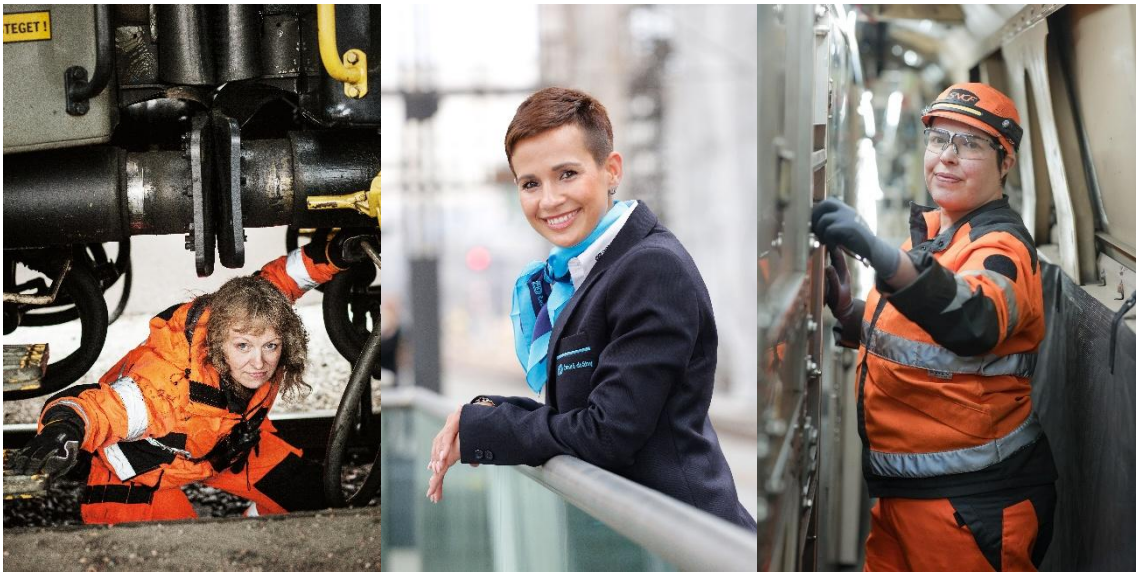
COFINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA



MUJERES EN EL SECTOR FERROVIARIO (WiR)— NUEVO INFORME DE 2025

Panorámica general

Implementación del Acuerdo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre las Mujeres en el Sector Ferroviario (Acuerdo WiR)

AVISO LEGAL

El presente resumen ejecutivo se ha elaborado para los interlocutores sociales europeos del sector ferroviario, para la Community of European Railway and Infrastructure Companies (Comunidad de Empresas Europeas de Ferrocarriles e Infraestructuras o CER, por sus siglas en inglés) y para la European Transport Workers Federation (Federación Europea de Trabajadores del Transporte o ETF, por sus siglas en inglés), también designados como agentes sociales europeos, en el marco del proyecto Implementación del Acuerdo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre las Mujeres en el Sector Ferroviario (Acuerdo WiR), realizado por L&R Social Research.

El proyecto recibió fondos de Unión Europea. La responsabilidad exclusiva de la presente publicación es de los socios del proyecto. La Comisión Europea no asume ninguna responsabilidad por el posible uso de la información contenida en el presente informe.

Encargado por los interlocutores sociales europeos

Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER)
Avenue des Arts, 53, 1000 Bruselas, Bélgica
Tel.: +32 2 2130870 | contact@cer.be | www.cer.be

European Transport Workers' Federation (ETF)
Galerie Agora, Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11
1000 Bruselas, Bélgica
Tel.: +32 2 2854660 | etf@etf-europe.org | www.etf-europe.org

Publicado por
EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr GmbH
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlín, Alemania
Tel.: +49-30-3087526 | info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de

Autores: Nadja Bergmann, Flavia Enengl, Ronja Nikolatti

L&R Social Research
Liniengasse 2A/1
A-1060 Viena, Austria
Tel.: +43(1)595-40-40-0
Correo electrónico: office@lrsocialresearch.at

Con el apoyo de: Elvira González Gago, Iryna Dyakonova, Daniela Hosner, Verena Grösel

© photos cover page: SJ AB, České Dráhy, SNCF (de izquierda a derecha)

4 de septiembre de 2025

NUEVO INFORME DE MUJERES EN EL SECTOR FERROVIARIO, 2025: RESUMEN DE DATOS Y CIFRAS

Con aproximadamente 1,5 millones de empleados y empleadas, el sector ferroviario europeo es un gran empleador que desempeña un rol central no solo en la economía europea, sino también en la reducción de las emisiones de carbono y en el fomento de una movilidad de personas y de mercancías respetuosa con el medioambiente. A pesar de su papel crucial, el sector ferroviario afronta grandes retos, incluyendo un fuerte desequilibrio de género en su mano de obra, el envejecimiento de su plantilla y la escasez de personal. La infrarrepresentación de mujeres en el sector ferroviario está siendo cada vez más cuestionada, tanto por las tendencias estructurales como por las disposiciones explícitas de las propias empresas ferroviarias. Las políticas nacionales y de la UE también incluyen importantes pasos para promover la igualdad de género a gran escala, además de las centradas específicamente en el sector del transporte.

En el marco del Comité de Diálogo Social Sectorial en el Sector Ferroviario, la Comunidad de Empresas Europeas de Ferrocarriles e Infraestructuras (CER) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) han desempeñado un papel especialmente relevante en la promoción del empleo de la mujer en el sector ferroviario europeo, introduciendo en la agenda la igualdad de género. En noviembre de 2021 tuvo lugar la firma del Acuerdo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre las Mujeres en el Sector Ferroviario (Acuerdo WiR), con el objeto de promover la igualdad de género en el sector ferroviario.

