

II PLAN DE IGUALDAD

Junio 2019



ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN

2.- DEFINICIONES

3.- RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

4.- OBJETIVO GENERAL

5.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

6.- ACCIONES A IMPLANTAR

6.1 ACCESO AL EMPLEO

6.2 IGUALDAD, CONDICIONES DE TRABAJO Y CARRERA PROFESIONAL

6.3 FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

6.4 TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

6.5 RETRIBUCIONES

6.6 VIOLENCIA DE GÉNERO

7.- DESTINATARIOS

8.- VIGENCIA

9.- CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

10.- DIFUSIÓN DEL PLAN

11.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

12.- ANEXOS

I.- Protocolo de actuación frente al acoso laboral. (Incluye Acuerdo 10-3-2016)

II.- Protocolo de actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Incluye Acuerdo 10-3-2016)

1. INTRODUCCIÓN

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recogía en su exposición de motivos que el **artículo 14 de la Constitución** “proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo”, el **artículo 9.2** del mismo texto consagra “la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva”.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en **diversos textos** internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la **Convención** sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las **Naciones Unidas** en diciembre de **1979** y ratificada por España en 1983.

La acción del Gobierno en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se incardina en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidas, que tras una labor centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presentó un punto de inflexión en la **IV Conferencia Mundial de Mujeres**, celebrada en **Pekín en 1985**. A partir de dicha Conferencia, se puso de relieve que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se pasó a considerar, **por primera vez**, que su tratamiento no puede ser sectorial y **debe integrarse en el ámbito de las políticas gubernamentales**.

La **Declaración del Milenio en 2000**, supuso otro gran hito importante en este camino, al establecer los conocidos como «**Objetivos del Milenio**», entre los que se incluye **la igualdad entre los sexos** como una de las metas a alcanzar.

La igualdad es asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam**, el 1 de mayo de 1999 y del **Tratado de Lisboa**, el 1 de diciembre de **2009**, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, debe destacarse la importancia que han tenido documentos como la **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres **en asuntos de empleo y educación**; la **Directiva 92/85/CEE** del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la **mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada**, que haya dado a luz o en periodo de **lactancia**; la **Directiva 2004/113/CEE**, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres **en el acceso a bienes y servicios y su suministro**; la **Directiva 2010/18/UE** del Consejo, de 8 de marzo de 2010; la **Carta de la Mujer**, adoptada en marzo de **2010**; la **Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad** entre mujeres y hombres (2010–2015) y el **segundo Pacto Europeo** por la Igualdad de Género (2011–2020).

En el ordenamiento jurídico interno de España, la aprobación de la citada **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva** de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre ambos sexos en las políticas públicas. Con esta ley orgánica, se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su **artículo 64** contempla los **objetivos** a alcanzar en **materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público**, así como las **estrategias** o **medidas** a adoptar para su consecución.

Uno de los objetivos de la ley de igualdad, es la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, así como que la ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de principios de **actuación de todos los poderes públicos**.

El **artículo 45** sobre **elaboración y aplicación** de los **planes de igualdad**, señala que las **empresas** están **obligadas** a **respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral** y, con esta finalidad, **deberán adoptar medidas** dirigidas a evitar cualquier tipo de **discriminación** laboral entre mujeres y hombres, medidas **que deberán negociar, y en su caso acordar**, con los **representantes legales de los trabajadores**.

El **artículo 46** define los **planes de igualdad** de las empresas como un **conjunto ordenado de medidas**, adoptadas **después** de realizar un **diagnóstico** de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Adif ha mostrado siempre su interés y compromiso en la participación y realización de acciones a favor de la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, como principio esencial de su política de recursos humanos.

Así, tras los avances realizados sobre esta temática y recogidos en toda la negociación colectiva del período Renfe, **el I Convenio Colectivo de Adif** supuso un hito determinante en esta materia, ya que en el mismo se **recogían** temas tan importantes como la conciliación, medidas de selección y formación, **creación de la Comisión Mixta para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación**, medidas de protección contra la **violencia de género**, **elaboración del primer diagnóstico** de situación en igualdad y negociación y **aprobación del primer Plan** de Igualdad en la Empresa.

Este **I Plan de Igualdad** fue **aprobado** con la unanimidad de empresa y todos los sindicatos representados en el Comité General en sesión de esta de **2 de marzo de 2010** y **posteriormente incorporado al II Convenio** Colectivo de Adif.

Durante todo el proceso de vida del Plan, la actual Comisión de Política Social e Igualdad ha venido realizando el análisis de los indicadores de la marcha de este, que las partes intervinientes también aprobaron por unanimidad.

Con carácter previo a la presentación del diagnóstico de situación, precursor de este II Plan de Igualdad, que se realizó a la Representación de Personal en sesión de la Comisión de Política



Social e Igualdad de 17 de octubre de 2017, la Dirección de la Empresa ratificó su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, reiterando también su responsabilidad de elaborar un nuevo Plan de Igualdad, que se negociará con la Representación de Personal.

La Comisión de Política Social e Igualdad, heredera de las antiguas Comisiones Mixtas de Política Social y Comisión Mixta para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, fue creada por el Acuerdo de Derechos Sindicales con el Comité General de Empresa el 29 de enero de 2015 y ratificado en su sesión de 22 de abril de 2015, siendo fusionadas las anteriores en aquella e integrándose en su seno las funciones y competencias de ambas.

El **I Convenio Colectivo** de Adif y Adif Alta Velocidad contempla que la elaboración de las propuestas del nuevo Plan se encarga a la citada Comisión de Política Social e Igualdad, y que posteriormente serán trasladadas a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, para su negociación y aprobación.

En dicha cláusula se recogen los **Ejes de actuación** del mismo y que por tanto, deberemos incorporar a este II Plan de Igualdad.

- Acceso al empleo.
- Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
- Formación, información y sensibilización.
- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Violencia de Género.

Nuestra Empresa, en su Nueva Orientación Estratégica 2020, recientemente puesta en marcha, ha incluido, formando parte de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Igualdad de Género, con carácter transversal.

Los firmantes de este II Plan de Igualdad de Adif, manifiestan su voluntad y deseo de recibir información y participar, si fuera necesario, en el Comité Sectorial de Diálogo Social Sectorial de la Unión Europea, especialmente sobre la representación e integración de las mujeres en el sector ferroviario (Women in Rail-WIR), delegando para ello en la EIM (Asociación de Administradores Europeos de Infraestructura Ferroviaria) para participar en el Comité Directivo del Diálogo Social Ferroviario y recibir información por parte de Adif de los temas allí tratados.

Este II Plan de Igualdad de Adif, además de conseguir sus objetivos generales y específicos, debe posibilitar a nuestra empresa, continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades al personal que en ella trabaja, implementando todas aquellas medidas de la legislación vigente que nos sean de aplicación.

