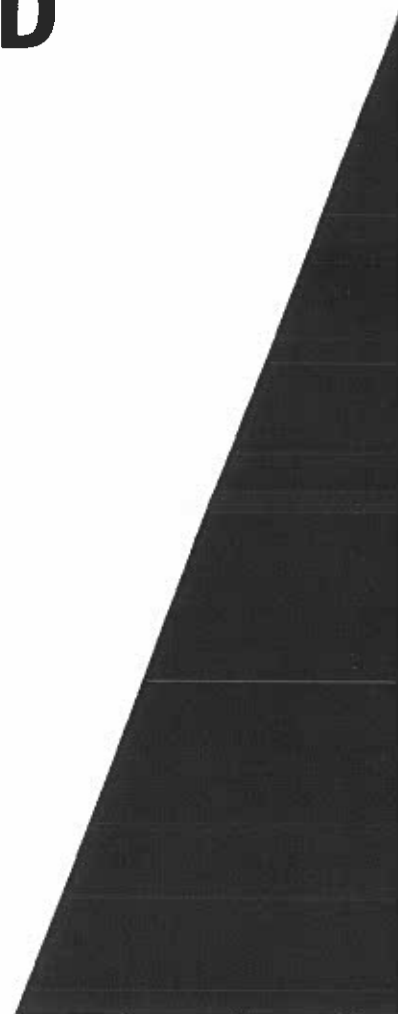




# PLAN DE IGUALDAD

2 de marzo de 2010



## ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN

2.- DEFINICIONES

3.- RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

4.- OBJETIVO GENERAL

5.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

6.- ACCIONES A IMPLANTAR

6.1 POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

6.2 REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO

6.3 PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SELECCIÓN  
FORMACIÓN  
PROMOCIÓN

6.4 POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS SOCIALES

6.5 TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

6.6 COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

6.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO

6.8 RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

7.- DESTINATARIOS

8.- VIGENCIA

9.- CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

10.- DIFUSIÓN DEL PLAN

11.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

12.- CATÁLOGO DE MEDIDAS EXISTENTES

13.- ANEXOS

I- "Declaración de Compromiso para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres" de 15-07-2008.

II- Protocolo de actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

## 1.- INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge 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 sean reales y efectivas. Añade además la igualdad como un principio fundamental de la Unión Europea, la cual en su Tratado Constitutivo de Ámsterdam, considera la igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, un principio básico y fundamental, en la construcción de la Europa Comunitaria, asumiendo como uno de los principales objetivos de la Unión, la promoción de la igualdad, y la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, en todas las actividades que desarrollen.

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, 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.

En este sentido, tras la publicación de la ley, en el I Convenio Colectivo, suscrito en Abril de 2008, se incorpora una Cláusula de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación que recoge el compromiso de las partes de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, comprometiéndose a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acordando llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en todos sus ámbitos.
- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación de género, directa o indirecta.
- Identificar conjuntamente con la Representación de Personal, líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- Impulsar una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.

Desde la firma del Convenio Colectivo se han ido cumpliendo diferentes pasos para la elaboración de un Plan de Igualdad, como son el Compromiso de la Organización, la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades y la realización de un Diagnóstico de Situación de la Empresa en Igualdad de Oportunidades:

- El 15 de julio de 2008, el Comité de Dirección de Adif aprobó una "Declaración de Compromiso para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres", con el objetivo de continuar avanzando en las medidas existentes sobre esta materia, así como el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo esta igualdad un principio estratégico en nuestra política de recursos humanos.

El texto completo del compromiso se incorpora como Anexo al final de este Documento.

- El 23 de abril de 2008 se constituyó la Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación, integrada por representantes de la Dirección y del personal de manera paritaria, designados de forma que responda al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, y entre sus competencias está la negociación de este Plan de Igualdad.
- El 25 de febrero de 2009, tras la realización del preceptivo diagnóstico de situación, la Comisión Mixta aprobó el mismo, así como las conclusiones que en él se recogen y que han servido de base para la elaboración de este Plan de Igualdad.

Igualmente, tal y como recoge el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para el período 2008-2011, aprobado por el Gobierno en diciembre de 2007, han sido considerados los siguientes principios:

- La transversalidad de la perspectiva de género, integrando los temas de género en todos los ámbitos de la entidad.
- La innovación como una de las principales fuerzas de cambio social.

Este Plan, además de conseguir sus objetivos generales y específicos, debe posibilitar a Adif continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades y optar a obtener las distinciones empresariales que en materia de igualdad se establezcan por las diferentes Administraciones Públicas o Entidades Privadas.

## **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, se asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y otras de carácter normativo vigentes en Adif.

### **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, incluidas 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.

### **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.

### **3.- RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO**

Un paso previo 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, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El I Convenio Colectivo de Adif en su cláusula 6ª, igualdad de oportunidades y no discriminación, establece la constitución de una Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación, y entre sus competencias figura “negociar el Plan de Igualdad a que se refiere la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

La citada Comisión Mixta, constituida el 23 de abril de 2008, 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 aquéllas en que fue precisa la participación del personal, estando incluso abierto un buzón de sugerencias.