ACUERDO WIR Y EQUIPO NEGOCIADOR

Pertenecen al equipo negociador de WiR, por parte de ETF, Giorgio Tuti, Jedde Hollewijn, Jolanta Skalska, Katarina Mindum, Maria Cristina Marzola, Maria Rathgeb, Marie Poinsel, Michelle Rodgers, Plamena Zhelyazkova y Sabine Trier; por parte de CER, Matthias Rohrmann, Yves Baden, Alberto Mazzola, Barbara Grau, Claudia Kürzl, Jitka Ceskova, Roberta Tomassini, Susanne Elfström y Wladyslaw Szczepkowski.

El Acuerdo WiR establece los principios en ocho ámbitos de actuación y promueve la introducción de medidas tangibles para atraer a más mujeres al sector ferroviario y para garantizar la igualdad de oportunidades para todos los empleados y empleadas. Los ocho ámbitos de actuación a abordar son:

Política general de igualdad de género

Representación equilibrada de géneros

Reclutamiento

Conciliación de la vida laboral y personal

Política general de igualdad de género

Representación equilibrada de géneros

Reclutamiento

Conciliación de la vida laboral y personal

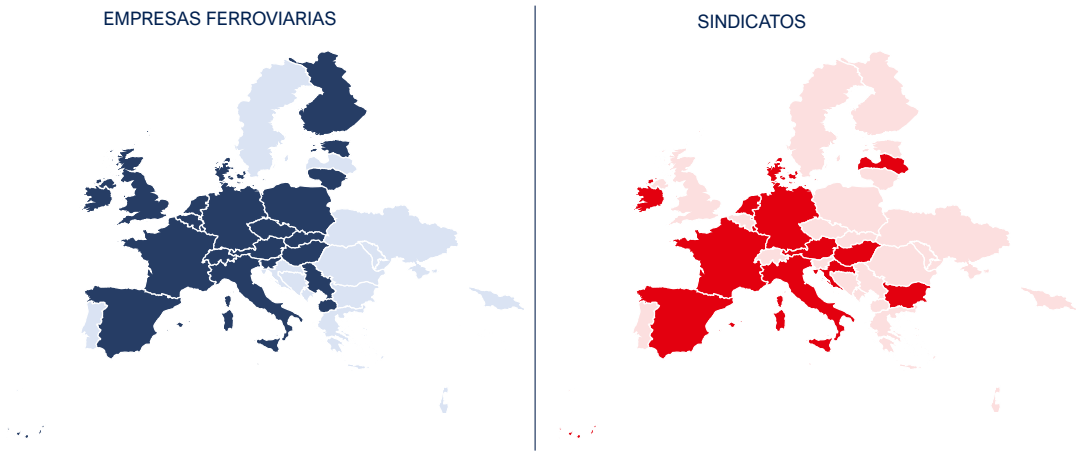
El acuerdo también incluye el compromiso de llevar a cabo una evaluación completa de su grado de implementación y de su impacto. Esta evaluación se inició en 2024 y finalizó en agosto de 2025. El nuevo informe Mujeres en el Sector Ferroviario (WiR) de 2025 es el primero en incluir la situación actual en cuanto a igualdad de género en las empresas europeas del sector ferroviario, después de la firma del Acuerdo WiR. Los datos, las cifras y la evaluación de la implementación de las numerosas medidas han de ayudar a las empresas ferroviarias y a los sindicatos a reconocer sus éxitos y a

identificar retos adicionales, con el objeto de seguir promoviendo la igualdad de género y el empleo de la mujer en sus respectivas empresas.

CON LA PARTICIPACIÓN DE 29 EMPRESAS FERROVIARIAS EUROPEAS Y DE 21 SINDICATOS

En el marco del informe WiR de 2025, se empleó una combinación de diferentes aproximaciones metodológicas, centrándose en dos encuestas en línea realizadas entre enero y abril de 2025, una dirigida a las empresas ferroviarias y la otra a los sindicatos. Una de las tareas fundamentales de los expertos científicos fue el desarrollo de indicadores útiles en relación con el género, basados en los principios y medidas definidas en el Acuerdo WiR, indicadores asignados a cada ámbito de actuación para el seguimiento de su progreso.

Participaron en la encuesta 29 empresas europeas, representando los datos de la encuesta a un total de 696 113 empleados y empleadas, casi la mitad de los 1,5 millones de empleados y empleadas en el sector ferroviario. Como voz importante para la aplicación de las medidas de igualdad de género, tanto en calidad de socios como de representantes de los trabajadores y trabajadoras afectadas, participaron en esta relevante encuesta un total de 21 sindicatos.



En total, más del 90 % de las empresas ferroviarias encuestadas había adoptado el Acuerdo WiR en su organización, tratándose tanto de miembros del CER como de empresas de fuera de la UE que aplican voluntariamente el acuerdo. Otras dos empresas optaron por participar en la encuesta voluntariamente.

A continuación, se enumeran todas las empresas participantes y sus datos principales.[1]