2. DEFINICIONES

A efectos de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres en la Entidad, así como la difusión y comprensión de las medidas en el Plan de Igualdad adoptadas, al igual que hicimos en el I Plan de Igualdad, se asumen como propias las definiciones que se recogen en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y otras de carácter normativo vigentes en nuestra empresa.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, considerando las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual

Entendido como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo

Entendido como cualquier comportamiento realizado **en función del sexo** de una persona, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral

Entendido como el ejercicio de una **violencia psicológica extrema, abusiva e injusta** de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro trabajador o trabajadores desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Circunstancia Agravante 1ª del art. 461 de la Normativa Laboral de Adif

Ostentar cargos de Jefatura, mando o dirección, especialmente en las faltas que se relacionan con la disciplina, acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acciones Positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas, en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el **artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación** en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La **capacidad y legitimación** para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho, corresponden a las **personas físicas y jurídicas con interés legítimo**, determinadas en las leyes reguladoras de estos procesos.

La **persona acosada** será la **única legitimada** en los litigios sobre **acoso sexual** y acoso **por razón de sexo**.

Prueba

De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que **las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo**, corresponderá a la **persona demandada probar la ausencia de discriminación** en las **medidas** adoptadas y su **proporcionalidad**.

LEGISLACIÓN DE REFERENCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD.

- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo **para la igualdad efectiva** de mujeres y hombres, modificada por **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la **violencia de género**.
- **II Convenio multiempresarial de Adif y Adif Alta Velocidad** de 8 de mayo de 2019.
- **Real Decreto-ley 8/2019**, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la **precariedad laboral en la jornada de trabajo**. (en lo que sea de aplicación en Adif).

3. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

El paso previo y obligatorio para diseñar y redactar un plan de igualdad es realizar un diagnóstico de situación, que consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, según se recoge en el artículo 46 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo.

El I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad en su cláusula 10ª, establece que la Comisión de Política Social e Igualdad efectuaría el Diagnóstico de situación en igualdad que figura en aquella

Esta Comisión tuvo cumplida información de la marcha de la elaboración del diagnóstico, participando y colaborando de manera activa y positiva en el desarrollo de los trabajos, se informó igualmente a todo el personal, a través del portal Inicia de la Intranet de Adif, de las actuaciones realizadas durante la elaboración del diagnóstico, especialmente en aquellas en que fue precisa la participación del personal, estando incluso abierto un buzón de sugerencias. Posteriormente fue presentado a la Representación de Personal en sesión de 17 de octubre de 2017 y a continuación publicado en su totalidad, para su difusión general y conocimiento por toda la empresa, en la página web de Laboralia.

METODOLOGÍA Y TRABAJOS REALIZADOS

Para la realización del Diagnóstico de situación en igualdad, se continuó, como se hizo en el primero realizado en el año 2008, tomando como referencia los aspectos relativos al publicado en el "Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa", editado por el Instituto de la Mujer.

Los trabajos de recogida y tratamiento de la información, siguiendo el sistema del anterior Diagnóstico, para que pudieran destacarse los cambios producidos, se estructuraron en dos aspectos diferenciados; en primer lugar, se seleccionaron los indicadores de tipo cuantitativo y cualitativo, y se analizó la documentación generada, y en segundo lugar, se recabó la opinión, la participación voluntaria y el debate interno del personal, para lo cual se elaboró, por expertos en la materia, un cuestionario, que se puso a disposición de todo el personal en Laboralia para que fuera contestado de manera absolutamente libre y voluntaria por todas aquellas personas que trabajan en la empresa y que quisieran hacerlo. Finalmente fue respondido por más de mil personas y los resultados de la encuesta fueron incorporados al Diagnóstico.

Los indicadores cuantitativos empleados fueron: datos generales de la plantilla, movimientos de personal, promoción y formación, licencias y excedencias, responsabilidades familiares y datos generales de la representación legal del personal.

En cuanto a indicadores cualitativos, se incluyeron cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa, selección externa, formación, selección interna, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, política social, representatividad de género, violencia de género y situaciones de especial protección, riesgos laborales y salud laboral, uniformidad de las mujeres y convenio colectivo

Con toda esta información recogida se realizó un estudio detallado de la situación de mujeres y hombres en la empresa, para lo que fue desagregada por sexo y se aplicó el análisis y la evaluación del impacto de género. Igualmente se intercambiaron opiniones y se debatió con personal de la empresa sobre la política y prácticas de recursos humanos, desde la perspectiva de igualdad de mujeres y hombres.



El análisis permitió identificar cómo es la plantilla de Adif, qué desequilibrios pudieran existir entre mujeres y hombres y en qué aspectos y prácticas empresariales se podría avanzar en la gestión de recursos humanos desde la óptica de igualdad de oportunidades.

Tras todo este trabajo se realizaron las conclusiones del informe del diagnóstico de situación en igualdad de oportunidades en Adif, que se recogieron en el mismo y que fue validado el día 23 de enero de 2018, en reunión de la Comisión de Política Social e Igualdad, considerando que servía de base para la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.

CONCLUSIONES

Como se afirmaba en el Diagnóstico, nuestra empresa nació con una firme y clara vocación de servicio público, ejercido con criterios de una buena gestión empresarial, logros estos, que se consiguen con el trabajo diario del conjunto de profesionales que integran la empresa, primando además la seguridad, la eficiencia y la calidad.

Ya nuestro Plan de Empresa 2013 – 2016, dentro de sus valores recogía que las personas que trabajan en Adif constituyen el principal activo de la Entidad. El citado documento, indica además, dentro del análisis Dafo estratégico del mismo, que una de las fortalezas de la empresa es su alta reputación empresarial y social.

Y esta empresa y este conjunto de profesionales que constituyen la plantilla de Adif, es la entidad y el sujeto sobre el que se dirigía este diagnóstico en igualdad de oportunidades.

Plantilla

Realizado el análisis y el contraste de toda la información facilitada, nos encontramos con que el personal de la empresa continúa siendo mayoritariamente masculino, pues supone un 85,99 %, frente a un 14,01 % de mujeres, derivada esta situación de los canales de ingreso que existían y de muchas profesiones ocupadas únicamente por hombres, como ya se decía en el diagnóstico de 2008, aunque en este período las mujeres en la empresa suponen más de un punto de diferencia sobre el anterior, gracias fundamentalmente a las ofertas de empleo público que se desarrollaron al final del período previo a aquel y posteriormente al mismo.

Muy relacionado con esto es la edad media de la plantilla con alrededor de 53 años, y la antigüedad, que sobrepasa los 30 años.

Con estos resultados concluimos asegurando que Adif tiene una plantilla mayoritariamente masculina, con una media de edad elevada y con una antigüedad notable, pero ello no nos puede llevar a la conclusión de que es un personal amoldado a la situación actual y sin inquietudes de renovación, bien al contrario, durante estos años se ha venido demostrando de manera continua que se adapta a los importantes cambios que se han producido en la sociedad y en nuestra Entidad, apreciándose inquietudes para mejorar su desarrollo, como lo acreditan las promociones producidas en la empresa en el año 2015, de las cuales un 17,70% de ellas son mujeres, lo que supone más de tres puntos sobre su presencia en la plantilla. Cuando se contempla por colectivos se ve que todos sobrepasan la media en la Entidad, con especial relevancia en mandos intermedios y cuadros, que ha supuesto un incremento de más de un 23 por ciento de las promociones en este colectivo. Esto se aprecia también en su asistencia a cursos de



formación, ya que muchas de estas personas realizan más de dos cursos al año, tal y como se desprende de los datos.