#### **METODOLOGÍA Y TRABAJOS REALIZADOS**

A efectos de la realización del diagnóstico de situación en igualdad, se tomaron 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 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 un cuestionario, distribuido a 1.342 trabajadores y trabajadoras en función a la representatividad de género en la empresa e igualmente, se organizaron treinta grupos de discusión para poner en común los temas enunciados en el mismo.

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, promoción, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, política social, representatividad de género, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, riesgos laborales y salud laboral, uniformidad de las mujeres y convenio colectivo

De toda esta información recogida se realizó un análisis detallado de la situación de hombres y mujeres 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 hombres y mujeres.

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 recogen a continuación y que fue validado el día 25 de febrero de 2009 por la Comisión Mixta, considerando que servía de base para la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.

## **CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO**

Nuestra empresa nació con una firme y clara vocación de servicio público, ejercido con criterios de gestión empresarial, logros empresariales éstos, que se consiguen con el trabajo diario del conjunto de profesionales que integran la empresa.

Sobre la situación cuantitativa de este personal y sus condiciones relativas a la empresa y normativa vigente, se alcanzaron las siguientes conclusiones tras la elaboración del diagnóstico de situación:

### **Plantilla**

A la vista de toda la información facilitada y analizada nos encontramos con que el personal de la empresa es mayoritariamente masculino, pues supone un 86,98 %, frente a un 13,02 % de mujeres, derivada esta situación de los canales de ingreso que históricamente existían y de muchas profesiones ocupadas únicamente por hombres, como reiteradamente se explica en el informe.

También se constata que esta situación se va modificando de forma paulatina, con un mayor ingreso de mujeres en el seno de la empresa vía oferta de empleo público, pasando su representación de un 11,36 % en enero del año 2.005 al mas del 13 % del año 2008.

Muy relacionado con esto, es la edad media de la plantilla con alrededor de 48 años, y la antigüedad, que sobrepasa los 25 años.

Estos datos presentan una plantilla eminentemente masculina con una media de edad elevada y una antigüedad notable, así como una tendencia a incorporar gente joven con un creciente número de mujeres, una alta preparación técnica y un deseo de asunción de responsabilidades.

Además, las personas que trabajan en Adif tienen unas importantes inquietudes en cuanto a su desarrollo profesional, como lo demuestra que durante el último año han promocionado un total de 570 personas, o en la asistencia a cursos de formación, que supera en mas de dos veces el total de la plantilla, que acredita que muchas personas realizan mas de dos cursos al año.

### **Empresa y normativa**

El análisis de la información cualitativa, permite llegar a la conclusión que en Adif no se aprecia ninguna medida, decisión o precepto que haga pensar en la existencia de discriminación o que genere desigualdad entre hombres y mujeres, es mas, el tratamiento que se tiene en muchos aspectos, compartido con la Representación de Personal es adoptar medidas preventivas que permitan solventar cualquier posibilidad de discriminación.

Pero es que además existen medidas positivas que profundizan en la igualdad de oportunidades y en la presencia equilibrada de ambos géneros, como son cláusulas de preferencia respecto al género subrepresentado en la promoción profesional, utilización de un lenguaje no sexista, desagregación de datos por sexo, medidas disciplinarias o protocolo de actuación ante situaciones de acoso entre otras.



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

La formación es absolutamente igual para hombres y mujeres, y las únicas diferenciaciones, de existir, vendrían provocadas por la formación que se da en el puesto que se ocupa, independientemente de ser hombres o mujeres. Es importante recordar que en este apartado se viene realizando con un importante éxito un módulo de formación en igualdad de oportunidades.

En cuanto a promoción, 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. Igualmente los beneficios sociales existentes en Adif se encuentran a disposición de ambos sexos.

Respecto a la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, existen medidas adoptadas en este sentido a través de los diferentes convenios colectivos suscritos con la Representación de Personal.

En lo relativo a comunicación, existen múltiples canales de información interna, no detectándose ningún tipo de discriminación en la misma y acreditándose que llega por igual a hombres y mujeres.

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. Bien al contrario, en este apartado se han establecido medidas específicas destinadas a proteger la maternidad.

## 4.- OBJETIVO GENERAL

El Plan, tiene como **objetivo general** tal como se recoge en la Cláusula 6ª del I Convenio Colectivo:

- Avanzar en la empresa en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminar las posibles discriminaciones por razón de sexo.
- Fomentar el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos así como la eliminación de estereotipos.

El Plan esta basado en los siguientes **principios**:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en todos sus ámbitos.
- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación de género, directa o indirecta.
- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- Impulsar una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.

Para lograr este objetivo general se despliegan los objetivos específicos que se desarrollan a continuación.

## **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 Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación, considerando los objetivos siguientes como los más adecuados para seguir avanzando en materia de igualdad en Adif:

### **Política de igualdad de oportunidades en la empresa**

Avanzar en la integración de la igualdad de oportunidades como uno de los referentes en la gestión de los recursos humanos, difundiendo a todo el personal las actuaciones realizadas.

### **Representatividad de género**

Integrar como uno de los objetivos referentes en la gestión de los recursos humanos la representatividad equilibrada de género en todos los ámbitos de la empresa.

### **Procesos de gestión de Recursos Humanos**

#### Selección

Avanzar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos, utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa, fomentando, siempre que la legislación no lo impida, medidas de acción positiva que favorezcan al colectivo subrepresentado.

#### Formación

Incidir para que la formación llegue por igual a hombres y mujeres.