PAÍS	NOMBRE DE LA EMPRESA	NÚMERO DE EMPLEADOS	ÁREAS DE NEGOCIO (Datos relativos a)
Austria	ÖBB-Holding	40452	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding
Bélgica	Eurostar	2691	Transporte de pasajeros
Bélgica	Société Nationale des Chemins de Fer Belges/Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (SNCB/NMBS BELGIUM)	17512	Transporte de pasajeros
Chequia	České Dráhy (CD)	13388	Transporte de pasajeros
Dinamarca	Danske Statsbaner (DSB)	6500	Transporte de pasajeros
Estonia	Eesti Raudtee (EVR)	703	Gestión de infraestructuras
Finlandia	VR-Yhtymä Oy (VR Group)	8416	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros
Francia	SNCF-Holding	153456	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding
Alemania	Deutsche Bahn (DB)	231080	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding
Alemania	e.g.o.o. Eisenbahngesellschaft	55	Transporte de mercancías
Alemania	eurobahn GmbH Co. KG	866	Transporte de pasajeros
Hungría	Magyar Államvasutak (MÁV)	16734	Gestión de infraestructuras
Irlanda	Iarnród Éireann (IÉ)	4689	Transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras
Italia	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)	68444	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding
Italia	FNM Group	210	Holding
Lituania	Lietuvos Geležinkeliai (LTG)	5697	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding
Luxemburgo	CFL Group	5125	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding
Países Bajos	Nederlandse Spoorwegen (NS)	20559	Transporte de pasajeros
Macedonia del Norte	ŽRSM Infrastructure	795	Gestión de infraestructuras
Polonia	Polskie Koleje Państwowe (PKP)	12331	Holding
Serbia	ŽS Infrastructure	5786	Gestión de infraestructuras
Eslovaquia	Železnice Slovenskej Republiky (ŽSR)	12707	Gestión de infraestructuras
Eslovaquia	Železničná Spoločnost' Cargo Slovakia (ZSSK Cargo)	3771	Transporte de mercancías
Eslovaquia	Železničná Spoločnosť Slovensko (ŽSSK)	5240	Transporte de pasajeros
Eslovenia	Slovenske Železnice (SŽ)	7102	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding
España	Renfe Operadora (RENFE)	15872	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros

[1] Las empresas aparecen en el orden alfabético de los países en los que operan.

Suiza	BLS	3930	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras
Suiza	Schweizerische Bundesbahnen / Chemins de Fer Fédéraux Suisses / Ferrovie Federali Svizzere (SBB CFF FFS)	32002	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros, gestión de infraestructuras, holding
Reino Unido	Rail Delivery Group (RDG)	n.D.	Transporte de mercancías, transporte de pasajeros

A continuación, se enumeran todos los sindicatos participantes y sus datos principales.[2]

PAÍS	SINDICATO	EMPRESA A CUYOS EMPLEADOS REPRESENTAN
Austria	Vida	ÖBB-Holding
Austria	Vida	Fachverband der Schienenbahnen (WKO)
Bulgaria	Federation of Transport Trade Unions in Bulgaria	BDŽ-Holding
Croacia	Railroad Engineer Trade Union	Hrvatske Željeznice Infrastructure (HŽ Infrastructure)
Croacia	Railroad Engineer Trade Union	Hrvatske Željeznice Passenger (HŽ Passenger)
Dinamarca	Dansk Jernbaneforbund	Danske Statsbaner (DSB)
Francia	CGT Cheminots	SNCF-Holding
Francia	FGTE CFDT (Fédération Générale des Transports et de l'Environnement)	SNCF-Holding
Alemania	EVG	Deutsche Bahn (DB)
Alemania	EVG	Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV)
Hungría	Trade Union of Hungarian Railwaymen (Vasutasok Szakszervezete)	Magyar Államvasutak (MÁV)
Hungría	Trade Union of Hungarian Railwaymen (Vasutasok Szakszervezete)	Györ-Sopron-Ebenfurti Vasút/Raab-Oedenburg-Ebenfurter Eisenbahn (GySEV/Raaberbahn)
Irlanda	SIPTU (Services, Industrial, Professional and Technical Union)	Iarnród Éireann (IÉ)
Italia	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Transporti CGIL)	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)
Italia	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Transporti CGIL)	FNM Group
Letonia	Latvian Rail and Transport Industry Trade Union (Latvijas Dzelzelnieku Arodbiedriba)	RailBaltica (RB Rail)
Letonia	Latvian Rail and Transport Industry Trade Union (Latvijas Dzelzelnieku Arodbiedriba)	Latvijas Dzelzceļš (LDZ)
Luxemburgo	FCPT-SYPROLUX	Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL)
Luxemburgo	FCPT-SYPROLUX	CFL
Países Bajos	FNV	Nederlandse Spoorwegen (NS)
España	FeSMC-UGT	Euskotren

Además, representantes del sindicato de Ucrania (Sindicato de Ferroviarios y de Obreros de la Construcción de Transportes de Ucrania) nos facilitaron información relativa a su ámbito de trabajo.

RESUMEN DE LOS RESULTADOS

La cifra más significativa es el porcentaje de mujeres empleadas en el sector ferroviario, un 23 %, mientras que el porcentaje de mujeres en las nuevas contrataciones es del 25 %. Otro resultado

[2] Los sindicatos aparecen en el orden alfabético de los países en los que operan.

relevante es que el 80 % de las empresas encuestadas dispone de un documento normativo que incluye sus valores corporativos en relación con la igualdad de género. Los resultados del informe WiR de 2025 indican que se han iniciado con éxito un cierto número de iniciativas, o que están actualmente en marcha. La comparación con los resultados más relevantes de 2018 (CER, ETF 2018)[3] muestra un aumento del porcentaje total de mujeres, que en 2018 ascendía a un 21 %. La misma tendencia se hace evidente al examinar las ocupaciones específicas (por ejemplo, conductores de trenes, gestión del tráfico o personal de a bordo) o el porcentaje de mujeres en varios niveles de gestión.

No obstante, en determinadas áreas sigue habiendo pocos cambios en lo que respecta a una estructura equilibrada de la mano de obra en cuanto a composición según género, especialmente en el ámbito de profesiones relacionadas con sector ferroviario, lo que indica que aún son necesarias iniciativas y que, además, han de ser reforzadas. El análisis confirma y subraya la importancia de continuar el trabajo conjunto entre los interlocutores sociales europeos, CER y ETF, así como entre sus miembros, y de impulsar la aplicación del Acuerdo WiR para potenciar la igualdad de género y la diversidad mediante medidas específicas.