La plantilla de Adif continúa haciendo un uso importante de los derechos que le confiere nuestra normativa y el Estatuto de los Trabajadores, como lo certifica el número de personas que utilizan los mismos, tanto en licencias, excedencias o reducciones de jornada, en muchos casos en relación con las responsabilidades familiares que ostentan, pues a pesar de la media de edad elevada, un porcentaje importante, del personal tiene hijos y además, atienden las necesidades de personas mayores, como lo acreditan los datos que sobre ello se desglosan en el diagnóstico.

Empresa y normativa

El análisis de toda la información estudiada, nos vuelve a permitir llegar a la conclusión de que en Adif no se aprecia ninguna medida, decisión o precepto que nos haga pensar en la existencia de discriminación o que genere desigualdad entre mujeres y hombres, es más, el planteamiento que se desarrolla en muchos aspectos es adoptar medidas preventivas que permitan solventar cualquier posibilidad de discriminación, y toda la estructura de la empresa está en condiciones de adoptar los recursos precisos para que la igualdad de oportunidades sea un signo **DISTINTIVO** de la Entidad.

Pero es que además, existen medidas positivas que profundizan en la igualdad de oportunidades, que se han ido incorporando a los diferentes convenios colectivos que en estos años se han venido firmando entre las partes negociadoras, desagregación de datos por sexo (señalar que todo el trabajo realizado para la elaboración de este diagnóstico se facilitó al tener todas nuestras bases de datos ya desagregadas), medidas disciplinarias o protocolo de actuación ante situaciones de acoso, entre otras.

En apartados concretos recogidos en el diagnóstico, hay que señalar que el ingreso en la empresa continúa regulado en nuestra normativa y basado en la oferta pública de empleo, todo ello bajo criterios de igualdad, mérito y capacidad, no detectándose ninguna incidencia en materia de igualdad.

La formación es absolutamente igual para mujeres y hombres.

En cuanto a promoción, al igual que el ingreso en la empresa, se encuentra también regulada en nuestra normativa, sin apreciarse ningún signo discriminatorio, bien al contrario, regula la preferencia, en igualdad de puntos, al género subrepresentado.

En política salarial, no se ha detectado la existencia de ninguna medida discriminatoria, cobrando mujeres y hombres lo mismo por el mismo trabajo, conforme lo acordado en tablas salariales, vía negociación colectiva. Igualmente los beneficios sociales existentes en Adif se encuentran a disposición de ambos sexos y son utilizados sin ningún tipo de discriminación.

Respecto a ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, destacar que existen medidas adoptadas en este sentido a través de los diferentes convenios colectivos y que son utilizadas por mujeres y hombres. Como ya se anunció anteriormente, en algunos aspectos la normativa interna mejora la legislación general y es voluntad continuar y mejorar los avances en esta materia, mediante los acuerdos que las partes alcancen.

En lo relativo a comunicación, existen múltiples y modernos canales de información entre empresa y plantilla y viceversa, no detectándose ningún tipo de discriminación en la misma y acreditándose que llega por igual a mujeres y hombres, siendo destacable la utilización de encuestas de opinión para conocer la postura de las personas que trabajan en la misma, como se ha demostrado e incorporado a este diagnóstico.

Se recoge también la existencia de medidas de apoyo a colectivos específicos, como personas con discapacidad o mujeres víctimas de violencia de género, entre otros.

Tampoco existe discriminación alguna en lo concerniente a riesgos laborales y salud laboral. En este apartado se cumplen las medidas específicas destinadas a proteger la maternidad recogidas en la ley, algunas mejoradas, y se ha incrementado el uso de las campañas de medicina preventiva, siempre buscando la mejora de salud de nuestro personal y previniendo, en la medida de lo posible, la evitación de riesgos laborales.

En resumen, como se señala anteriormente, no existe en nuestra Entidad, en la composición de su plantilla, normativa, disposiciones o acuerdos, ninguna medida que nos haga pensar en la existencia de algún tipo de discriminación, ni alteración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se debe hacer hincapié en las sugerencias manifestadas por el personal en las encuestas y que faciliten la creación de medidas en esas materias.

4. OBJETIVO GENERAL

El Plan, tiene como **objetivo general** continuar avanzando en las siguientes cuestiones:

- Fomentar el igual valor de mujeres y hombres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos.
- Eliminar, si alguna fuera detectada, posibles discriminaciones por razón de sexo.
- Proseguir con los avances en la empresa en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando en la negociación colectiva aspectos relativos a la conciliación personal, familiar y laboral.

El Plan está basado en los siguientes ejes de actuación ya enunciados anteriormente:

- Acceso al empleo.
- Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
- Formación, información y sensibilización.
- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones
- Violencia de Género y Protocolos de Acoso.

Para lograr este objetivo general se despliegan los objetivos específicos que se desarrollan a continuación, así como su inclusión en el convenio colectivo.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

En la **definición** de estos objetivos, se ha tenido en cuenta el **resultado** del **diagnóstico** de situación elaborado y aprobado por la Comisión de Política Social e Igualdad y **recogido en el I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad**, considerando los mismos como los más adecuados para seguir avanzando en materia de igualdad en Adif:

Acceso al empleo

Aunque el acceso al empleo en Adif no muestra desequilibrios significativos al regirse por los principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad, debe un ser objetivo de este plan prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo en Adif.

Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional

La carrera profesional en Adif está conformada por el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, debiendo ahondarse desde la perspectiva de igualdad; en ello y respecto a la promoción interna, habrá que analizar posibles nuevas medidas para evitar que exista un desequilibrio en el acceso entre mujeres y hombres.

El **objetivo** de este eje sería **asegurar** la igualdad de trato en las **condiciones de trabajo** y oportunidades en la **carrera profesional** en Adif.

Formación, información y sensibilización

La línea de actuación principal implicará el cumplimiento del mandato legal de formar y sensibilizar sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se hace necesario recalcar la necesidad de informar y difundir los datos desagregados por sexo, para fomentar el conocimiento, de posibles situaciones de desigualdad.

Este eje tiene como **objetivo** **sensibilizar, informar y formar** en materia de **igualdad, conciliación y corresponsabilidad**.

Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral

Entre las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres, buena parte de ellas vienen asociadas a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, por lo que habrá que estudiar **aspectos** relativos a la **distribución del tiempo de trabajo**, entre los que se encuentra el **teletrabajo**. Hay que referirse también a la corresponsabilidad, que es uno de los factores que más influyen en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral y social y analizar a través de la negociación colectiva, las **mejoras que faciliten la asistencia médica** de las personas trabajadoras, así como el acompañamiento de las y los **dependientes** a su cargo.

El **objetivo** de este eje sería **avanzar** en nuevas **medidas**, teniendo en cuenta la actividad de Adif, que permitan **conciliar** la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres y **reducir** las **diferencias** entre ambos sexos (fomento de la corresponsabilidad).

Retribuciones

Una vez **constatado**, por la forma de percepción de los salarios en: fijo, variable y complementos y tablas salariales, que **no existe discriminación entre hombres y mujeres en Adif**, el **objetivo** de este eje debería ser **continuar** incidiendo en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre ambos sexos.

