

# INFORME-DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Noviembre 2021

## INDICE

<b>1. Introducción</b> .....	5
1.1 Marco de actuación de Adif .....	7
1.2 Compromiso de Adif con la Igualdad de Oportunidades .....	14
<b>2. Metodología</b> .....	17
<b>3. Análisis indicadores cuantitativos</b> .....	20
3.1. Datos Generales .....	21
3.2. Movimientos de personal .....	39
3.3. Formación y promoción .....	44
3.4. Licencias y excedencias .....	53
3.5. Responsabilidades familiares .....	58
3.6. Información de la representación del personal.....	62
<b>4. Análisis indicadores cualitativos</b> .....	69
4.1 Cultura de la empresa y responsabilidad corporativa .....	69
4.2 Selección Externa.....	72
4.3 Formación.....	74
4.4 Selección Interna .....	78
4.5 Política salarial y beneficios sociales.....	79
4.6 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación para la corresponsabilidad .....	82
4.7 Comunicación.....	85
4.8 Política Social .....	87
4.9 Representatividad .....	89
4.10 Prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual y por razón de sexo .....	90
4.11 Riesgos laborales y salud laboral .....	92
4.12 Uniformidad de las mujeres .....	94
4.13 Convenio Colectivo .....	94
<b>5. Análisis de la documentación utilizada y de la imagen interna y externa</b> .....	104
5.1 Introducción .....	104
5.2 Información Externa .....	105
5.3 Información Interna .....	105
5.4 Documentación emitida por la Organización .....	107
<b>6. Cuestionario Diagnóstico de Igualdad</b> .....	110

<b>7. Conclusiones y propuestas de actuación .....</b>	<b>126</b>
<b>Anexo I. Declaración de compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres del comité de dirección de Adif .....</b>	<b>134</b>
<b>Anexo II. Protocolo de acoso laboral.....</b>	<b>136</b>
<b>Anexo III. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo .....</b>	<b>155</b>
<b>Anexo IV. Manifiesto contra la violencia de Género .....</b>	<b>177</b>
<b>Anexo V. Auditoría retributiva .....</b>	<b>179</b>



# INTRODUCCIÓN

## 1. Introducción

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en su disposición transitoria única, reglas transitorias, señala que los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador.

El II Plan de Igualdad de Adif fue aprobado por empresa y sindicatos en su sesión de 6 de junio de 2019 y ratificado con la unanimidad de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad el 18 de julio de 2019 y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, pudiendo decidir las partes en los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, su posible prórroga, condiciones y plazo.

En este escenario, la comisión de igualdad de Adif, encargada de la Comisión de Seguimiento del Plan, en su sesión de 29 de junio de 2021, acordó proceder a la adaptación y revisión del Plan, para adecuarse a lo recogido en el citado Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

**La ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 46, define el plan de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**

En su exposición de motivos, el citado Real Decreto recoge que se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (Igualdad de género) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico). Y más concretamente supone un paso adelante en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad, asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

El repetido Real Decreto desarrolla en toda su extensión las actuaciones a realizar y los plazos a cumplir para culminar la citada adaptación.

Tras acordar la iniciación de los trabajos de actualización en sesión de la Mesa de Igualdad, encargada del seguimiento del II Plan de Igualdad de Adif, la Dirección remitió comunicación a los sindicatos firmantes del Plan, que ratificaron su participación y voluntad de formar parte de la adaptación, mostrando de forma unánime su compromiso de participar en las tareas.

Conforme se recoge en el artículo 5.1 del mencionado texto, el 19 de julio de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora para la adaptación del II Plan de Igualdad, de la que forman parte las siguientes personas:

<u>Por la Dirección</u>	<u>Por la Representación de Personal</u>
Jose Luis Lamas Chousal	María del Henar Pardillo Gárate
Victorino Cuadrado Sanguino	Patricia Moreno López
Inmaculada Aguanell Güetto	Inmaculada Romeo Mallafré
Francisco J. Campos Ramirez	Vanessa Recover Martín
Esther Cerrillo Lumbreras	Miguel Leal Hernández
Pedro I. Rodriguez Cruz	María Sierra González
Carmen Giménez Romojaro	María José Mesto Muñoz
María Gutiérrez Serrano	Elena García Esparza
Carmen Rojo Gómez	María del Camino Rodríguez Bravo

A continuación, se trataron el resto de las cuestiones formales de la constitución, que fueron recogidas en el acta. Entre ellas el nombramiento de Carmen Rojo Gómez como secretaria de la Comisión, acordada con la unanimidad de ambas partes negociadoras, así como la propuesta presentada por la Dirección de los trabajos a desarrollar, que también fueron aceptados por todas las partes. Se comenzó por la elaboración del diagnóstico de situación con los datos recogidos por la empresa y con la participación de la representación de personal en su elaboración.