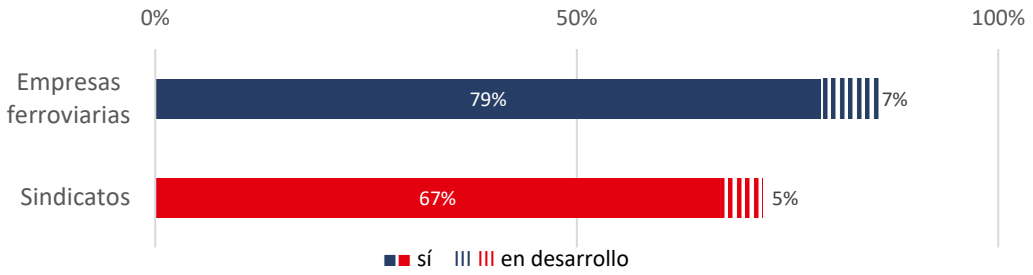
CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL NUEVO INFORME DE MUJERES EN EL SECTOR FERROVIARIO, EN OCHO ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

En relación con el proceso de implementación, más de la mitad de las empresas encuestadas consideran que han aplicado el Acuerdo WiR totalmente o en su mayor parte, y un 26 % adicional considera haberlo completado parcialmente. Por el contrario, solo uno de cada tres sindicatos encuestados considera el acuerdo totalmente implementado o implementado en su mayor parte, por parte de las empresas que emplean a sus miembros. Respecto a los esfuerzos conjuntos para la consecución de la igualdad de género y la diversidad en el sector ferroviario, es esencial una estrecha colaboración entre las empresas ferroviarias y los sindicatos. No obstante, solo el 35 % de las empresas encuestadas y el 29 % de los sindicatos encuestados valoran el nivel actual de cooperación como «muy estrecha» o «bastante estrecha».

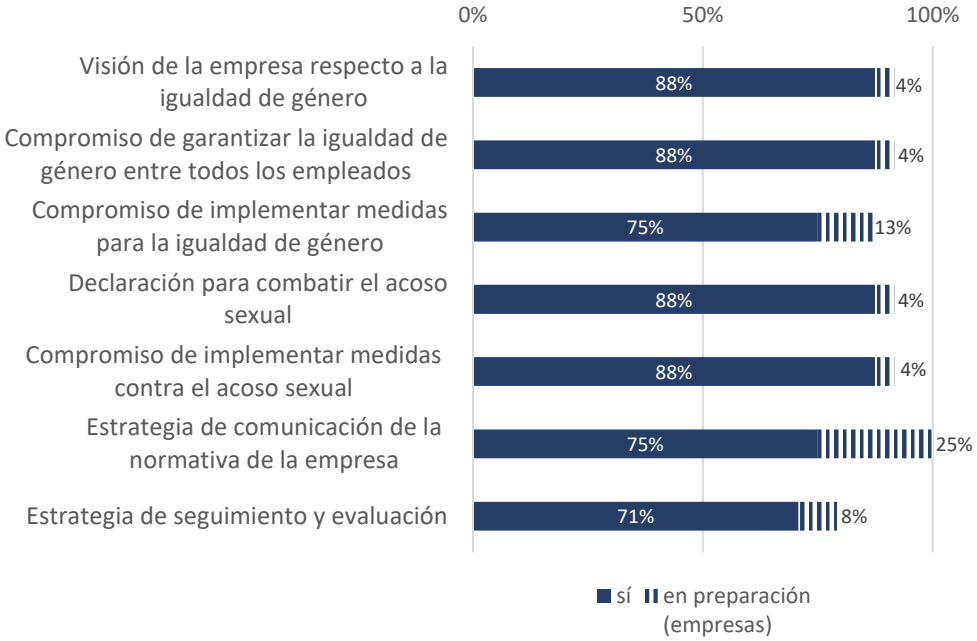
ÁMBITO DE ACTUACIÓN 1: POLÍTICA GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

El 79 % de las empresas ferroviarias encuestadas confirma que dispone de un documento normativo, en forma de documento estratégico o libro blanco, que refleja sus valores corporativos en relación con la igualdad de género, mientras que un 7 % adicional está trabajando actualmente en la elaboración de dicho documento.

[3] CER, ETF (2018): 6.º Informe Anual de la Evolución del Empleo de la Mujer en el Sector Ferroviario Europeo. Datos de 2018. Disponible en internet: https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/04/Women-in-Rail-6th-Annual-Report.pdf (último acceso: 07.07.2025).

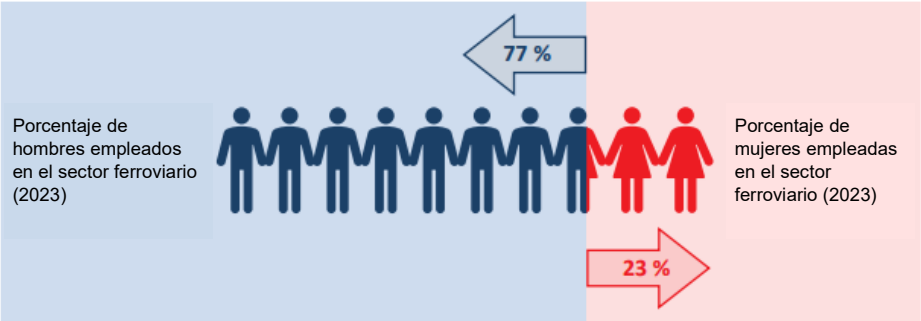


Con valoraciones máximas del 88 %, la mayoría de las empresas encuestadas confirma que su documento normativo incluye una visión de la igualdad de género y una declaración para luchar contra el acoso sexual, así como compromisos para garantizar la igualdad de género de todos los empleados y empleadas, y para implementar medidas contra el acoso sexual. Estos resultados concuerdan mayoritariamente con las respuestas de los sindicatos encuestados: una aplastante mayoría del 93 % confirma que los documentos normativos de las empresas ya incorporan una visión corporativa sobre la igualdad de género, así como el compromiso de garantizar la igualdad de género entre todos sus empleados y empleadas.