#### Promoción

Fomentar la participación del género infrarepresentado en aquellas convocatorias a categorías/puestos en que esté subrepresentado.

### **Política salarial y beneficios sociales**

Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre mujeres y hombres.

### **Tiempo de trabajo y conciliación**

Propiciar y avanzar, teniendo en cuenta la actividad de Adif, en la aplicación de medidas de conciliación que permitan compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar.

### **Comunicación, imagen y lenguaje**

Aumentar la sensibilización del personal en cuestiones relativas a la igualdad, fomentando la utilización de un lenguaje no sexista y prestando especial atención en este aspecto a la imagen de la empresa.

### **Prevención del acoso**

Difusión del protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

### **Riesgos Laborales y salud laboral**

Incidir en la medicina preventiva y dar a conocer las medidas específicas de protección.

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

## ACCIONES A IMPLANTAR

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

### OBJETIVO ESPECÍFICO: POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA

#### Objetivo

Avanzar en la integración de la igualdad de oportunidades como uno de los referentes en la gestión de los recursos humanos, difundiendo a todo el personal las actuaciones realizadas.

#### Medidas adoptadas:

- 1.- Aplicar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y actuaciones llevadas a cabo por la empresa y continuar con la igualdad de oportunidades como uno de los referentes en la gestión de recursos humanos.
- 2.- Establecer y desarrollar actuaciones que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- 3.- Difundir a todo el personal las actuaciones realizadas en este sentido.
- 4.- Redactar la normativa laboral que se genere en la empresa en un lenguaje no sexista, con especial atención en evitar cláusulas susceptibles de discriminación.

#### Plazo de ejecución y criterios de seguimiento

Anualmente la empresa realizará 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.

Tras la difusión de una actuación realizada por la empresa en este ámbito, en el plazo de seis meses se constatará si ha llegado a todo el personal y de no ser así se verificará el motivo y se iniciará una nueva campaña específica de difusión para darla a conocer al colectivo destinatario.

Verificar anualmente que la documentación de normativa laboral generada en ese periodo contiene un lenguaje no sexista.

## OBJETIVO ESPECÍFICO: REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO

### Objetivo

Integrar como uno de los objetivos referentes en la gestión de los recursos humanos la representatividad equilibrada de género en todos los ámbitos de la empresa.

### 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 hombres y mujeres.
- 2.- Incorporar nuevos datos desagregados por sexos en la gestión de personal, tanto a nivel global de la empresa, como en la que emitan las distintas Direcciones Ejecutivas y Áreas Corporativas.
- 3.- Seguimiento de indicadores que midan la representatividad de género a nivel empresa, a nivel estructura y en mandos intermedios y cuadros técnicos.

### 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. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Cuando se detecte en informes emitidos que hay datos susceptibles de haber figurado desagregados por género, la empresa lo comunicará al Área correspondiente para que en los sucesivos informes similares se presenten desagregados.

Anualmente la Comisión Mixta revisará si hay posibilidad de incorporar nuevos indicadores de género relativos a la igualdad.

## OBJETIVO ESPECÍFICO: PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (SELECCIÓN)

### Objetivo

Avanzar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos, utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa, fomentando, siempre que la legislación no lo impida, medidas de acción positiva que favorezcan al colectivo subrepresentado.

### Medidas adoptadas:

- 1.- 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.
- 2.- Adoptar medidas de acción positiva para facilitar la participación en los procesos de selección de ambos géneros.
- 3.- Informar a empresas externas con las que trabajemos en estos procesos de selección del compromiso de Adif con la igualdad de oportunidades.
- 4.- 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
- 5.- Los Tribunales que resuelvan convocatorias responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- 6.- Evitar, en el proceso de selección la realización de preguntas relativas a cargas familiares o estado civil.
- 7.- Seguimiento de indicadores que midan la representatividad de género de las personas que han concurrido a la Oferta de Empleo Público y quienes ingresan.

### Plazo de ejecución y criterios de seguimiento

Anualmente la empresa realizará un seguimiento del número de hombres y mujeres que se han presentado y que han superado los procesos de selección. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Concluido el proceso de contratación, y a la vista de los ingresos, la Comisión Mixta analizará la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva en determinados puestos, para favorecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres en futuras convocatorias.

Cuando se detecte la utilización de un lenguaje sexista en las convocatorias o manuales utilizados, o que las imágenes favorecen la incorporación de un determinado sexo, la empresa se lo comunicará al Área responsable para que lo modifique.

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.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO: PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (FORMACIÓN)**

### **Objetivo**

Incidir para que la formación llegue por igual a hombres y mujeres.

### **Medidas adoptadas:**

- 1.- Insistir con las actuaciones realizadas hasta el momento para que la formación llegue por igual a hombres y mujeres.
- 2.- Ahondar en las medidas existentes que facilitan la participación en los cursos , analizar otras nuevas y programar acciones específicas que posibiliten la promoción del género subrepresentado.
- 3.- Explorar nuevos canales de difusión de las ofertas de formación.
- 4.- Realizar una campaña específica de difusión del módulo de formación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 5.- Impartir programas de formación de liderazgo, técnicos y de desarrollo profesional, especialmente al género subrepresentado.
- 6.- Seguimiento de indicadores que midan la representatividad de género en quienes realicen el módulo de igualdad.
- 7.- Seguimiento de indicadores del porcentaje de hombres y mujeres que han recibido formación.

