la brecha salarial por hora.
- En promedio la brecha salarial de las retribuciones totales medias es del 7,67% y de las retribuciones totales medianas es del 5,31%.
- La brecha máxima es del 18,5% y la mínima del -3,70%.



FGC
SOU EL QUE ENS MOU

Conciliación y corresponsabilidad

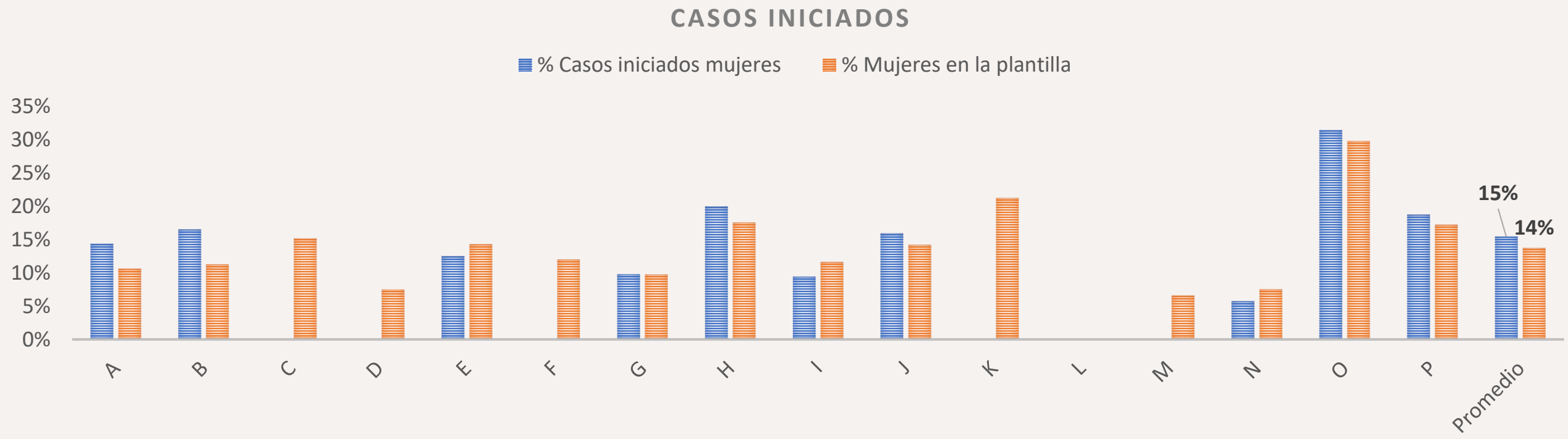
- Las mujeres sistemáticamente utilizan más las medidas de conciliación que su representatividad en la plantilla, excepto en un caso.



FGC
SOU EL QUE ENS MOU

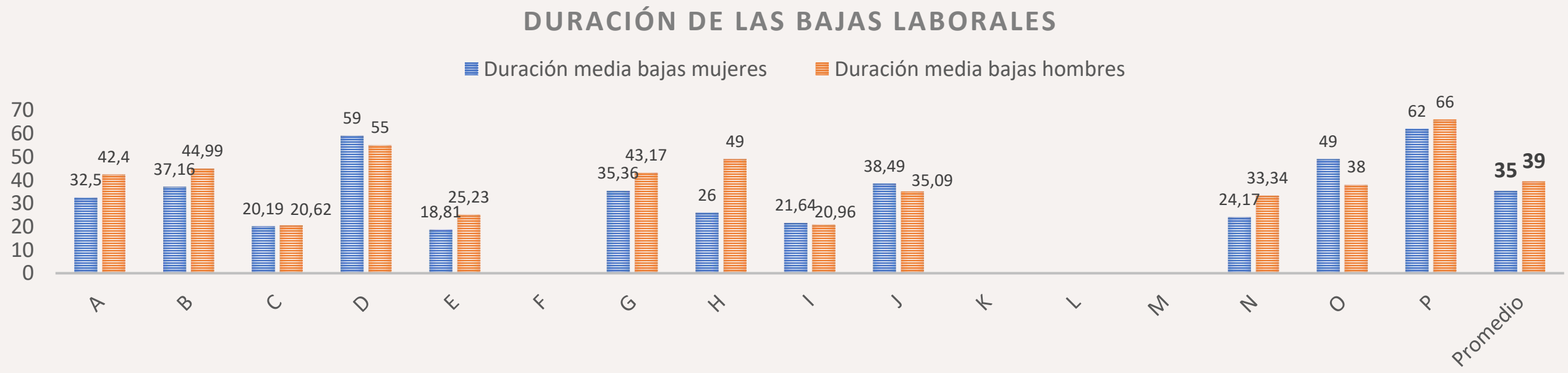
Salud laboral

- Las mujeres en promedio inician un 1% más de casos que su representatividad en la plantilla.
- Todas las empresas tienen los datos separados entre contingencias comunes y accidentes.