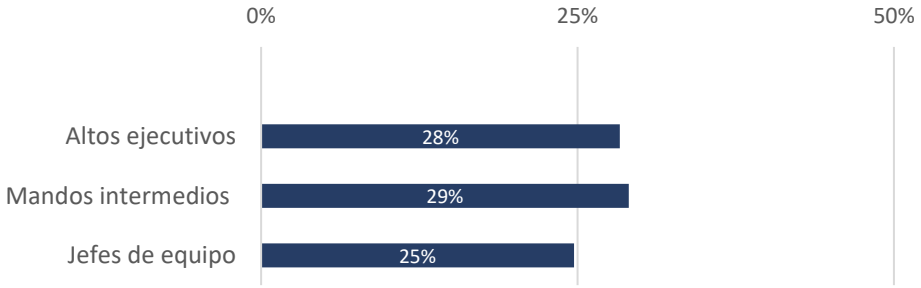


ÁMBITO DE ACTUACIÓN 2: REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE GÉNEROS

A partir de los datos de 28 empresas ferroviarias que empleaban a alrededor de 693 000 personas en 2023, el porcentaje total de mujeres empleadas en el sector ferroviario es del 23 %, lo que indica que aún existe una considerable mayoría de empleados masculinos (77 % frente a un 23 %). En comparación con el porcentaje total de mujeres empleadas, un 21 % obtenido en 2018, se puede constatar un ligero aumento transcurridos cinco años (CER, ETF 2018).



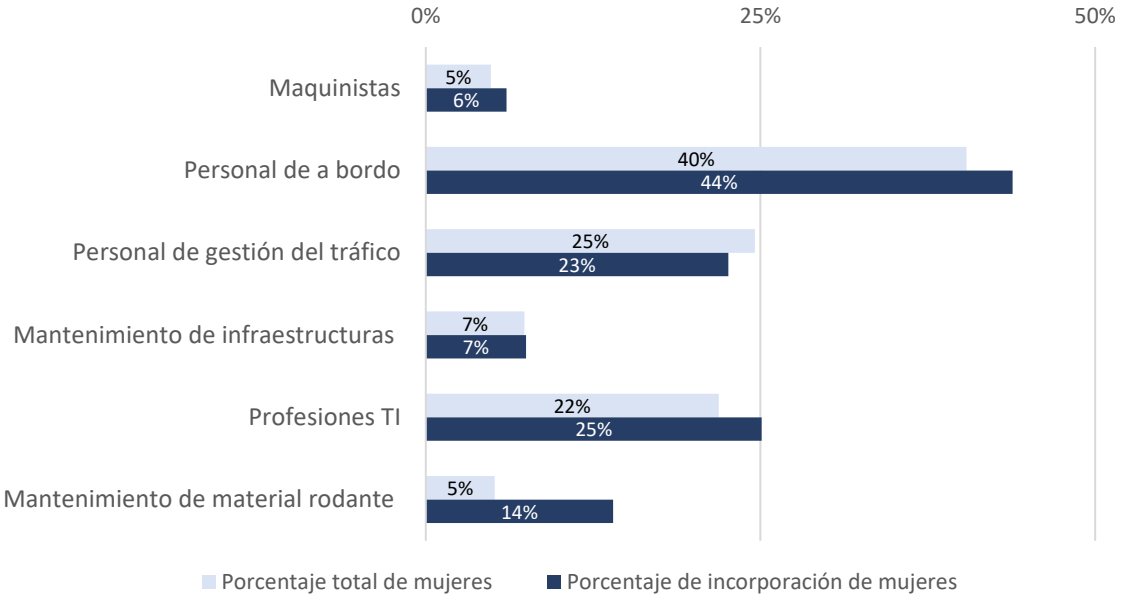
En comparación con el panorama general con el panorama general, se puede observar una representación de géneros más equilibrada en otros niveles de gestión de las empresas ferroviarias: el porcentaje general de mujeres empleadas como mandos intermedios alcanza el 29 % en las empresas ferroviarias encuestadas, seguido por un 28 % en altos ejecutivos y un 25 % en jefes de equipo. La representación de las mujeres en los consejos de administración es ligeramente superior, con un porcentaje del 34 %. En 2018, los porcentajes oscilaban entre un 25 % en el caso de altos ejecutivos y tan solo un 18 % en jefes de equipo (CER, ETF 2018), indicando una considerable mejora de la representación de la mujer en puestos de liderazgo.



Al comparar la representación de mujeres en puestos específicos, surgen considerables diferencias. Se pueden observar porcentajes de mujeres excepcionalmente bajos entre maquinistas y personal de mantenimiento de material rodante (un 5 % en ambos casos), así como entre el personal de mantenimiento de infraestructuras (un 7 %). Se constataron porcentajes más elevados, casi en concordancia con la media del sector, entre profesionales TI (un 22 %) y personal de gestión del tráfico (un 25 %). El mayor porcentaje de mujeres se registró entre el personal de a bordo, un 40 %. De nuevo, se puede observar una ligera mejoría en comparación con los resultados de 2018, cuando el porcentaje de mujeres obtenido fue del 3 % entre maquinistas y del 37 % entre personal de a bordo (CER, ETF 2018).

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 3: RECLUTAMIENTO

El porcentaje total de mujeres en las nuevas contrataciones, un 25 %, es ligeramente mayor que la media sectorial.



