adif

Distribuye
SF-Intersindical

Sindicato S.F. Ferroviario
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

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 Unidades, 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 aquéllas 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, dies 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 es 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 graciables 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.