### **Plazo de ejecución y criterios de seguimiento**

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 hombres y mujeres 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.

El módulo de formación en igualdad estará incorporado en el Plan de Formación y será accesible a todo el personal. Anualmente se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de la participación en el mismo desagregada por sexo.

La empresa facilitará anualmente el número de personas que realizan el módulo de formación en igualdad, analizándolos y adoptando las medidas necesarias para aumentar su difusión si fuera necesario.

Tras la aprobación del Plan de Igualdad, en el plazo de seis meses se llevará a cabo por los medios de comunicación internos de la empresa, una campaña de difusión del módulo de formación en Igualdad.



## **OBJETIVO ESPECÍFICO: PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (PROMOCIÓN)**

### **Objetivo**

Fomentar la participación del género infrarepresentado en aquellas convocatorias a categorías/puestos en que esté subrepresentado.

### **Medidas adoptadas:**

- 1.- Promover y favorecer en lo posible la participación de mujeres en todo tipo de convocatorias en que constituyen el género subrepresentado.
- 2.- Publicitar aquellos puestos o categorías en que existe subrepresentación de un género.
- 3.- Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y avanzar hacia definiciones genéricas de las categorías o puestos a cubrir.
- 4.- Evitar en el proceso de promoción la realización de preguntas relativas a cargas familiares o estado civil.
- 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.- Las convocatorias de promoción, se redactarán de tal forma que no incorporen requisitos del puesto, que puedan dar lugar a discriminación por razón de sexo.
- 7.- Seguimiento de indicadores que midan la representatividad de género de las personas que se presenten a acciones de promoción interna y quienes superan las mismas.

### **Plazo de ejecución y criterios de seguimiento**

Anualmente la empresa analizará los datos de participación en todas las convocatorias publicadas desde la perspectiva de género. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

En cada convocatoria se revisará el lenguaje utilizado para verificar la utilización de un lenguaje no sexista.

## OBJETIVO ESPECÍFICO: POLÍTICA SALARIAL Y BENEFICIOS SOCIALES

### Objetivo

Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre mujeres y hombres.

### Medidas adoptadas:

- 1.- Insistir en un sistema que permite garantizar unas retribuciones que no generan discriminación entre géneros.
- 2.- Analizar los beneficios sociales y adecuarlos en lo posible a la situación actual.
- 3.- Incidir en la desagregación de datos resultantes de este tipo de cuestiones.

### Plazo de ejecución y criterios de seguimiento

Anualmente la empresa verificará que se aplica el sistema retributivo y que en los criterios de percepción de los distintos conceptos salariales no incide el sexo de la persona en su abono.

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 Mixta de Política Social. 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: TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

### Objetivo

Propiciar y avanzar, teniendo en cuenta la actividad de Adif, en la aplicación de medidas de conciliación que permitan compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar.

### Medidas adoptadas:

- 1.- Promover, en el seno de la Comisión Mixta de Igualdad de Oportunidades, teniendo en cuenta la actividad de Adif, la incorporación de medidas de conciliación que permitan compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar, a través de las diferentes modalidades de jornada y condiciones de trabajo, identificando, entre otras, las siguientes materias a tratar: jornada, horarios y reducciones, permisos y licencias, excedencias y organización del trabajo, a efectos de su tratamiento en el seno de la negociación colectiva.
- 2.- Estudiar la elaboración de un catálogo de buenas prácticas en este tipo de cuestiones.
- 3.- Realizar campañas divulgativas de las medidas de conciliación existentes en Adif, así como la utilización de las mismas.
- 4.- Difundir ampliamente las nuevas medidas que pudieran adoptarse en el futuro.

### Plazo de ejecución y seguimiento.

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

Tras la aprobación de una medida que incida en estos aspectos, en el plazo de tres meses la empresa realizará una campaña de difusión.

En el plazo de seis meses tras la firma del Plan, la empresa difundirá las medidas de conciliación existentes en Adif.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO: COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE**

### **Objetivo**

Aumentar la sensibilización del personal en cuestiones relativas a la igualdad, fomentando la utilización de un lenguaje no sexista y prestando especial atención en este aspecto a la imagen de la empresa.

### **Medidas adoptadas:**

- 1.- Continuar utilizando los medios de la empresa para sensibilizar al personal en cuestiones relativas a la igualdad.
- 2.- Realizar periódicamente, por el canal adecuado o establecido, encuestas que permitan conocer las opiniones de la plantilla sobre estas cuestiones.
- 3.- Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista y en la imagen de la empresa.
- 4.- Incorporar referencias a la igualdad de oportunidades en las diferentes jornadas de comunicación interna.
- 5.- Utilizar la revista Líneas y el portal Inicia para difundir todas aquellas actuaciones realizadas sobre esta materia en las que participe nuestra empresa.
- 6.- Analizar la posibilidad de crear una sección específica para dar información relativa a la igualdad de oportunidades.
- 7.- Proseguir con los criterios de uniformidad de personal que favorecen la imagen de Adif como empresa comprometida con la igualdad.

### **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.

Periódicamente la empresa realizará acciones de divulgación sobre las actuaciones puntuales 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 seis meses tras la aprobación de este Plan, la empresa analizará la posibilidad de crear una sección específica y su periodicidad, en la que se facilite información relativa a la igualdad de oportunidades.