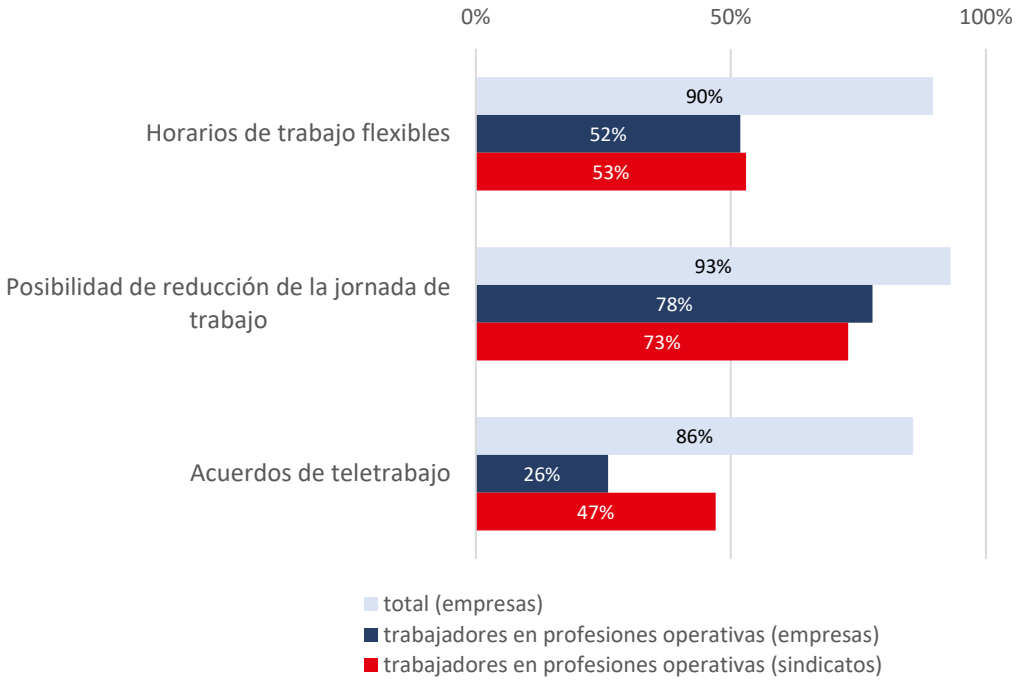
Al desglosar por categorías ocupacionales, se obtuvieron de nuevo resultados ligeramente superiores entre nuevas contrataciones, en comparación con las medias sectoriales. Los porcentajes más bajos se siguen encontrando en maquinistas (un 6 %) y mantenimiento de infraestructuras (un 7 %). Contrasta la clara tendencia de crecimiento de la representación femenina en el mantenimiento de material rodante, con un 14 % de mujeres en nuevas contrataciones. El porcentaje de mujeres entre nuevas contrataciones fue del 25 % en profesiones relacionadas con la informática y del 44 % en personal de a bordo.

En gran medida, las empresas encuestadas implementaron medidas para reforzar la igualdad de género en materia de reclutamiento. Específicamente, un 61 % de las empresas ofrece formación regular para el reclutamiento no discriminatorio, y un 75 % dispone de estándares para la realización de entrevistas de trabajo no discriminatorias y para la revisión de perfiles de puestos de trabajo, eliminando estereotipos de género. La evaluación de los sindicatos encuestados diverge notablemente de esta imagen: solo el 43 % está de acuerdo en que se esté implementando una formación regular en las empresas, y solo el 57 % en que los perfiles de puestos de trabajo estén siendo revisados en lo que respecta a los estereotipos de género. Aproximadamente una cuarta parte de los sindicatos participantes afirma no disponer ninguna información relativa a las medidas adoptadas en esta área.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Generalmente, las mujeres empleadas hacen un mayor uso de las medidas orientadas hacia la conciliación entre la vida laboral y personal. Por ejemplo, en 2023, solo el 5 % de los hombres empleados trabajaba a tiempo parcial, en comparación con el 19 % de todas las mujeres empleadas.

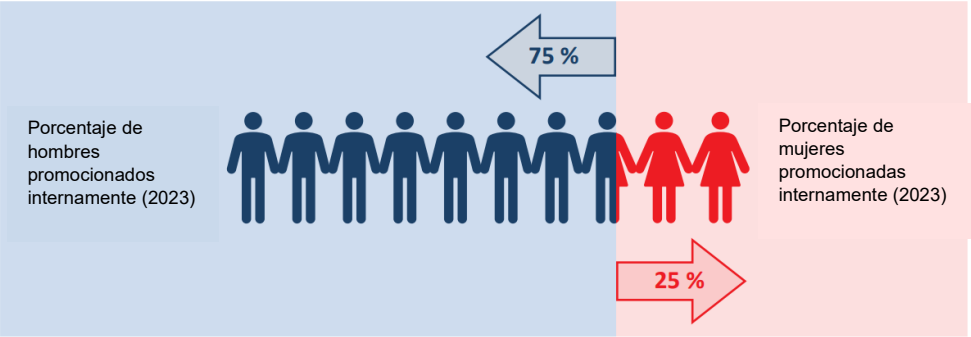
En el caso de empleados y empleadas con permiso parental, el porcentaje de empleadas es de un 4 %, el doble del porcentaje de empleados (un 2 %).



La mayoría de las empresas encuestadas ofrecen modalidades de trabajo concebidas para una mejor conciliación entre las obligaciones laborales y las tareas de asistencia, como puede ser la posibilidad de reducción de jornada (un 93 %), horarios de trabajo flexibles (un 90 %) o modalidades de teletrabajo (un 86 %). Esta afirmación también ha sido mayoritariamente confirmada en las encuestas a sindicatos. No obstante, surgen retos específicos en relación con las profesiones operativas, donde es necesaria la presencia en el lugar de trabajo y tener un horario fijo. El 26 % de las empresas encuestadas indica estar en condiciones de ofrecer modalidades de teletrabajo para este grupo de empleados, mientras un 52 % afirma poder implementar calendarios de trabajo flexibles. Sin embargo, la reducción del horario de trabajo también sigue siendo una medida habitual en profesiones operativas, suponiendo un 78 %. Los representantes de los sindicatos subrayan que no todas las medidas adoptadas implican una mejora de la conciliación de la vida laboral y personal en todas las categorías de trabajo. Es el caso del núcleo del sector ferroviario, especialmente en los trabajos operativos, en los que soluciones como el trabajo inteligente no están ampliamente disponibles y la opción de trabajo a tiempo parcial no es habitual.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 5: DESARROLLO PROFESIONAL

En 2023, el 75 % de todos los empleados promocionados internamente eran hombres, y el 25 % mujeres. En comparación con el porcentaje total de mujeres en empresas ferroviarias, que es del 23 %, este resultado puede ser interpretado, con cautelas, como un indicador de que las mujeres están motivadas para ejercer puestos de liderazgo.