El diagnóstico de situación fue aprobado por empresa y una gran mayoría de la representación del personal en su sesión del 29 de noviembre de 2021, acordando iniciar los trabajos de adaptación del plan de igualdad.

Se ha informado igualmente a través del portal Inicia de las actuaciones realizadas durante la elaboración del diagnóstico, especialmente en aquellas en que ha sido precisa la participación del personal, estando abierto un buzón de sugerencias.

## 1.1 Marco de actuación de Adif

Adif, el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, es una entidad pública empresarial dependiente del Ministerio de Fomento. Adif ejerce un papel principal como dinamizador del sector ferroviario, haciendo del ferrocarril el medio de transporte por excelencia y facilitando el acceso a la infraestructura en condiciones de igualdad.

Tiene como objetivo potenciar el transporte ferroviario español mediante el desarrollo y la gestión de un sistema de infraestructuras seguro, eficiente, sostenible desde el punto de vista medioambiental, y con altos estándares de calidad.

Adif asume:

- La administración de infraestructuras ferroviarias (vías, estaciones, terminales de mercancías, etc.)
- La gestión de la circulación ferroviaria.
- La adjudicación de capacidad a los operadores ferroviarios
- La percepción de cánones por el uso de la infraestructura, estaciones y terminales de mercancías.

Todo ello desde el compromiso de Responsabilidad Corporativa con la ciudadanía. Una responsabilidad que se fundamenta en principios éticos relacionados con la gestión y con el papel de la empresa en la sociedad. Tiene como eje vertebrador la transparencia y el diálogo con los grupos de interés; y su finalidad última es contribuir a la sostenibilidad del desarrollo que propicia nuestra actividad, desde una perspectiva integral.

Adif, a 31 de diciembre de 2020, fecha que se ha tomado como referencia para recoger la documentación de este diagnóstico, tenía 11.443 personas trabajadoras en su plantilla, de las cuales 9.713 son hombres (84,88 %) y 1.730 mujeres (15,12 %), distribuidas en todas las provincias peninsulares españolas y distribuidas orgánicamente en Presidencia, Dirección General de Planificación Estratégica y Proyectos, Dirección General de Seguridad, Procesos y Sistemas Corporativos, Secretaría General, Dirección General de Gestión de Personas, Dirección Financiera y de Control de Gestión, Dirección General de Construcción, Dirección General de Conservación y Mantenimiento, Dirección General de Circulación y Gestión de Capacidad y Dirección General de Negocio y Operaciones Comerciales. También forman parte del Comité de dirección de la entidad la Dirección de desarrollo de nuevo negocio, la Dirección de auditoría interna, la Dirección de Internacional, la Dirección de Comunicación y Reputación Corporativa y el Coordinador del Correo Mediterráneo.

El futuro de Adif se enmarca en el Plan estratégico 2030 (PE2030), cuyo subtítulo *La llave de nuestro futuro*, da idea de su relevancia, y empleando las palabras de la presidenta en la presentación del mismo, las personas trabajadoras de Adif y Adif Alta Velocidad somos el motor del cambio.

El Plan, del que se hablará más adelante en este diagnóstico, se alinea con las iniciativas gubernamentales existentes, tanto internacionales como europeas y nacionales, y especialmente con los objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, en concreto con el Objetivo 8, Trabajo decente y crecimiento económico, el Objetivo 11, Ciudades y Comunidades sostenibles, el Objetivo 5, Igualdad de Género, el Objetivo 13, Acción por el Clima y el Objetivo 9, Industria, Innovación e Infraestructura.

De los componentes en los que está basado el Plan de Recuperación y Resiliencia Español, el Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana, participa directamente en tres de ellas, dos de las cuales afectan directamente a nuestra entidad:

- Componente 1 Movilidad Urbana:
  - IE: E-Futura: Plan de Estación inteligente.
  - IE: Desarrollo de Ferrolineras y Ecomilla.
  - IE: Infraestructura eléctrica.
  
- Componente 2 Movilidad Interurbana:
  - IE: Desarrollo de Autopistas Ferroviarias.
  - IE: Servicios de última milla.
  - IE: Operación Distrito Castellana Norte.