Anualmente se comprobará el número de noticias sobre igualdad aparecidos en la revista Líneas y el portal Inicia. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

En la uniformidad del personal, entre las pautas a seguir, se tendrá en cuenta la perspectiva de género.

## OBJETIVO ESPECÍFICO: PREVENCIÓN DEL ACOSO

### Objetivo

Difusión del protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

### Medidas adoptadas:

- 1.- Realizar una campaña específica de difusión del protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
- 2.- 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.

### Plazo de ejecución y criterios de seguimiento

En el plazo máximo de seis meses desde la firma de este Plan, se realizara una campaña de difusión del protocolo utilizando todos los medios disponibles con el fin de que pueda llegar a toda la plantilla.

Si tras la acción de difusión se verificara posteriormente que todavía hay un elevado número de personas que no lo conocen, en el plazo de seis meses como máximo, se volverá a realizar una nueva acción de difusión.

El Plan de acogida de nuevo personal incluirá información sobre el Protocolo.

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

## OBJETIVO ESPECÍFICO: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

### Objetivo

Incidir en la medicina preventiva y dar a conocer las medidas específicas de protección.

### Medidas adoptadas:

- 1.- Continuar el desarrollo de las campañas de medicina preventiva
- 2.- Hacer un seguimiento del uso que por parte de las mujeres embarazadas se realiza de las medidas que existen en esta situación.
- 3.- Incidir en las labores de asesoramiento que se vienen realizando, especialmente en lo relativo a riesgos específicos de cada sexo.

### Plazo de ejecución y criterios de seguimiento

Cuando se apruebe una campaña nueva de medicina preventiva, la empresa dará la máxima difusión a la iniciativa.

Las campañas que tienen una determinada periodicidad se darán a conocer antes de su inicio a través de los medios de comunicación internos.

La empresa, al menos una vez al año, realizará una acción divulgativa de las campañas de medicina preventiva vigentes.

Anualmente la empresa cuantificará el uso que las mujeres embarazadas realiza de las medidas existentes de protección a la maternidad.

Anualmente la empresa analizará los indicadores desagregados por sexo, de aquellas personas que participan en las campañas de medicina preventiva. De esta información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

## **7.- DESTINATARIOS**

Este Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es de aplicación a todo el personal de Adif, con exclusión 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 de igualdad de oportunidades y no discriminación y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

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 irá implantando conforme a lo establecido en cada uno de los objetivos, 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 establezca 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 una campaña de difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan, así como del marco normativo vigente en esta materia.

## **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.

A efectos de la evaluación y seguimiento del Plan, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad en el seno de la Comisión Mixta de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación.

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 acometen proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para alcanzar las metas propuestas.

Se establecerá un itinerario desde que se detecta una necesidad hasta que esta se discute en el seno de la Comisión Mixta.

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



## 12.- CATÁLOGO DE MEDIDAS EXISTENTES

Las medidas de igualdad y conciliación recogidas en esta relación son de aplicación en la empresa en las condiciones y los requisitos establecidos en la normativa laboral en vigor, y no excluyen por omisión otras que por ley pudieran corresponder.

### Política de igualdad de oportunidades en la empresa

Declaración de **Compromiso** de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de 15 de julio de 2008.

### Representatividad de género

En la información, tanto a nivel global de la Empresa, como en la que emitan las distintas Direcciones Ejecutivas y Áreas Corporativas, los **datos** figurarán **desagregados por sexos**.

### Procesos de gestión de RR.HH

#### Selección

- ✓ **Los tribunales** que resuelvan convocatorias de ingreso, responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- ✓ En las ofertas de empleo público se evitará cualquier **término o expresión** que pueda suponer una limitación por razón de género.

#### Formación

- ✓ Impartición de un **módulo de formación** en igualdad de oportunidades que se integra en el Plan de Formación de la Empresa.
- ✓ Se otorgará **preferencia, durante dos años**, en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación de actualización profesional a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedente del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.
- ✓ **Para la detección de las necesidades formativas** se tendrá en cuenta la distribución por géneros, efectuándose un seguimiento de la participación en los cursos realizados, en orden a priorizar en futuras acciones formativas una participación equilibrada.

#### Promoción

- ✓ **Los tribunales** que se puedan constituir para las convocatorias de movilidad interna, responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- ✓ En las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos con carácter definitivo en los que no exista equilibrio de género, la adjudicación de plazas se efectuará otorgando **preferencia** a los aspirantes 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. En todo caso, la aplicación de esta medida dejará de tener efecto en cuanto se logre un nivel de representación igual entre ambos géneros, con una distribución equitativa en la cobertura de plazas.

## Tiempo de trabajo y conciliación

### JORNADA

#### ✓ **Flexibilidad**

##### Flexibilidad horaria (Jornadas continuadas)

En Direcciones y Órganos o Dependencias Centrales 8,00-18,00 h  
Cerrado: 9,00-14,00 h  
Abierto: 8,00-9,00 h y de 14,00-18,00 h

##### Flexibilidad horaria (Jornadas partidas)

Comienzo: entre las 8,00-9,00 h  
Interrupción: 1-3 horas  
Inicio interrupción entre 13,30 y 15,00 h.