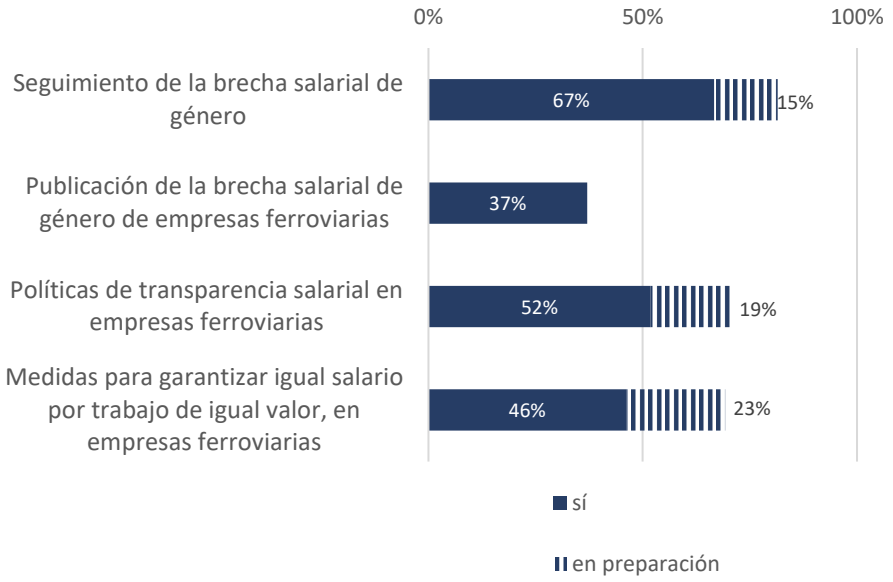


Al preguntar por medidas específicas para garantizar una sensibilidad en cuanto a género en las promociones, el 56 % de las empresas encuestadas afirma disponer de directrices o normas para promociones no discriminatorias, mientras la mitad ofrece formación en entrevistas de promoción sin sesgos, y el 41 % tiene estrategias específicas para motivar a las mujeres para que opten a puestos superiores. Los sindicatos encuestados vuelven a adoptar una posición más escéptica, con alrededor de la mitad de ellos siendo conocedores de la existencia de directrices para la no discriminación en los ascensos y algo menos (un 43 %) declarando que conoce las estrategias para motivar a las mujeres para que opten a puestos superiores.

La representación de las mujeres, tanto en la formación inicial como en la formación profesional continua, añade otra dimensión al desarrollo profesional. Con un 23 % de mujeres respecto al total de empleados en la formación continua y un 26 % de ellas en la formación profesional inicial, estas cifras están en concordancia y se encuentran ligeramente por encima de la media sectorial, respectivamente.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 6: IGUALDAD SALARIAL Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Los sistemas de seguimiento de las políticas de remuneración en las empresas ferroviarias, esenciales para la consecución de la igualdad salarial, están ya disponibles en muchas de las empresas ferroviarias encuestadas. Un total del 67 % de las empresas indica que actualmente está realizando un seguimiento de la brecha salarial de género, mientras que otro 15 % está trabajando en el desarrollo de un sistema de seguimiento con tal fin. Al mismo tiempo, solo un 43 % de los sindicatos encuestados tiene conocimiento de empresas ferroviarias que están realizando un seguimiento de la brecha salarial de género, y otro 39 % no dispone de información al respecto.



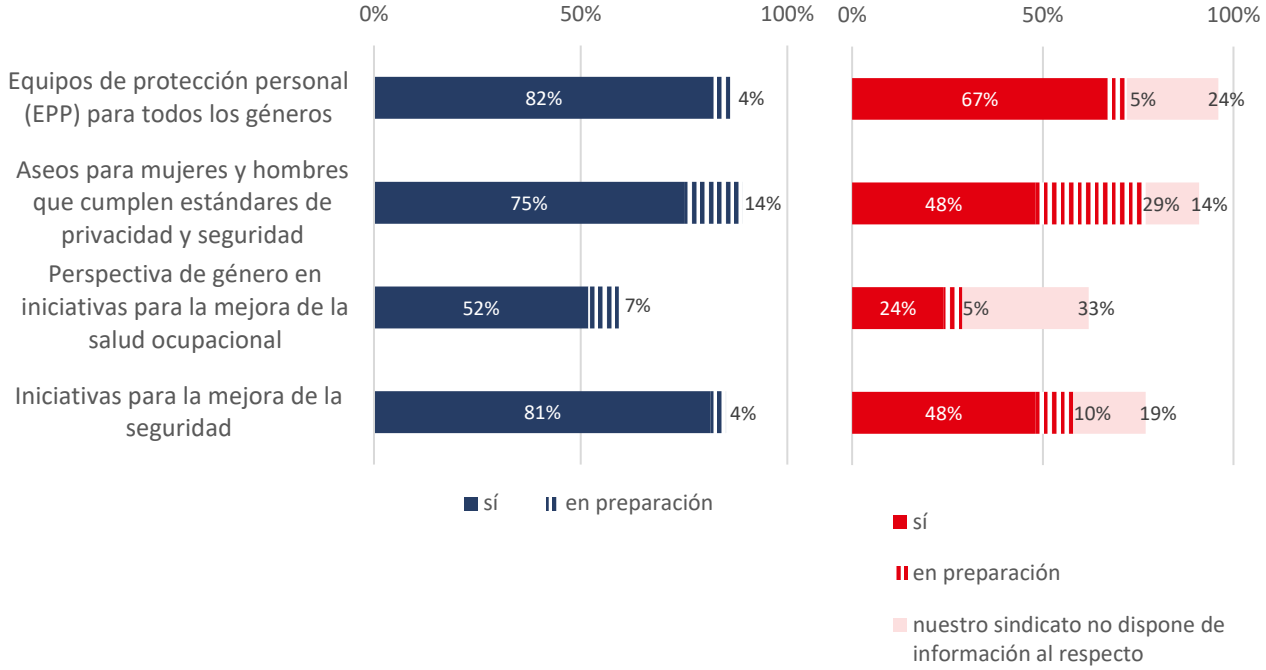
Otros indicadores de la falta de transparencia en lo relativo a políticas salariales son el relativamente bajo porcentaje de empresas ferroviarias encuestadas que han publicado su brecha salarial de género (un 37 %) y de las que disponen de políticas de transparencia salarial (un 52 %). Además, solo el 14 % de los sindicatos encuestados afirma tener conocimiento de empresas ferroviarias que publican datos de la brecha salarial de género, mientras el 48 % conoce empresas con políticas de transparencia salarial.