Es por ello, que nuestra entidad tiene la oportunidad de usar los fondos destinados a la ejecución de distintos proyectos y catalizar el impacto que genera en la sociedad, por su contribución a la transición ecológica y la cohesión social y territorial que aportan las infraestructuras y la gestión eficiente de las mismas.

*En este contexto, Adif tiene como misión, diseñar, construir y gestionar infraestructuras ferroviarias para contribuir al bienestar de las personas, generando valor para nuestros grupos de interés a través de todas nuestras áreas de actividad*

En este proceso de actualización de las actividades de nuestras entidades, Adif y Adif Alta Velocidad han firmado un acuerdo marco para reforzar la implementación de la Agenda 2030, con la Secretaría de Estado de esta Agenda 2030, junto con otras 16 entidades y empresas públicas, para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. Dentro de este ámbito de colaboración se incluye el intercambio de buenas prácticas en la implementación de los ODS y sus metas, y el desarrollo de proyectos conjuntos en la materia, incluyendo certificaciones de bienes y servicios. Además, se recoge también la puesta en común de actividades de divulgación, o la realización de acciones formativas sobre los ODS, entre otras medidas.

No queremos dejar pasar la ocasión de recoger en este diagnóstico de situación de Adif, tal como planteaba el II Plan de Igualdad, que los firmantes de éste manifestaron su voluntad de recibir información sobre la representación e integración de las mujeres en el sector ferroviario (Women in Rail-Wir) de los temas allí tratados. A este respecto hay que decir que la Comunidad de Empresas Europeas de Ferrocarriles e Infraestructuras (CER) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF), instituciones constituyentes de Women in Rail, han alcanzado un acuerdo provisional para aumentar la proporción de mujeres en las empresas ferroviarias de la Unión Europea. Por primera vez, empresas y sindicatos han acordado medidas a escala europea para conseguir este objetivo, que propone garantizar la igualdad de trato y la conciliación familiar.

El acuerdo tiene como objetivo atraer a más mujeres al sector ferroviario, darles más protección y garantizar la igualdad de trato en el lugar de trabajo bajo la política general de igualdad de género, que cubre áreas como: objetivos de conciliación de la vida laboral;

promoción y desarrollo profesional; igualdad salarial; salud y seguridad; y clima laboral y prevención del acoso sexual y el sexismo.

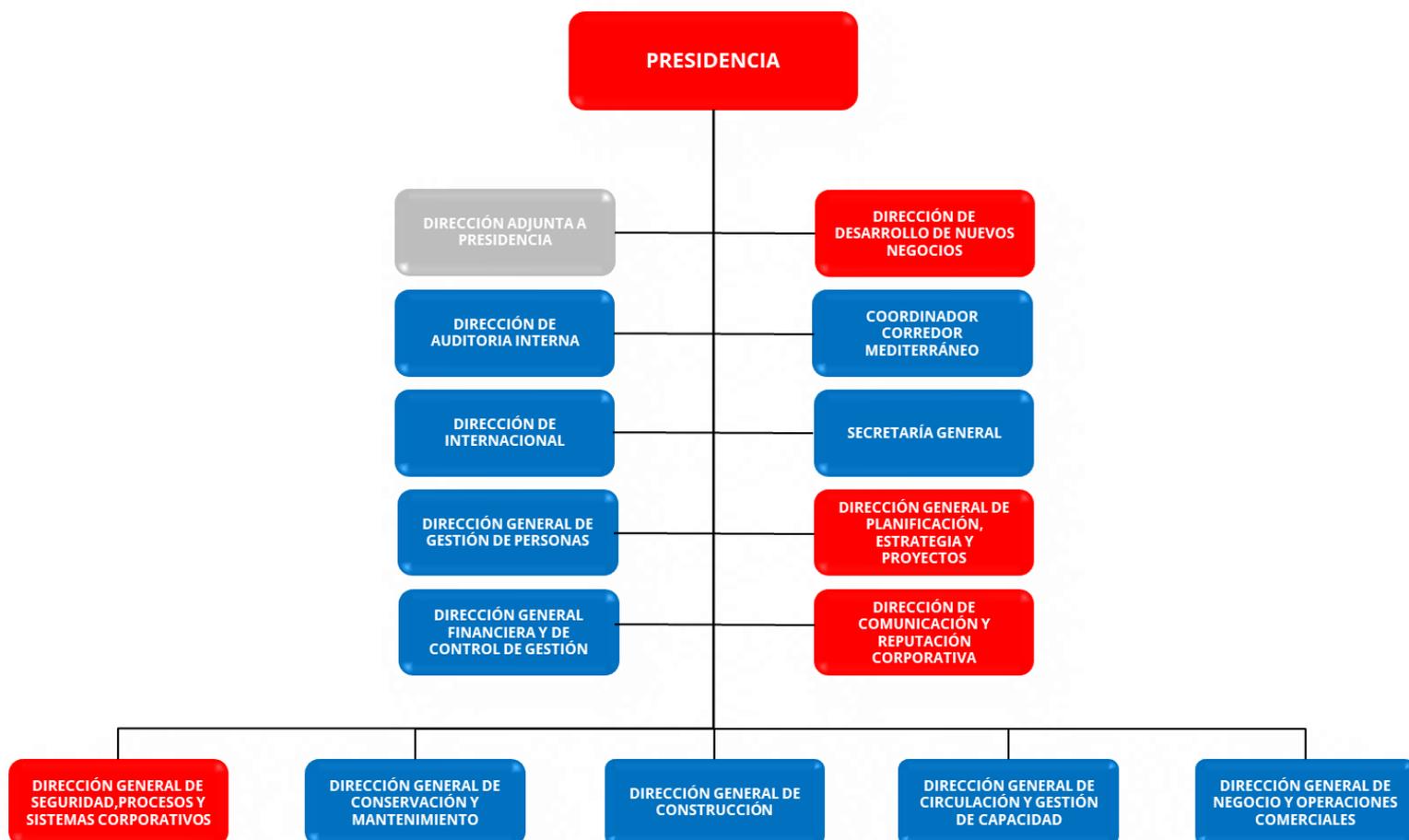
Además, destaca la adhesión de Adif en 2020 a los Principios para el empoderamiento de las mujeres promovidos por el Pacto Mundial de Naciones Unidas en España y su participación en el *Programa Target Gender Equality (TGE)*. Esta herramienta nos ha permitido avanzar en nuestros objetivos empresariales en términos de representación y liderazgo de las mujeres, como ha reconocido la propia entidad.