Violencia de género

Nuestra empresa, **desde la implantación de la ley** de violencia de género, **ya vino adoptando medidas que van más allá de lo recogido en la misma**.

Debido al importante aumento del número de actos producidos en la sociedad sobre esta materia, nuestra empresa quiere hacer de este eje del Plan de Igualdad un llamamiento del respeto que se debe dar a quienes puedan ser víctimas de la misma, por lo que empleará sus esfuerzos en la prevención, la asistencia y la protección de las víctimas de este tipo de violencia.

El **objetivo** de este eje, será **promover y difundir acciones preventivas que posibiliten evitar esa violencia**.

Para alcanzar estos objetivos, se ha diseñado una serie de acciones y/o programas que se desarrollarán en el apartado siguiente.

6. ACCIONES A IMPLANTAR

Asociado a cada objetivo específico, se han establecido una serie de acciones a desarrollar.

OBJETIVO ESPECÍFICO: ACCESO AL EMPLEO

Objetivo

PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO EN ADIF

Medidas adoptadas:

- 1.- Seguir aplicando la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y actuaciones llevadas a cabo por Adif y continuar con la igualdad de oportunidades, como uno de los referentes en la gestión de recursos humanos, difundiendo a todo el personal las actuaciones realizadas en esta materia.
- 2.- Continuar promoviendo la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría)
3. En los cursos de acogida a personal de nuevo ingreso, deberá incluirse un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres y otro sobre violencia de género.
- 4.- La Comisión de Seguimiento del Plan analizará el nuevo borrador de normativa laboral, una vez que sea acordado, revisando que se redacta en un lenguaje no sexista y evitando cláusulas susceptibles de discriminación.
- 5.- Se adoptarán medidas razonables y adecuadas en el ámbito de Adif, para facilitar a las aspirantes embarazadas o en maternidad y personas con discapacidad, la participación en las pruebas selectivas externas e internas, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en que concurran dichas situaciones.
- 6.- Continuar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos, utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa, garantizando la igualdad de oportunidades.
- 7.- Informar a empresas externas con las que trabajemos en estos procesos de selección, del compromiso de Adif con la igualdad de oportunidades. Se exigirá que estas empresas tengan aprobado un Plan de Igualdad conforme a la ley.
- 8.- Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y manuales utilizados, poniendo especial interés en no figurar imágenes que masculinicen o feminicen una profesión, así como analizar los requisitos exigidos para evitar que pudieran ser discriminatorios. Este empleo de lenguaje no sexista, se aplicará también en la denominación de puestos y en la comunicación de cambios organizativos. En relación a este aspecto se revisarán las imágenes que ilustran los documentos en vigor, especialmente los de uso reglamentario.

9.- Evitar en el proceso de selección, la realización de preguntas relativas a cargas familiares y estado civil.

10.- Continuar incluyendo en el temario de las convocatorias internas la Ley de Igualdad, haciéndolo extensivo a las convocatorias externas.

11.- Realizar una memoria anual específica de convocatorias externas, con porcentajes de ocupación por género.

12. Incluir el número total de personas trabajadoras en los indicadores de entradas de personas trabajadoras en Adif, distribuido por género y categoría.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento

Se desarrollará anualmente un seguimiento para comprobar que las acciones que se desarrollan, en el ámbito de gestión de recursos humanos, respetan y favorecen la igualdad de oportunidades.

La Comisión de Seguimiento del Plan verificará anualmente, que se está cumpliendo la paridad en los tribunales arriba mencionados y conforme a lo redactado en el mismo.

Cuando se realice una actuación por la empresa en este ámbito, la Comisión de Seguimiento del Plan constatará que ha llegado a todo el personal y de no ser así, se verificará el motivo y se iniciará una nueva campaña específica de difusión.

La Comisión de Seguimiento del Plan verificará anualmente, que la documentación de normativa laboral generada en ese periodo, contiene un lenguaje no sexista y si no fuera así, lo pondrá en conocimiento de la Dirección para que sea corregido.

Anualmente, la empresa verificará que se ha informado a las empresas externas de selección con las que se trabaje, del compromiso de Adif con la Igualdad de Oportunidades, dando cuenta de los resultados a la Comisión de Seguimiento del Plan.

En el plazo de un año desde la firma del Plan, se verificará que en las convocatorias externas e internas, se incluye en los temarios la Ley de Igualdad.

Cuando se establezcan los indicadores del Plan, se analizará la conveniencia de incluir uno que refleje las personas que acceden a Adif por el turno de discapacidad, desagregado por sexo.

Concluido un proceso de contratación y a la vista del resultado de los ingresos, la Comisión de Seguimiento analizará los mismos, para, a la vista de ellos, proponer a Dirección y CGE la adopción de medidas, para impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en futuras convocatorias, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

IGUALDAD, CONDICIONES DE TRABAJO Y CARRERA PROFESIONAL

Objetivo

ASEGURAR LA IGUALDAD DE TRATO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y OPORTUNIDADES EN LA CARRERA PROFESIONAL EN ADIF.

Medidas adoptadas:

- 1.- Integrar la presencia equilibrada de género en todas las actuaciones que realice la empresa y en los objetivos que se marquen y que puedan incidir en la representatividad de mujeres y hombres.
- 2.- Cuando se asignen nuevos puestos, se comprobará la realización de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas.
- 3.- Seguimiento de indicadores que midan la representatividad de género a nivel empresa, a nivel estructura de dirección, estructura de apoyo, mandos intermedios y cuadros técnicos y personal operativo.
- 4.- Se desarrollará una base de datos de perfiles profesionales, con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.
- 5.- Preferencia en las acciones de movilidad a las personas que, con igualdad de puntuación, tras la aplicación de los valores y factores establecidos, pertenezcan al género subrepresentado, con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura.
- 6.- Publicitar aquellos puestos o categorías en los que existe subrepresentación de un género, para tomar medidas correctoras, siempre de acuerdo con la legislación vigente.
- 7.- Adif integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 8.- Realizar una memoria anual específica de convocatorias internas, con porcentajes de ocupación por género. Se entregará a la Comisión de Seguimiento del Plan.
- 9.- Introducir en los indicadores de promoción del personal desagregados por sexo y categoría, el número total de las personas trabajadoras promocionadas.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento

Anualmente, la empresa analizará las actuaciones realizadas que inciden en la representatividad equilibrada de género, para verificar que la tendencia es positiva. Esta información será trasladada a la Comisión de Seguimiento del Plan.

Si se detectan informes emitidos por Adif donde hay datos susceptibles de haber figurado desagregados por género, la empresa lo comunicará al Área correspondiente, para que los sucesivos informes similares se presenten desagregados.