#### ✓ **Reducciones**

##### Lactancia

Las trabajadoras tienen derecho a una reducción de la jornada normal en una hora por lactancia de un hijo menor de doce meses, natural o adoptado, que podrá disfrutar al comienzo o al final de la misma. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso, que será retribuido, podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen, siempre que la madre manifieste de manera expresa su decisión de renunciar a este permiso o esté incapacitada para disfrutarlo.

Por decisión de la madre se puede sustituir el permiso de lactancia por un período de licencia retribuida de 18 días que se disfrutará de forma inmediata e ininterrumpida tras el período de descanso maternal. Si tras ésta licencia la trabajadora no se incorpora al trabajo por solicitar excedencia voluntaria, o baja en la empresa, los 18 días se considerarán como de licencia sin sueldo.

La opción de sustituir la hora de ausencia al trabajo por lactancia por el período de licencia retribuida, deberá ser manifestada por escrito con antelación, de al menos, quince días a la fecha de finalización del período de suspensión por parto o adopción.

##### Guarda legal

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, en las condiciones y con los requisitos establecidos en la ley y normativa en vigor.

##### Reducción de jornada con carácter general

Tres días laborables con la consideración de días de libre disposición.

✓ **Tiempo parcial**

Siempre que exista acuerdo entre Empresa y trabajador/a y las condiciones del puesto de trabajo lo permitan, se podrá establecer la jornada de trabajo a tiempo parcial, con retribución proporcional, para desempeñar sus servicios durante un determinado número de horas al día, que en todo caso se deberán corresponder con la mitad o un tercio de la jornada diaria de carácter ordinario.

Una vez implantada esta modalidad de jornada reducida, deberá mantenerse inexcusablemente a lo largo de un período mínimo de seis meses continuados, con garantía de retorno a la situación anterior una vez finalizado el período acordado.

#### VACACIONES

- ✓ **Treinta y cinco días naturales** más las fiestas comprendidas en dicho período.
- ✓ Cuando al finalizar el año natural quedaran **pendientes de disfrutar** algunas vacaciones, éstas se concederán dentro del primer mes del año siguiente.
- ✓ Si a la fecha del inicio vacacional previsto en el calendario establecido, no pudiera comenzarse su disfrute por encontrarse en **situación de incapacidad temporal**, la Empresa fijará nueva fecha de vacaciones, siempre que la reincorporación del trabajador/a se produzca antes de finalizar el año natural al que corresponden las vacaciones pendientes, teniendo en cuenta lo indicado en el párrafo precedente y sin que sea de aplicación la compensación de bolsa de vacaciones.
- ✓ **Se interrumpirán** las vacaciones cuando el personal esté de baja por hospitalización con el parte médico correspondiente, disfrutando el resto en meses que no interrumpan el desarrollo de los calendarios normales.
- ✓ Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa **coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo**, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural y sin que sea de aplicación la compensación de bolsa de vacaciones.
- ✓ Para la **elaboración de los calendarios de vacaciones** se estudiarán las preferencias de selección de turno de vacaciones, dentro de los meses establecidos como vacacionales, para los trabajadores con hijos menores que estén supeditados por sentencia firme de divorcio o separación, todo ello sin alterar el porcentaje de trabajadores por turno y centro de trabajo, garantizando el necesario equilibrio entre vacaciones de verano e invierno.

#### LICENCIAS

✓ **Matrimonio**

La licencia por matrimonio es de quince días laborables; se solicitará por escrito, y si se presenta con una antelación mínima de dos meses, se podrá disfrutar continuamente la licencia por matrimonio y la vacación anual. Dentro de los diez días siguientes a su reincorporación al servicio, deberá acreditarse el matrimonio mediante certificación del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.

✓ **Enfermedad/hospitalización**

Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o miembro de pareja de hecho, así como de los padres, hijos, nietos, hermanos e hijos políticos, tanto propios como del cónyuge o pareja de hecho, se concederán de dos a tres días de licencia con sueldo, si el enfermo vive en la misma residencia que el trabajador/a, atendida la índole de la enfermedad y la protección o cuidados que éste pueda prestar. De residir el enfermo/a en distinta residencia que el trabajador/a, la licencia será de cuatro días, prorrogables hasta cuatro más, habida cuenta de los desplazamientos necesarios.

Podrá comprobarse la certeza del motivo alegado por la Organización Sanitaria de Adif.

La concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse a quien alegue causa que resulte falsa.

✓ **Fallecimiento**

Tratándose de muerte del cónyuge o miembro de pareja de hecho, padres o hijos, la licencia será de tres días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador será de seis días. Si se trata de defunción de abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hermanos políticos, hijastros e hijos políticos, la licencia será de dos días, y de cuatro, ampliable a cinco si fuera preciso, cuando la defunción ocurra fuera de la residencia del trabajador/a. En ambos casos, aun puede prorrogarse la licencia por tres días más, atendidas la distancia y demás circunstancias.

La Empresa podrá exigir al solicitante que haya disfrutado la licencia que aporte la correspondiente partida de defunción o que exhiba el Libro de Familia en que conste.

✓ **Por nacimiento de hijos**

La licencia por nacimiento de hijo/a será de dos días. De surgir en el parto complicaciones, se graduará la duración como en los casos de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho. Si el nacimiento se produjera accidentalmente fuera de la residencia del trabajador/a, esta licencia será de cuatro días, prorrogables hasta cuatro más, según los desplazamientos a realizar y demás circunstancias.