También se han llevado a cabo dos ediciones del *Programa Lidera*, proyecto desarrollado por Adif junto a la Real Academia de Ingeniería, que busca facilitar la incorporación del talento femenino en la empresa y normalizar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos laborales. Con este mismo organismo se ha desarrollado el *Proyecto Mujer e Ingeniería*, con el que se quieren impulsar las vocaciones STEM entre las mujeres y terminar con la brecha de género en las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas.

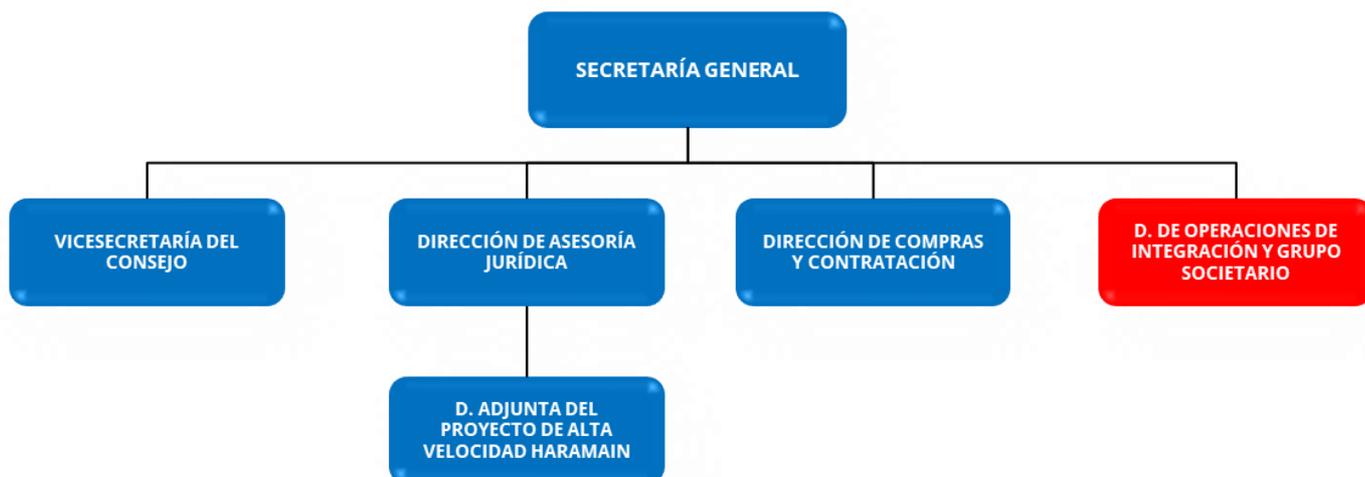
Otro apartado importante donde Adif se ha volcado especialmente ha sido el de la diversidad y la inclusión. Siempre hemos trabajado por la eliminación de barreras y por facilitar el acceso a todas las personas. Pero cada vez queremos ser más inclusivos, incorporando talento diverso. Por eso trabajamos con organizaciones que nos ayudan a integrar en la empresa a personas con discapacidad, promocionamos los derechos laborales de las personas con VIH o queremos fomentar la plena inclusión y un ambiente laboral respetuoso con el colectivo LGTBI.