Anualmente, la Comisión de Seguimiento del Plan, revisará si hay posibilidad de incorporar nuevos indicadores de género relativos a la igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan, realizará las reuniones que sean necesarias, en las que podrá presentar nuevas sugerencias relativas a la Igualdad en la Empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo

SENSIBILIZAR, INFORMAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Medidas adoptadas:

- 1.- Adif fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, empleando los medios de la empresa para sensibilizar al personal en cuestiones relativas a estas materias, e incidiendo en la utilización de un lenguaje no sexista, así como en la imagen de la empresa.
- 2.- Realizar periódicamente, cuestionarios como el efectuado en el Diagnóstico para continuar con el seguimiento de la Igualdad en Adif.
- 3.- Analizar la posibilidad de crear un apartado específico en Laboralia para dar información relativa a la igualdad de oportunidades y habilitar la inclusión en el mismo de un buzón de sugerencias al efecto, del que se informará a la Comisión de Seguimiento.
- 4.- Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.
- 5.- Se incluirán indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce alguna desigualdad.
- 6.- Potenciar, a través de Laboralia, la participación de padres o madres con hijos en actividades de ocio.
- 7.- Fomentar el conocimiento y uso de las medidas de conciliación y la corresponsabilidad entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.
- 8.- Explorar nuevos canales de difusión de las ofertas de formación.
- 9.- Se creará un módulo formativo sobre igualdad de trato y oportunidades, una vez implantado el presente Plan de Igualdad, que también incluirá los distintos protocolos vigentes.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento

La empresa verificará periódicamente que se utiliza un lenguaje no sexista en la comunicación, tanto interna, como externa de Adif. La Comisión de Seguimiento trasladará a aquella las situaciones en que se incumpla esta norma.

Periódicamente, la empresa realizará acciones de divulgación sobre las actuaciones que se realicen y decisiones que se adopten sobre igualdad, verificando que se utilizan todos los canales adecuados para que llegue a la totalidad de la plantilla.

En el plazo máximo de tres meses tras la aprobación de este Plan, la Comisión de Seguimiento analizará la posibilidad de crear una sección específica en Laboralia, donde se facilite información relativa a la igualdad de oportunidades.

Cuando se realice al personal un cuestionario sobre la igualdad, se contará previamente con la participación de la Comisión de Seguimiento.

Semestralmente, se comprobará el número de noticias sobre igualdad aparecidas en el portal Inicia. De esta información, se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Se informará, cuando sea posible, a la Comisión de Seguimiento, de aquellas actividades de ocio previstas para el personal y sus familiares

Anualmente, la empresa analizará los datos de participación en cursos desde la perspectiva de género, para verificar que de los cursos tienen conocimiento por igual mujeres y hombres y adoptará las medidas precisas, en caso de ser necesario para cumplir este objetivo. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO: TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo

AVANZAR EN NUEVAS MEDIDAS, TENIENDO EN CUENTA LA ACTIVIDAD DE ADIF, QUE PERMITAN CONCILIAR LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR DE MUJERES Y HOMBRES Y REDUCIR LAS DIFERENCIAS ENTRE AMBOS SEXOS (FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD)

Medidas adoptadas:

- 1.- Impulsar en la negociación colectiva, la incorporación de la valoración de aquellas personas con hijos/as o descendientes menores de 12 años para la regulación de vacaciones y permisos.
- 2.- Elaboración y difusión, por la Comisión de Seguimiento del Plan de una "Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Adif".
- 3.- Estudiar por la Comisión de Seguimiento y proponer en su caso, la negociación a la Dirección y al CGE, la implantación de medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal de Adif disminuir, en determinados períodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.
- 4.- Fomentar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización. El uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las responsabilidades familiares, no debe producir ninguna discriminación basada en su ejercicio, ni menoscabar la promoción profesional.
- 5.- Analizar y proponer nuevas medidas de conciliación para su negociación e integración en la próxima negociación colectiva, en temas tales como licencias, días a quo de las mismas, posibilidad de utilización de los días de reducción de jornada en tramos de horas o en días completos.
- 6.- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, colaborará en la elaboración e implantación del proyecto de teletrabajo en Adif.
- 7.- Estudio y posible elaboración de un Plan de Apoyo específico a la Maternidad y a la Paternidad.
- 8.- Estudiar y proponer en la negociación colectiva, entre Dirección y CGE, medidas destinadas a colectivos de personas trabajadoras con situaciones familiares especiales, tales como familias monoparentales, monomarentales o personas trabajadoras con enfermedades graves y personas con discapacidad.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento

En el plazo de un año desde la firma de este Plan, se elaborará la Guía de Conciliación o el catálogo de buenas prácticas en estas cuestiones.

Tras la aprobación de una medida que tenga incidencia en estas materias, en el plazo de tres meses, la empresa realizará una campaña de su difusión.

En el plazo de seis meses tras la firma del Plan, la empresa actualizará y difundirá las medidas de conciliación y beneficios sociales existentes en Adif y actualmente difundidas en Laboralia.

En el plazo de seis meses tras la firma del Plan, la Comisión de Seguimiento pondrá en común el análisis de la viabilidad del teletrabajo como Plan de Acción.

Crear nuevos indicadores con las salidas de personas trabajadoras de la empresa, desagregadas por sexo y categoría profesional.

OBJETIVO ESPECÍFICO: RETRIBUCIONES

Objetivo

CONTINUAR INCIDIENDO EN UN SISTEMA RETRIBUTIVO QUE NO GENERE DISCRIMINACIÓN ENTRE AMBOS SEXOS

Medidas adoptadas:

- 1.- Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar, en algunos casos, la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización.
- 2.- Proseguir con un sistema que permite garantizar unas retribuciones que no generan discriminación entre sexos.
- 3.- Por la Comisión de Seguimiento del Plan, se analizarán las ayudas graciabes y se continuarán adecuando en lo posible a la situación actual, de acuerdo a los procedimientos recogidos en la Normativa.
- 4.- La Empresa, informando de ello al Comité General de Empresa y a la Comisión de Seguimiento del Plan, pondrá en marcha un sistema de lo que se conoce como retribución flexible.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento

Anualmente la empresa verificará, a través de los indicadores que las partes acuerden, que en los criterios de percepción de los distintos conceptos salariales: valores medios de salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, comprobando que no incide el sexo de la persona en su abono. Si la Comisión de Seguimiento detectara que en algún caso si incide, lo pondrá en conocimiento de la Dirección. En cuanto a registro salarial, se estará a lo que recojan las disposiciones legales vigentes, especialmente lo recogido en el RDL 6/2019, de 1 de marzo.

Anualmente la empresa analizará los indicadores desagregados por sexo, generado por niveles salariales, para detectar que no se ha producido discriminación por razón de sexo. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Anualmente, la empresa analizará los indicadores desagregados por sexo, de aquellas personas que recibieran ayudas de la Comisión de Política Social e Igualdad. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Anualmente, se estudiarán los beneficios sociales de que dispone el personal de Adif, observando que se adecuan al momento en que han de concederse y que en el criterio para su disfrute, no inciden connotaciones sexistas.

OBJETIVO ESPECÍFICO: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo

PROMOVER Y DIFUNDIR ACCIONES PREVENTIVAS DE POSIBILITEN EVITAR ESA Y OTRAS VIOLENCIAS.