Los nacimientos se acreditarán con la partida de nacimiento del hijo/a o el Libro de Familia, que deberá presentar el solicitante dentro de los diez días siguientes a la inscripción. De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad podrá exigirse un informe firmado por el Médico o Matrona que hubiera asistido el caso.

✓ **Presentación a exámenes para obtener un título profesional**

Para obtener licencia con sueldo por exámenes será condición indispensable que el solicitante justifique a la empresa que tiene formalizada la correspondiente matrícula en un centro oficial del Estado español para obtener un título profesional. No podrá fundarse esta licencia en la presentación a oposiciones o concursos para obtener cargo del Estado, Provincia o Municipio, quedando a salvo su derecho para obtener por tal motivo licencia sin sueldo.

De no aprobar éste la mitad de las asignaturas a las que se haya presentado en el curso académico, perderá el derecho al beneficio de la licencia retribuida y se regularizará su falta al trabajo como licencia sin sueldo.

La duración de esta licencia comprenderá los días precisos para que pueda presentarse a exámenes, sin aplazamientos voluntarios por su parte, más el tiempo necesario para viajes de ida y vuelta, si el centro oficial radica fuera de su residencia.

✓ **Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.**

El personal tendrá derecho a faltar a su trabajo por el tiempo indispensable para el cumplimiento, bajo sanción en contrario impuesta por Organismo Oficial, de un deber inexcusable de carácter público y personal, con arreglo a lo preceptuado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre otros supuestos, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el párrafo anterior, tendrá esta consideración su asistencia a procesos judiciales como testigo ante la Jurisdicción, y como perito ante la Jurisdicción Penal, y excepcionalmente ante las otras en los casos concretos en que la Ley determine su presencia inexcusable y, por estimar preciso su asesoramiento, la designación sea hecha directamente por el juez.

Cuando un agente falte al trabajo durante parte o la totalidad de su jornada para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal, y por tal motivo perciba una compensación o indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho, correspondiente al tiempo de la ausencia. Del propio modo se procederá en el supuesto de desempeño de un cargo público de designación o elección si la atención a éste fuese causa de que se dejase de realizar, en determinados días, parte o toda su jornada de trabajo, ello sin perjuicio del pase del interesado a excedencia forzosa cuando el tiempo de la ausencia exceda del límite señalado en el apartado b) del artículo 279 de la Normativa Laboral.

A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, los solicitantes deberán aportar certificación acreditativa de la ausencia, en la que se haga constar expresamente si perciben o no alguna retribución o compensación, con detalle de su cuantía y concepto, para proceder al descuento correspondiente.

✓ **Traslado del domicilio habitual**

La licencia será de dos días y habrá de justificarse debidamente.

✓ **Asuntos propios sin justificar.**

La licencia por asuntos propios sin justificar será de tres días por año natural, siendo necesaria la comunicación previa con un mínimo de cuarenta y ocho horas, pero no la justificación, si bien para los colectivos de gráficos y turnos, si el número de peticiones sobre estos días cursadas en un centro de trabajo superase en una misma semana el 10% de la plantilla de dicho centro de trabajo, la Representación de la Empresa y la de los Trabajadores acordarán las condiciones y medios precisos para el disfrute de los citados días. De no alcanzarse acuerdo en este aspecto, se aplicarán análogos criterios a los que existen para la confección del calendario vacacional.

El porcentaje indicado anteriormente se podrá incrementar hasta el 20%, a fin de posibilitar el disfrute de estos días y los establecidos en el artículo 182 de la Normativa Laboral, en el transcurso del propio año natural.

A efectos económicos, estos días tendrán la consideración de días de vacaciones.

✓ **Licencia por asuntos propios que no admiten demora**

El personal tendrá derecho a solicitar licencia sin sueldo por «asuntos propios que no admiten demora», que podrá obtenerse una vez al año y siempre que las necesidades reales del proceso productivo de la empresa permitan su concesión. Su duración será de uno a cinco días, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran. La petición deberá efectuarse con una antelación mínima de cinco días, y la resolución, al menos, con cuarenta y ocho horas previas al inicio.

✓ **Licencia sin sueldo**

El personal que hubiera cumplido dos años al servicio en la empresa podrá solicitar licencia sin sueldo en cada año natural por un plazo no inferior a seis días ni superior a noventa, a disfrutar en una o varias veces, que le será concedida siempre que las necesidades reales del proceso productivo permitan su concesión. La resolución deberá adoptarse dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

#### EXCEDENCIAS

✓ **Voluntaria**

El personal con al menos una antigüedad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no podrá exceder de cinco años.

✓ **Para atender al cuidado de hijos**

El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los menores en situación de acogimiento familiar constituido por resolución judicial o administrativa tendrán la consideración de hijos a estos efectos.

La podrá solicitar el padre o la madre cuando los dos trabajen y dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que se compute, a efectos de antigüedad, el período de duración de la misma.

En esta situación podrá participar en convocatorias de movilidad como si estuvieran en activo.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

#### Comunicación, imagen y lenguaje

Promover la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones de la empresa, así como en los textos de documentos y actas o acuerdos de la negociación colectiva.