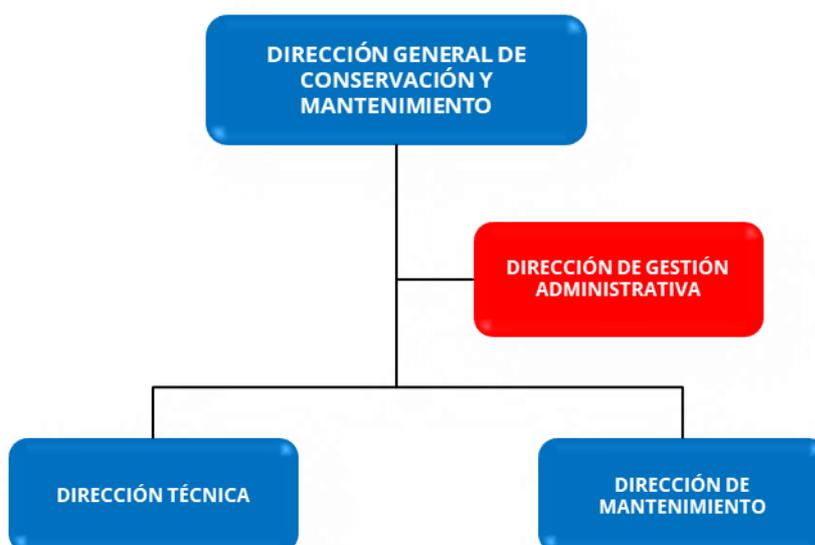
## Organigrama

En este, y en los siguientes organigramas, se emplea el color rojo para señalar que el puesto está ocupado por una mujer y el azul por un hombre.



## Estructura por Direcciones Generales y Direcciones





**DIRECCIÓN GENERAL DE  
CONSTRUCCIÓN**

**DIRECCIÓN DE RIESGOS  
OPERATIVOS, PUESTAS  
EN SERVICIO E  
INTEROPERABILIDAD**

**DIRECCIÓN GENERAL DE  
CIRCULACIÓN Y GESTIÓN DE  
CAPACIDAD**

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN  
DE CAPACIDAD**

**DIRECCIÓN DE TRÁFICO**

**DIRECCIÓN GENERAL DE  
NEGOCIO Y OPERACIONES  
COMERCIALES**

**DIRECCIÓN DE GABINETE  
Y GESTIÓN  
CORPORATIVA**

**DIRECCIÓN DE  
EXPLOTACIÓN  
COMERCIAL**

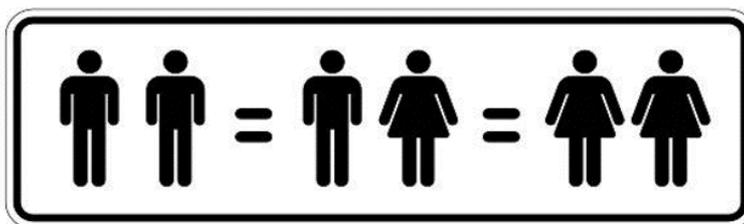
**DIRECCIÓN DE  
ESTACIONES DE VIAJEROS**

**DIRECCIÓN DE SERVICIOS  
LOGÍSTICOS**

**DIRECCIÓN DE  
PATRIMONIO Y  
URBANISMO**

## 1.2 Compromiso de Adif con la Igualdad de Oportunidades

Desde la creación de Adif, la igualdad ha sido uno de los referentes más destacados que ha figurado en sus convenios colectivos, planes y normas como uno de sus compromisos tanto dentro de la Empresa como en su relación con la sociedad y sus clientes. Y por supuesto se recogerá en el presente diagnóstico.