Al mismo tiempo, las empresas ferroviarias están esforzándose por eliminar la brecha salarial de género, con un 48 % de las empresas encuestadas, que ha reforzado ya las medidas para garantizar igual salario por trabajo de igual valor, y otro 23 % que está desarrollando actualmente dichas medidas. Estas conclusiones también han sido ampliamente corroboradas en las encuestas a los sindicatos.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 7: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y ENTORNO LABORAL

Haciendo hincapié en la salud y seguridad en el trabajo, las empresas ferroviarias encuestadas han establecido en gran parte medidas para tal fin: El 82 % de las empresas ha afirmado facilitar al personal equipos de protección (EPP) que cumplen los requerimientos de todos los géneros, mientras

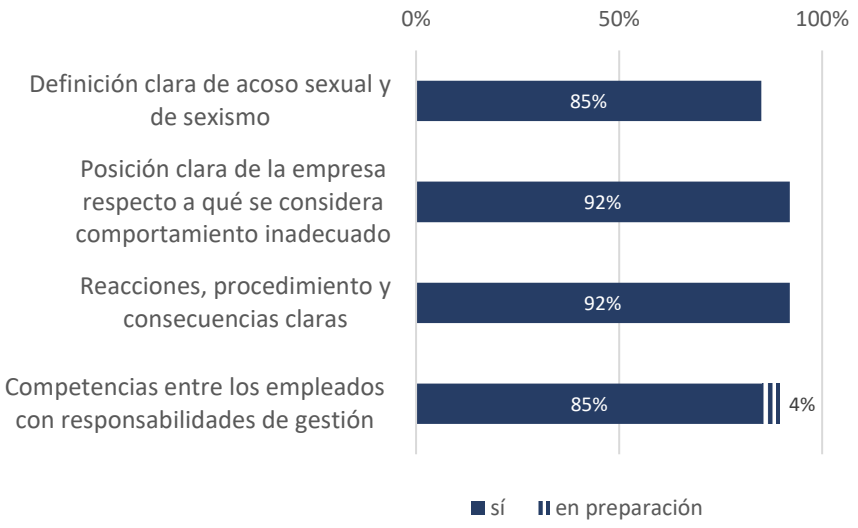
que solo el 75 % ha instalado aseos apropiados. El compromiso general con la seguridad en el puesto de trabajo parece ser intenso, con un 81 % de las empresas indicando que han lanzado iniciativas generales de seguridad.



Según los sindicatos encuestados, la medida más ampliamente extendida en relación con la salud y seguridad en el trabajo en las empresas ferroviarias, es la provisión de equipos de protección personal (EPP) para todos los géneros, con un 67 % confirmando su disponibilidad. Solo el 48 % de los sindicatos participantes confirma la existencia de instalaciones sanitarias que cumplan los estándares de privacidad y seguridad tanto para mujeres como para hombres, y el mismo porcentaje afirma que las empresas ferroviarias están llevando a cabo iniciativas para la mejora de la seguridad.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL SEXISMO

Además de la adopción de políticas contra el acoso sexual y el sexismo, las empresas ferroviarias encuestadas también conciben y aplican medidas con tal fin. En este sentido, el 89 % de las empresas está de acuerdo en que garantizar la privacidad de las víctimas al reportar un incidente tiene una importancia fundamental, y un 82 % indica que ha establecido una oficina o persona de confianza para este tipo de incidencias. Los sistemas de denuncia para la recogida de datos sobre acoso sexual y sexismo, así como las medidas para aumentar la concienciación entre los empleados, son ampliamente utilizadas en las empresas ferroviarias, con porcentajes del 68 % y del 75 %, respectivamente. En contraste, son menos las empresas ferroviarias que han implementado mecanismos de seguimiento de los procedimientos o medidas contra el acoso sexual y el sexismo (un 64 %).



El resultado de la encuesta a los sindicatos pudo confirmar la implementación de estas medidas solo en un reducido grado, con un alto porcentaje de sindicatos indicando un déficit de información acerca de dichas acciones. Por ejemplo, solo la mitad de los sindicatos pudo confirmar la existencia de sistemas de seguimiento frente al acoso sexual y al sexismo, con un llamativo 45 % que no tiene conocimiento de esta clase de medidas. Del mismo modo, el 55 % de los sindicatos pudo confirmar que las empresas ferroviarias disponen de sistemas de denuncia «in situ» para la recogida de datos relativos a acoso sexual o sexismo, y solo el 45 % pudo confirmar la aplicación de medidas para promover la concienciación entre todos los empleados.