### Prevención del acoso

- ✓ **Tipificación del acoso** sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral como falta muy grave.
- ✓ Será **circunstancia agravante** en las faltas 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.
- ✓ **Protocolo de actuación ante las posibles situaciones de acoso** sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

### Riesgos Laborales y salud laboral

- ✓ Asistencia psicológica, a petición de la persona afectada, en aquellas situaciones de incidencias o accidentes graves relacionados con el desempeño profesional y a las personas que hayan sido víctimas acoso tipificado laboralmente.
- ✓ Protección a la maternidad

En el marco de actuaciones encaminadas a proteger la maternidad y para el acoplamiento durante el período de gestación o lactancia de la mujer trabajadora, cuyo desempeño laboral pueda influir negativamente en su propia salud o en la del hijo, se establece el siguiente procedimiento:

- a) La mujer trabajadora deberá comunicar su estado a la Empresa, aportando una certificación del Médico Especialista que la atienda facultativamente en el régimen de la Seguridad Social aplicable.
- b) Seguidamente será remitida al Gabinete Sanitario al que pertenezca su Dependencia, para que el Médico Laboral, basándose en el informe que sobre la Evaluación de Riesgos de su puesto de trabajo realice el Técnico de Prevención correspondiente, determine si el desempeño laboral supone algún tipo de riesgo para el estado de salud de la trabajadora o del feto.
- c) Si los resultados de la Evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud de la misma o del feto, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.
- d) Cuando no resultase posible llevar a cabo la adaptación de las condiciones laborales o del tiempo de trabajo, se la asignará, con carácter inmediato, a un puesto de trabajo compatible con su estado. Previamente a esta asignación, se consultará a la Representación de Personal. Si el acoplamiento provisional de la trabajadora se lleva a cabo en categoría inferior a la que ostentaba, se respetarán los emolumentos fijos de la categoría profesional de origen.
- e) Finalizado el período de embarazo y/o lactancia, y una vez de «alta», o si hubiesen desaparecido las causas de exposición al riesgo, la afectada deberá inexcusablemente volver a la categoría y dependencia de procedencia, previa comunicación a la Empresa del primero de los supuestos.

✓ Campanas Médicas

- Prevención de la osteoporosis
- Salud ocular
- Dieta y prevención del cáncer colo-rectal
- Prevención del cáncer de próstata
- Prevención del riesgo cardiovascular
- Salud ginecológica

✓ Acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras de drogodependencia y alcoholismo

✓ Protección contra la violencia de género

Se entenderá por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

Con independencia de lo establecido en la citada ley orgánica, en cuanto a jornada, movilidad, excedencias, suspensión, extinción del contrato de trabajo y faltas de asistencia, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho, a partir de la firma del presente Convenio, a las medidas que a continuación se indican, en cuanto a jornada, movilidad y excedencias:

- En lo relativo a jornada, a la reducción de su jornada de trabajo en al menos un octavo y un máximo de la mitad, con disminución proporcional del salario, o bien a una reordenación temporal de su horario de trabajo, mediante adaptación del trabajo u adecuación horario, en ambos casos previa solicitud de la interesada y acuerdo con su jefatura, priorizando en todo caso la solicitud y compatibilizando este derecho y las condiciones del puesto de trabajo.
- Respecto a la movilidad, si solicitara movilidad geográfica temporal por causa de violencia de género tendrá 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.
- En cuanto a excedencia, podrá solicitarla sin necesidad de haber prestado previamente el período mínimo de un año de servicio exigido.

No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que la trabajadora lo comunique lo antes posible.

La situación de violencia que da lugar al reconocimiento de estos derechos, se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, hasta tanto se dicte la orden de protección, el informe del ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

La tramitación de estas medidas será objeto de especial discreción y confidencialidad. Asimismo, la Empresa velará de manera especial en la aplicación de lo dispuesto en la presente cláusula en el supuesto que el cónyuge o pareja de hecho de la trabajadora víctima de violencia de género fuera trabajador de Adif.



## ANEXO I

### DECLARACION DE COMPROMISO DEL COMITÉ DE DIRECCION DE ADIF CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Comité de Dirección del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, consciente de la necesidad de continuar avanzando en las medidas desarrolladas en los últimos años sobre esta materia, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo; así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política de Recursos Humanos. Todo ello de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los principios en que se basa este compromiso son:

- Promover la aplicación efectiva de la Igualdad de Oportunidades en la empresa en todos sus ámbitos.
- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación de genero, directa o indirecta.
- Identificar, conjuntamente con la Representación del Personal, líneas de actuación para impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- Promover una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la gestión de recursos humanos de Adif, selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, protección a la maternidad, ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, asumimos el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

En cuanto a la comunicación, tanto interna como externa, se proyectará una imagen de la empresa acorde con el principio de igualdad de oportunidades, manteniendo una política de transparencia informativa en todos los asuntos que tienen que ver con esta materia.

A estos efectos se elaborará el Plan de igualdad, que incorporara este compromiso, y que se negociará con la Representación del Personal, articulándose las necesarias medidas de seguimiento y control.

Madrid, 15 de julio de 2008

## ANEXO II

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

23 de Julio de 2008

## INDICE

- 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

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, 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 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.

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### Actuaciones previas

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

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 corporativo, tendrán que realizar los trámites oportunos recogidos en 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, 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 continuaría 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 y 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 ser 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 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 del 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 podrá 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.