Hay que recordar que Adif nace en el año 2005, e inmediatamente después, en el año 2007 se publica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta confluencia de ambas cosas obliga, en la elaboración del I Convenio Colectivo de Adif, a incluir la Comisión Mixta para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, que fue la encargada de elaborar el primer Plan de Igualdad de Adif. Este plan fue realizado con medios y personal de la empresa y aprobado con la unanimidad de la composición de la citada Comisión en su sesión de 2 de marzo de 2010.

La puesta en marcha de aquel Plan constituyó uno de los hitos de nuestra empresa dentro del campo de los recursos humanos, ya que consiguió entre otros muchos avances poner el foco de la entidad en la igualdad de oportunidades de todo el personal de aquella.

Más recientemente, en el II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV, suscrito por Empresa y Sindicatos el 8 de mayo de 2019, se acordó la incorporación al mismo del II Plan de Igualdad de Adif, que culminó con su aprobación en la Comisión de Política Social e Igualdad de 6 de junio de 2019. El Plan fue ratificado con la unanimidad de la Comisión Negociadora del Convenio en su sesión de 18 de julio de 2019, que es el que actualmente está en vigor en nuestra entidad. Como ya se ha dicho, el Plan se está adaptando en cumplimiento de lo señalado en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El mencionado Plan incluía una serie de acciones a implantar en el período de su vigencia, aunque la pandemia afectó algunos de los trabajos previstos.

Estas acciones se enmarcan en los Objetivos Específicos del Plan que venían recogidos en el I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, que eran los del II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado:

- 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

El II Plan de Igualdad de Adif es de general conocimiento y difusión a todo el personal, al estar a su disposición en la intranet de relaciones laborales de la entidad.

La comisión de seguimiento del Plan, formada por la Mesa de Igualdad nacida en este II Convenio Colectivo, ha venido analizando su puesta en marcha, a través de los indicadores que los firmantes del citado Plan acordaron también por unanimidad. Estos han servido para presentar, semestral y anualmente las diferentes modificaciones producidas en aspectos tan importantes como la representatividad de género, los procesos de gestión de recursos humanos (selección, formación y promoción), la política salarial y los beneficios sociales, la comunicación, imagen y lenguaje, así como los riesgos laborales y la salud laboral.

Entre los trabajos desarrollados en estos últimos meses por la mencionada Mesa de Igualdad y por mandato del propio Plan, se han actualizado los nuevos protocolos de acoso laboral y el de acoso sexual y por razón de sexo, que fueron aprobados con la unanimidad de empresa y todas las organizaciones sindicales que forman la misma. Estos protocolos se adjuntan como anexo a este diagnóstico de situación.

Otro avance que subrayar en estos meses, y mandatado por el Plan, sería la creación de un nuevo espacio de igualdad y diversidad en Inicia, que pretende ser un lugar de encuentro en torno a los temas de igualdad de género y oportunidades, y de diversidad e inclusión para todas las personas trabajadoras de la empresa.

<https://adif365.sharepoint.com/sites/igualdad>

Hay que destacar también la elaboración de una Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción documental de las entidades. El objetivo es eliminar estereotipos y prejuicios y que todas las personas se sientan integradas en el proyecto común de la empresa.

<https://adif365.sharepoint.com/:b:/r/sites/Igualdad/Documentos%20compartidos/Igualdad/guia-lenguaje-inclusivo.pdf?csf=1&web=1&e=9kwA4e>

Por último, no se puede olvidar la firma de un manifiesto con la unanimidad de empresa y sindicatos, emanado desde la Mesa de Igualdad, contra la violencia de género en el año 2020, y que se adjunta como anexo a este diagnóstico, como prueba del compromiso de la entidad con este tipo de cuestiones.

Con carácter previo a la presentación de este diagnóstico el Comité de Dirección de la Entidad, en su sesión de 7 de septiembre de 2021 ratifica su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y seguir avanzando en el despliegue de las iniciativas desarrolladas en los últimos años sobre esta materia, reiterando también su compromiso de adecuar y elaborar un Plan de Igualdad que se negociará con la Representación de las personas trabajadoras.

Esta declaración se adjuntará como anexo a este diagnóstico.



## **METODOLOGÍA**

## 2. Metodología

Al igual que se hizo en diagnósticos de situación previos a la elaboración de los anteriores planes de igualdad de Adif, y dado el buen resultado obtenido, se lleva a cabo esta tarea a través de medios internos de Adif. Para ello se trabajó en un grupo multidisciplinar, integrado por representantes de diferentes áreas, así como con la representación de personal.