Medidas adoptadas:

- 1.- Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda su etapa profesional de las trabajadoras víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.
- 2.- Se analizarán las medidas de protección a víctimas de violencia de género, que figuran en la normativa de Adif, a efectos de su difusión y estudiar la posibilidad de implantar otras. Se implementarán las medidas de la legislación que sean de aplicación desde el momento de su entrada en vigor.
- 3.- Actualización, de acuerdo a la legalidad, de los protocolos de actuación frente al acoso laboral y ante posibles situaciones de acoso laboral y por razón de sexo, actualmente vigentes en nuestra empresa, incluyendo el estudio y aplicación en su caso de:
 - El ciberacoso en los protocolos.
 - La figura del acosador anónimo.
- 4.- Realizar campañas de difusión de los citados protocolos cuando sean acordados.
5. Nueva adecuación del seguimiento de los casos de acoso en la Comisión de Política Social e Igualdad.
- 6.- Las mujeres víctimas de violencia de género, si solicitaran movilidad geográfica temporal por esa causa, tendrán un derecho preferente absoluto en relación al resto de preferencias establecidas en nuestra normativa. El traslado tendrá, a efectos económicos, la consideración de movilidad geográfica temporal solicitada a instancias de la trabajadora.
- 7.- Los Planes de acogida de nuevo personal incluirán información sobre los Protocolos existentes en la Entidad y la violencia de género.
- 8.- Realización de un informe sobre el acoso.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento

En un plazo de seis meses desde la firma del Plan, la Comisión de Seguimiento actualizará los protocolos existentes más arriba enunciados.

Desde la firma del Plan, la empresa informará, en las reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento, de aquellos casos de utilización de los protocolos, cuando se inicien los mismos, sin esperar a su conclusión.

Independientemente de ello, la Dirección informará del resultado final del mismo, cuando se concluya, a la Comisión de Seguimiento del Plan.

Con carácter anual, la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento del Plan, el informe elaborado sobre situaciones de acoso.

7. DESTINATARIOS

Este Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es de aplicación a todo el personal de Adif, con exclusión de los miembros del Consejo de Administración de la Empresa.

8. VIGENCIA

El Plan de Igualdad entrará en vigor a partir del día siguiente a su aprobación por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

En los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, se decidirá sobre su posible prórroga, condiciones y plazo.

9. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

Este Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos tanto generales como específicos que figuran en él, se implantará de forma inmediata una vez firmado el acuerdo por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV lo que permitirá a Adif continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades y posibilitar hacerse acreedor de las distinciones empresariales que, en materia de igualdad se establezcan por las diferentes Administraciones Públicas o Entidades Privadas.

10. DIFUSIÓN DEL PLAN

Como compromiso con la igualdad de oportunidades y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, las partes firmantes se comprometen a realizar campañas de difusión internas y de conocimiento por parte del personal, sobre los contenidos de este Plan, así como del marco normativo vigente en esta materia, reiterando las mismas con carácter anual hasta la finalización de su vigencia. Igualmente, la Dirección de la Empresa se compromete a introducir el II Plan de Igualdad en los contenidos formativos obligatorios para el nuevo personal que ingrese en Adif, en las nuevas convocatorias de Ofertas de Empleo Público que se realicen durante la vigencia del mismo, así como la creación de un módulo formativo en igualdad a través de la plataforma virtual (CFV) del que se recomendará su realización cada vez que se realice un curso, y/o se invitará a su realización en la detección anual de necesidades de formación.



Una vez aprobado el II Plan de Igualdad de Adif por parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, se pondrá en la página Web de Adif y en Laboralia (Inicia) y tablones de anuncios, para su difusión y conocimiento general por parte de todo el personal de la Entidad, así como de las personas ajenas a la misma.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá cuantas veces lo solicite alguna de las partes

11.EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tras la puesta en marcha del Plan, una vez aprobado por la Comisión Negociadora, la futura Comisión de Igualdad, tras su creación, establecerá, con el compromiso que sea de mutuo acuerdo, la determinación de sus indicadores de seguimiento, que serán presentados por la Dirección en la Comisión de Seguimiento del Plan en el primer y segundo semestre de cada año natural de su vigencia.

Esta Comisión de Igualdad, se reunirá en convocatoria ordinaria cada tres meses y con carácter extraordinario, cuando así se decida de común acuerdo entre las partes integrantes.

A efectos de la evaluación y seguimiento del Plan, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que queda radicada en el seno de la futura Comisión de Igualdad, tras su creación.

La fase de evaluación y seguimiento permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se vayan obteniendo, con todas las acciones que se acometan.

La citada Comisión de Seguimiento y Evaluación fijará, de común acuerdo, un calendario que recogerá todas las acciones a desarrollar, derivadas de las medidas propuestas en el Plan, a efectos de acometer un seguimiento pormenorizado y continuo de la realización, en relación a la fecha de cumplimiento de las mismas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación establecerá un itinerario que reflejará los pasos a seguir desde que se detecta una necesidad hasta que esta se discute, aprueba y materializa en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Esta Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, en la reunión de cierre de cada año natural de su vigencia, elaborará un informe de las actuaciones realizadas en el mismo, remarcando el cumplimiento de las mismas y dinamizando la actuación de aquellas que no se estén cumpliendo, en el caso de existir.

Este informe será remitido al Comité General de Empresa.



Este órgano, CGE, propondrá las actuaciones para el cumplimiento de las medidas enunciadas, si estas se consideran necesarias.

La realización y puesta en marcha de este Plan permitirá continuar haciendo de la igualdad un valor en Adif.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

Diciembre 2011 (Incluye Acuerdo 10-3-2016)

1.- Preámbulo

- 1.1.- Justificación y antecedentes
- 1.2.- Principios de actuación

2.- Definiciones y objeto

- 2.1.- Definición de acoso laboral
- 2.2.- Objeto y ámbito de aplicación

3.- Procedimiento de actuación

3.1.- Actuaciones previas

3.2.- Primera fase

- 3.2.1.- Iniciación del procedimiento
- 3.2.2.- Indagación y valoración inicial
- 3.2.3.- Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial

3.3.- Segunda fase

- 3.3.1.- Constitución de un Comité Asesor
- 3.3.2.- Investigación
- 3.3.3.- Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor

3.4.- Denuncias infundadas o falsas

3.5.- Información

4.- Seguimiento de actuaciones

5.- Medidas de actuación y prevención del acoso

- 5.1.- Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral
- 5.2.- Elaboración de estrategias de sensibilización y formación

6.- Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento

Anexo I.- Comité Asesor

Anexo II.- Listado de referencia de las conductas que son o no son acoso laboral.

Anexo III.- Modelo de denuncia por acoso

1.1.- Justificación y antecedentes

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1).

Lo inaceptable de estas conductas de acoso ha sido recientemente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339).

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de las Entidades Públicas la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador/a, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores, a la vista de la resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, que contiene el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado la Dirección de la Entidad junto con la representación del personal, considera oportuno adaptar este Protocolo, en el que se establecen las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Entidad, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

1.2 Principios de actuación

Con el fin de asegurar que todo el personal disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, la Dirección de la Entidad y la Representación del Personal declaran formalmente, su rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y manifiestan como principio básico el derecho del personal a recibir un trato respetuoso y digno.

Para hacer efectivo dicho rechazo y compromiso se establece este Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

Los comportamientos de acoso laboral no serán tolerados y los mismos, de producirse, serán calificados de falta muy grave, tal y como ya establece nuestra normativa laboral.