Salud laboral

- Sin embargo, en promedio, la duración de las bajas es menor en las mujeres.
- Ahora bien, el comportamiento no es homogéneo en todas las empresas.



3. Conclusiones



14% de mujeres en plantilla

21,5% de mujeres en los comités de dirección y aún más en los Consejos de Administración

10,3% de mujeres en la representación de los trabajadores

FGC
SOU EL QUE ENS MOU

3. Conclusiones



25% de mujeres contratadas

29% de mujeres candidatas en los procesos de selección

30% de mujeres promocionadas

FGC
SOU EL QUE ENS MOU

3. Conclusiones



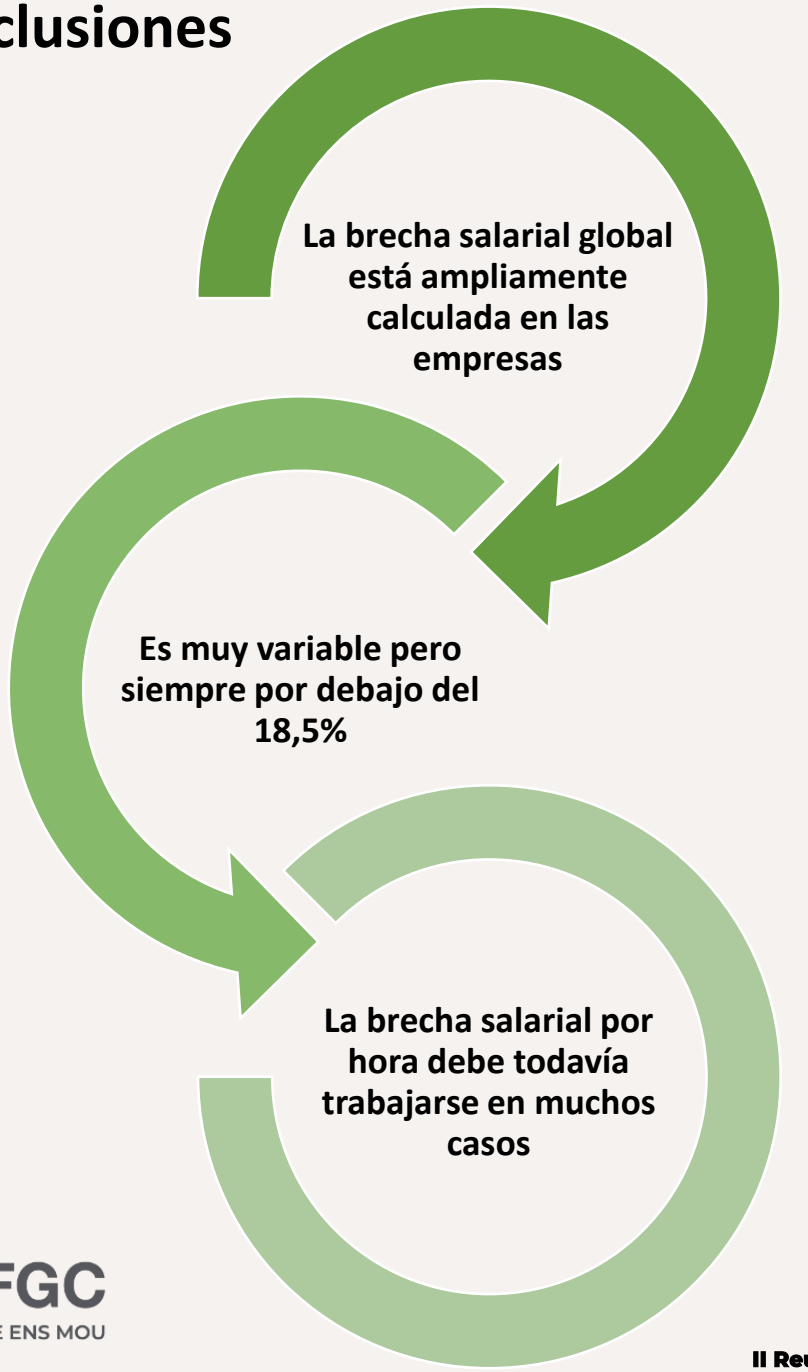
31% de peticiones de formación realizadas por mujeres