Siguiendo las pautas marcadas por las anteriores experiencias, los trabajos de recogida y tratamiento de la información se estructuran seleccionando los indicadores de tipo cuantitativo y cualitativo, y se analiza en profundidad la documentación generada. Se incorpora también un resumen de la encuesta de clima laboral en la empresa de 2019, que recoge la opinión de las personas trabajadoras de la entidad en este tipo de materias, y especialmente en la igualdad.

Los indicadores cuantitativos empleados son: 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. Como novedad respecto al último diagnóstico se han añadido nuevos indicadores como, entre otros, distribución de la plantilla por puestos y categorías, conceptos salariales desagregados por niveles salariales y datos económicos, participación en formación según modalidades, mejora de capacidades de puesto, etc. y evolución histórica del Programa de Atención y Reinserción Laboral y política social.

En cuanto a indicadores cualitativos, se incluyen cultura de la empresa y responsabilidad corporativa, selección externa, formación, selección interna, política salarial y beneficios sociales, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, política social, representatividad de género, prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, riesgos laborales y salud laboral, uniformidad de las mujeres y convenio colectivo.

A partir de toda esta información se ha realizado un análisis detallado de la situación de hombres y mujeres en la empresa, para lo que se presentó toda la documentación desagregada por sexo y se han aplicado el análisis y la evaluación del impacto de género. Igualmente, tal y como se realizó en diagnósticos de situación anteriores, se han intercambiado opiniones y debatido con otras personas de la empresa sobre la política y prácticas de recursos humanos, desde la perspectiva de igualdad de hombres y mujeres.

Este análisis permitió identificar la estructura de la plantilla de Adif, los desequilibrios que pudieran existir entre mujeres y hombres y qué aspectos y prácticas empresariales se podrían mejorar para lograr una organización que optimice la gestión de sus recursos humanos, aplicando siempre la óptica de igualdad de oportunidades.



Por su interés, se adjunta al diagnóstico de igualdad de 2021, un resumen de la última encuesta de clima laboral realizada en la entidad, destacando del mismo la ficha técnica, el trabajo de campo y las características de la muestra, sus principales conclusiones y los apartados relativos a la importancia que tiene la igualdad de oportunidades en la empresa y los concernientes a las condiciones laborales.



## **ANÁLISIS DE INDICADORES CUANTITATIVOS**

### 3. Análisis indicadores cuantitativos

La información cuantitativa incluida en este diagnóstico de situación comprende:

- Información global de la entidad
- Información de la representación legal de personal

Todos los datos que se recogen en el presente informe están desagregados por sexo y para una mejor comprensión, a cada sexo se les ha atribuido un color: azul para hombres y rojo para mujeres.

A efectos del análisis, la información está referida a fecha 31 de diciembre de 2020 y cuando es por año completo, corresponde al 2020, salvo que expresamente se cite otra fecha.

La plantilla se ha distribuido en cuatro colectivos: personal de estructura (que se presenta desglosada en Estructura de Apoyo, Jefatura y Dirección (donde está recogida la Alta Dirección), Mandos Intermedios y Cuadros, Personal Cualificado (que incluye al resto de categorías no citadas) y Personal No Cualificado (recoge las categorías de ordenanza-portero, guardagujas, capataz de maniobras, ayudante ferroviario y obrero primera).

Se ha analizado de forma detallada desde el punto de vista de género diferentes aspectos:

- Composición de la plantilla, edad, antigüedad.
- Análisis de la plantilla por puestos y categorías.
- Distribución por colectivos, por organismos y por tipo de contratación.
- Conceptos salariales y datos económicos.
- Incorporaciones y bajas en los años 2019 y 2020.
- Promoción y formación.
- Licencias y excedencias.
- Responsabilidades familiares.
- Política social y atención y reinserción laboral.
- Representación electa.

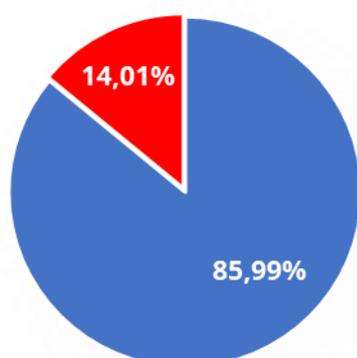
Los datos que se reflejan en cuanto a representación de personal están referidos al resultado de las elecciones sindicales celebradas en marzo de 2019, a la que se incorpora una adenda con su situación a julio de 2021. Cuando se hace mención a la representación electa, son los resultantes de este proceso, y la referencia a la representación legal de las personas trabajadoras incluye a los delegados/as sindicales.