2.- DEFINICIONES Y OBJETO

2.1.- Definición de acoso laboral

A los efectos de este protocolo, se considera como «acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud».

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

- Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.
- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

En el anexo II se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

2.2 Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de Adif.

Es de aplicación a todo el personal de la Entidad.

3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1 Actuaciones previas

El trabajador/a que considere que esta siendo objeto de algún comportamiento no deseado, proveniente de otro trabajador/a y que pueda considerarse acoso laboral, podrá optar por:

-Ponerlo en conocimiento de la persona que lo realiza, indicándole que no quiere que se repita esa actuación. Esta acción deberá realizarse en presencia de testigos y/o de la representación de personal, y/o

-Iniciar el procedimiento de denuncia

Si optara por la primera actuación, en el supuesto de que los hechos se repitan, la persona afectada por la conducta de acoso podrá seguir el procedimiento recogido a continuación.

3.2.- Primera fase

3.1.1 Iniciación del procedimiento

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de una denuncia, aportada por:

- La persona presuntamente acosada.
- Por su representante legal.
- Por los representantes del personal en el ámbito en donde aquélla preste sus servicios, o del Comité General de Empresa.
- Por las personas responsables de Recursos Humanos de su Dirección General o Dirección que tengan conocimiento del posible acoso.

Cuando quien denuncia no sea la persona interesada, el responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección, estará obligado/a a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

En el anexo III se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que estará accesible en Inicia.

El escrito de denuncia debe dirigirse al responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

El responsable de Recursos Humanos lo trasladará a su vez al Instructor de Expedientes Corporativo.

El responsable de Recursos Humanos o persona en quien delegue, junto con el Instructor de Expedientes Corporativo (Unidad tramitadora), tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberán:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo, debiendo remitir escrito a la persona que denuncia en el plazo de cinco días.

Cuando a juicio de la persona presuntamente acosada no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia, la Comisión mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación podrá acordar instar a la Unidad Tramitadora la revisión de las decisiones adoptadas.

- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, podrán proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

Si la Unidad tramitadora considera procedente iniciar la tramitación comenzará ésta solicitando el Instructor informe al Servicio de Prevención y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el Área implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si dispone de algún especialista en el área de la Psicología y Ergonomía, y a petición del Instructor del Expediente, deberá asesorarles sobre la orientación del caso –incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por el Instructor. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

Al finalizar esta indagación previa, la Unidad tramitadora referida, emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia.

3.2.3.- Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial

A la vista del informe de valoración inicial, la Unidad tramitadora deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

- **Archivo de la denuncia**, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- Si del análisis del caso se dedujera la **comisión de alguna otra falta**, distinta al «mobbing» y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

- Si del referido informe se dedujese que se trata de un **conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial**, –por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no «mobbing»–, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:
 - Si se trata de una situación de conflicto: proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.
 - Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.
- **Indicios claros de acoso laboral:** Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el responsable de Recursos Humanos del Área de actividad podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.
- **Presunción/Indicios de posible acoso laboral**, en base al informe inicial emitido: Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el trabajador/a, **pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa**, la Unidad tramitadora, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un «Comité Asesor para situaciones de acoso», constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este Protocolo.

3.3.– Segunda fase

3.3.1.– Constitución de un Comité Asesor

La aceptación del informe inicial, por parte del responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el anexo I.

En la resolución de constitución del Comité además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como Instructor.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.3.2 Investigación

Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el Instructor de dicho Comité realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el Instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Quien sea requerido al efecto tendrá la obligación de colaborar con el Instructor a lo largo de todo el proceso de investigación si se le solicitara.

3.3.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor

Finalizada la investigación del Comité Asesor el Instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

Dicho responsable, a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.
- Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

3.4 Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable de Recursos Humanos de la Dirección General o Dirección, podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

3.5 Información

Con carácter general, de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo se informará a la Comisión Mixta para la igualdad de



oportunidades y no discriminación, salvaguardando la identidad de las personas afectadas.

4.- SEGUIMIENTO DE ACTUACIONES

El responsable de Recursos Humanos correspondiente archivará el informe de conclusiones en el expediente personal de denunciante y denunciado y remitirá dicho informe a la jefatura del trabajador/a que deba realizar las medidas que en dichos informes se propongan. Remitiendo copia de todo lo actuado al Instructor de expedientes corporativos para su archivo en éste Área, si no dispusiera de todo lo actuado.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la jefatura del trabajador/a, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología Laboral, facilitará asistencia psicológica a la víctima de acoso tipificado laboralmente.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del trabajador/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

5.- MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

5.1.- Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el «caldo de cultivo» que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso



en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

- Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.
- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Entidad).

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, será el encargado de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte de este Servicio afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada centro y los responsables de los Recursos Humanos.

5.2.- Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, la Dirección de Recursos Humanos, con la colaboración del Servicio de Prevención, Formación y Comunicación, deben promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Integrar el código ético y los compromisos, de forma transversal, en toda la formación continua.



- Difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación.
- Elaborar documentos y acciones divulgativas sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
- Informar al personal para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el Protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- Proporcionar información de la existencia del Protocolo de Acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
- Informar de la existencia del Protocolo de Acoso en los manuales de acogida.
- Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
- Establecer un buzón dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.

6.- CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

En el contexto de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

Cualquier trabajador/a tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.

La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

La jefatura estará obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.

La aplicación de este Protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia del Protocolo de actuación frente al acoso laboral.



➤ Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la Entidad y personal de una empresa externa contratada, se aplicaran los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se la restituirá en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- **Protección de la salud de las víctimas:** se adoptarán las medidas que se estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

ANEXO I

COMITÉ ASESOR

1.-. Composición:

- Un representante de la Dirección General o Dirección donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada designado por la Dirección de Recursos Humanos de la misma.
- Un/a técnico/a del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología del Servicio de Prevención.
- Un/a Delegado/a de Prevención del Comité General de Seguridad y Salud de la Dirección General o Dirección, elegido entre ellos.
- Un experto si el Comité lo estimara.

2. Régimen de funcionamiento del comité asesor.

Se regirá en su funcionamiento por:

- La Normativa Laboral vigente
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del grupo/Comité Asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

ANEXO II

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral

A) Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la Entidad, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL**SOLICITANTE**

- ☐ Persona afectada ☐ Responsable de Recursos Humanos
☐ Representante legal
☐ Representante del personal

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellido:
Matrícula:
Sexo (H o M):
Teléfono de contacto:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Categoría:
Dependencia:
Dirección General/Dirección:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**DOCUMENTACIÓN ANEXA****SOLICITUD**

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso moral

LOCALIDAD Y FECHA**NOMBRE Y FIRMA DEL SOLICITANTE**

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LAS POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL

Con Modificación según Acuerdo 10-marzo-2016

ÍNDICE

- Declaración de principios
- Objeto
- Definiciones
 - Acoso sexual
 - Acoso por razón de sexo
 - Acoso moral
- Procedimiento de actuación
 - Actuaciones previas
 - Inicio del procedimiento de resolución de conflictos
 - 1ª Fase (mediación previa)
 - 2ª Fase
 - Finalización
- Seguimiento de incidentes de acoso
- Implantación y difusión del protocolo

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

La dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones. Pero la manera más efectiva de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, conscientes de que las conductas de acoso perjudican y repercuten en todo el personal no sólo en los directamente afectados, se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de celeridad, protección del derecho a la intimidad, confidencialidad de las personas afectadas, y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado/a, salvo que sea estrictamente necesario.