Las mujeres hacen 22 horas de formación en promedio y los hombres 19

Desde 30 horas a ninguna hora

FGC
SOU EL QUE ENS MOU

3. Conclusiones

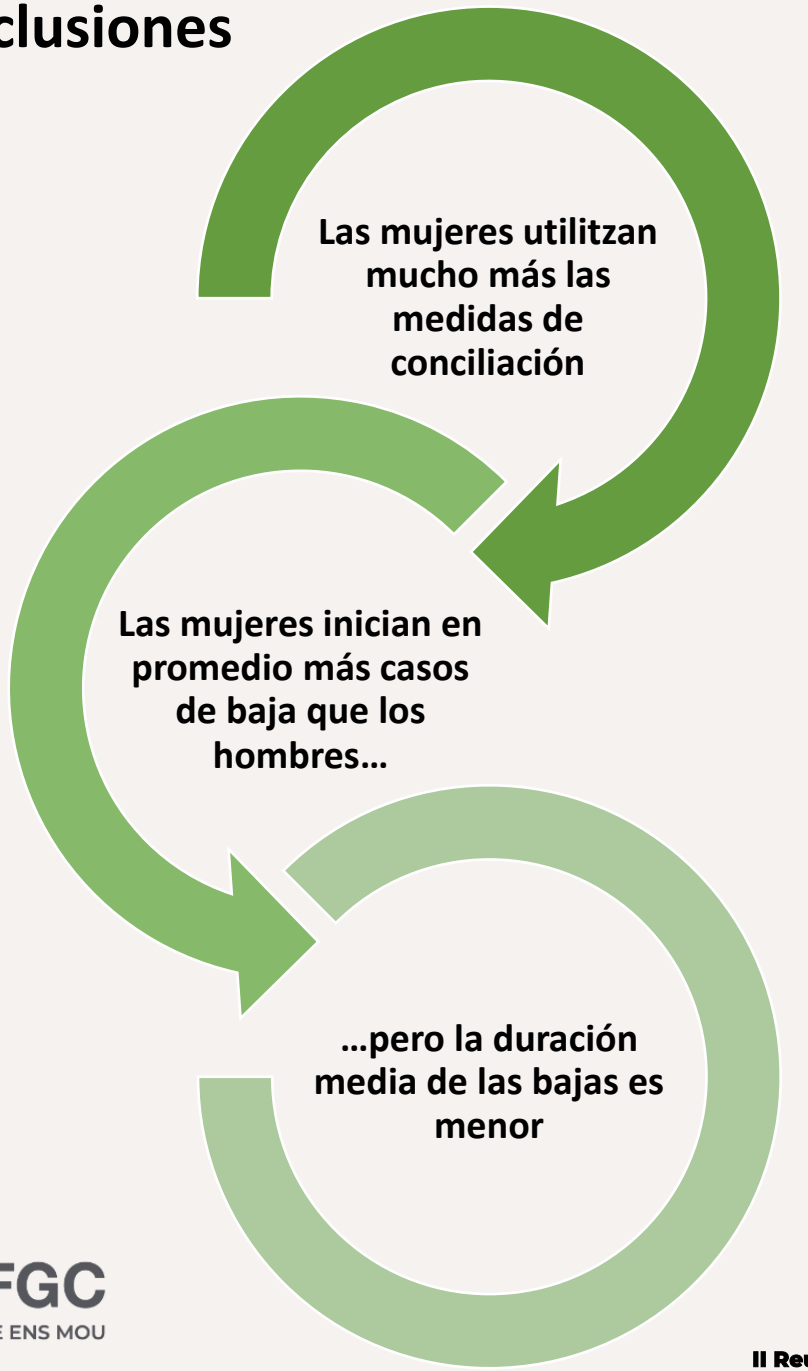


Brecha salarial de las retribucions medias es del 7,67%

Brecha salarial de las retribuciones medianas es del 5,31%

FGC
SOU EL QUE ENS MOU

3. Conclusiones



En promedio, el 39% de las medidas de conciliación son utilizadas por mujeres

Las mujeres en promedio inician un 1% más de casos de baja que su representatividad en plantilla, sin embargo, en promedio, las bajas duran 4 días menos

FGC
SOU EL QUE ENS MOU

3. Conclusiones

- Se ha hecho un esfuerzo importante por compartir datos de igualdad en el sector con la participación de 16 empresas.
- Este esfuerzo ha permitido tener una primera visión del sector en el ámbito de la igualdad aunque probablemente algo sesgada porque incluye la participación de las empresas más comprometidas con la igualdad.
- Podría mejorarse la definición de indicadores y tratar de contar con la participación de más empresas para tener, en un futuro relativamente próximo, una foto más completa del sector.

FGC
SOU EL QUE ENS MOU

¡Muchas gracias!
Moltes gràcies!



Adrina Bachiller Saña
abachiller@fgc.cat

@fgc.cat

@FGCcorporatiu

FGC
SOU EL QUE ENS MOU