OBJETO

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de la empresa.

DEFINICIONES

Las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y acoso moral, serán las recogidas en la Normativa Laboral vigente en el momento de su aplicación.

ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO MORAL

El ejercicio de una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongada, sobre otro trabajador o trabajadores desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Actuaciones previas

El trabajador/a que considere que esta siendo objeto de algún comportamiento no deseado, proveniente de otro trabajador/a y que pueda considerarse acoso sexual o acoso por razón de sexo o acoso moral, podrá optar

- por ponerlo en conocimiento de la persona que lo realiza, indicándole que no quiere que se repita esa actuación. Esta acción deberá realizarse en presencia de testigos y/o
- Iniciar el procedimiento de denuncia

Si optara por la primera, en el supuesto de que los hechos se repitan, la persona afectada por la conducta de acoso podrá seguir el procedimiento recogido a continuación.

Inicio del procedimiento

Todo trabajador/a que considere está siendo objeto de una conducta de acoso, se dirigirá por escrito, con carácter general, a la persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos de su área de actividad, dejando constancia fehaciente a través del medio que estime oportuno, incluida la entrega del escrito del trabajador/a por un representante de personal y debiendo acompañar un relato pormenorizado de los hechos y todos los documentos o pruebas de que disponga, a efectos de acreditar la conducta denunciada, así como señalar haber cumplido la fase de actuaciones previas en su caso.

De este escrito y la documentación recibida el máximo responsable de Recursos Humanos, dará traslado al instructor de expedientes corporativos.

La persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos del área, o en quien delegue, junto con el instructor de expedientes corporativos tendrán que realizar los trámites oportunos recogidos de este procedimiento. Cuando las situaciones afectaran a personal de diferentes áreas de actividad, podrá participar un responsable de Recursos Humanos por cada una de ellas.

Las personas indicadas intervendrán para tratar de llegar a una solución del conflicto, protegiendo en todo momento el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las partes, actuando de forma mancomunada, y a este fin, se les concede la facultad suficiente para recabar la información necesaria para la tramitación y resolución del conflicto.

Tras recibir el escrito de denuncia, a la vista de la documentación aportada y después de una primera valoración de los hechos, pueden considerar que la conducta descrita no constituye uno de los supuestos amparados por el protocolo, en cuyo caso remitirán, en el término de cinco días hábiles, escrito motivado al denunciante comunicándoselo. En caso contrario continuará la tramitación.

1ª FASE (Mediación previa)

Una vez recibido el escrito, y valorado que puede tratarse de uno de los supuestos recogidos en el protocolo, los responsables indicados se pondrán en comunicación con las personas implicadas, recabarán y estudiarán la información necesaria para garantizar el principio de contradicción, igualdad y defensa de las partes.

Una vez analizada toda la información, y de suponer los hechos, uno de los casos protegidos por el procedimiento, se reunirán con la parte denunciada para comunicarle que su comportamiento no es el adecuado y que debe cesar en él.

Las personas intervinientes podrán estar acompañadas por un representante de personal si lo desean, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

De las actuaciones realizadas y conclusiones alcanzadas, elaborarán un informe, del que se guardará una copia en la Dirección de Recursos Humanos Corporativa y otra en el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan las personas implicadas.

2ª FASE

Si el comportamiento indeseado se repitiese, el denunciante deberá poner en conocimiento por el canal establecido, los nuevos hechos y aportar la documentación relacionada con el caso o medios de prueba que los acrediten.

Una vez recibido el escrito, sometido al criterio de celeridad y confidencialidad, se impulsará de oficio el procedimiento en todos sus trámites.

A tal efecto podrán, en relación con los hechos de la denuncia, tomar declaración a las personas implicadas o a quien consideren conveniente, recabar documentos que no se hayan aportado anteriormente, y utilizar cualquier medio de prueba admisible en Derecho, como los utilizados por los Instructores de Expedientes Disciplinarios.

Las personas intervinientes podrán estar acompañadas por un representante de personal cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

En cualquier caso, los responsables de la tramitación adoptarán las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción, igualdad y defensa de los implicados en la denuncia.

Durante la tramitación del procedimiento, a la vista de lo actuado y la gravedad de los hechos, podrán proponer al responsable de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan, medidas organizativas o de adscripción a otro puesto con carácter transitorio, mientras dura el procedimiento, con el fin de evitar el contacto entre ellos. De no ser posible ésta, y en casos de especial y extrema gravedad, el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad respectiva podrá acordar la adopción de otras medidas.

FINALIZACIÓN

El procedimiento terminará con un informe final, que incluirá la denuncia, la información recabada, relación de las gestiones efectuadas y las conclusiones. Deberá emitirse en el plazo máximo de 15 días a contar desde el día siguiente a la recepción de la denuncia y contendrá una resolución adecuada al asunto planteado.

La resolución podrá consistir en:

- No acreditar indicios racionales de estar ante una situación de acoso de las recogidas en la normativa de Adif. Si se estima conveniente se podría recoger algún tipo de recomendación.
- Plantear una mediación, ayudando a las partes a buscar una solución y que de resultar satisfactoria o aceptada, se formulará por escrito.
- Propuesta de instrucción de Expediente Disciplinario, con el procedimiento y garantías previstas en la Normativa Laboral, remitiendo todo lo actuado al órgano iniciador del expediente.

Si se acreditara que la denuncia es falsa, a cuyo efecto se tendrá en cuenta las pruebas practicadas e informes recabados, se podrán adoptar medidas disciplinarias conforme a la Normativa Laboral con el denunciante.

Una copia del informe se guardará en la Dirección de Recursos Humanos Corporativa y otra en el Departamento de Recursos Humanos del área de actividad a la que pertenezcan las personas implicadas.

A la vista de la gravedad de la denuncia y las circunstancias concurrentes, los responsables de la tramitación del proceso podrán iniciarlo por la 2ª fase.

La iniciación de procedimiento establecido en el presente protocolo, por cualquiera de sus vías, no modifica los plazos de reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente.

SEGUIMIENTO DE INCIDENTES DE ACOSO

De los incidentes de acoso que se produzcan en la Empresa, se dará información en la Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación, salvaguardando la identidad de las personas afectadas, donde se realizará el seguimiento de los mismos, el impacto del protocolo y su efecto y se podrán proponer sugerencias y medidas tendentes a su disminución, si se considera necesario.

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología Laboral, facilitará asistencia psicológica a la víctima de acoso tipificado laboralmente.

Se revisará la efectividad del Protocolo siempre que se haya aplicado durante toda su extensión en dos procesos.

IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de Adif de que estas conductas de acoso son inaceptables, este protocolo se dará a conocer a través de una acción divulgativa.

Estará disponible para su consulta en la Intranet de la Empresa.

El Plan de acogida, dirigido al personal de nuevo ingreso, incluirá información sobre este protocolo.