### 3.1. Datos Generales

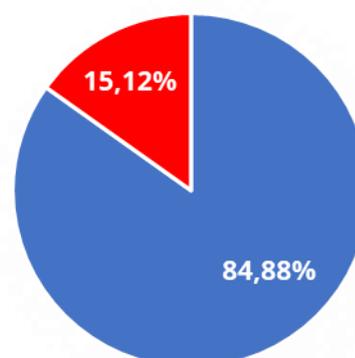
Tabla 1. Plantilla de Adif

Fecha	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
Diciembre 2020	9.713	84,88%	1.730	15,12%	11.443

Diciembre 2016



Diciembre 2020

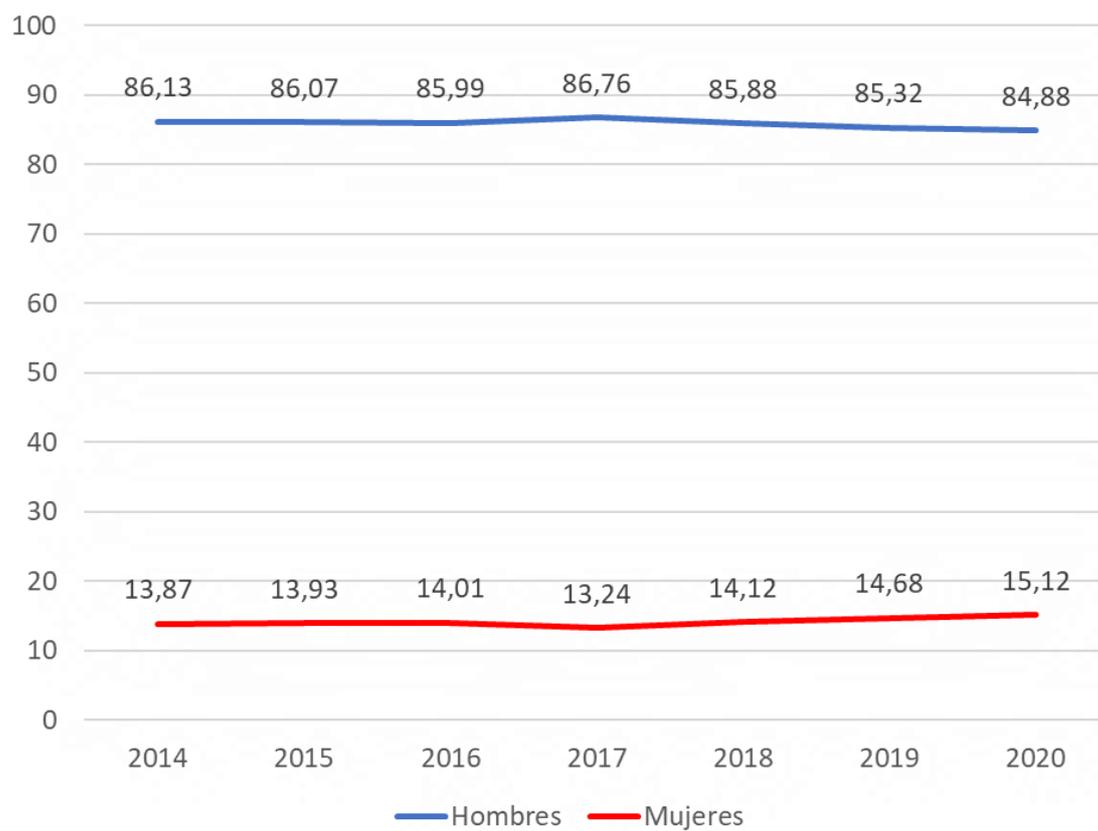


■ Hombres  
■ Mujeres

En este diagnóstico de situación se mantiene a grandes números que la composición de la plantilla de Adif es mayoritariamente masculina, determinada por la forma de ingreso en la etapa de Renfe en los años 70 a 90.

Subrayar, que se sobrepasa por primera vez el 15% de mujeres en la plantilla -alcanzando el 31 de diciembre de 2020 el 15,12%- lo que supone incrementar esta representación en más de un punto en cuatro años, desde el último diagnóstico elaborado.

La evolución de la plantilla en la entidad se refleja en el siguiente cuadro desde 2014 a 2020:



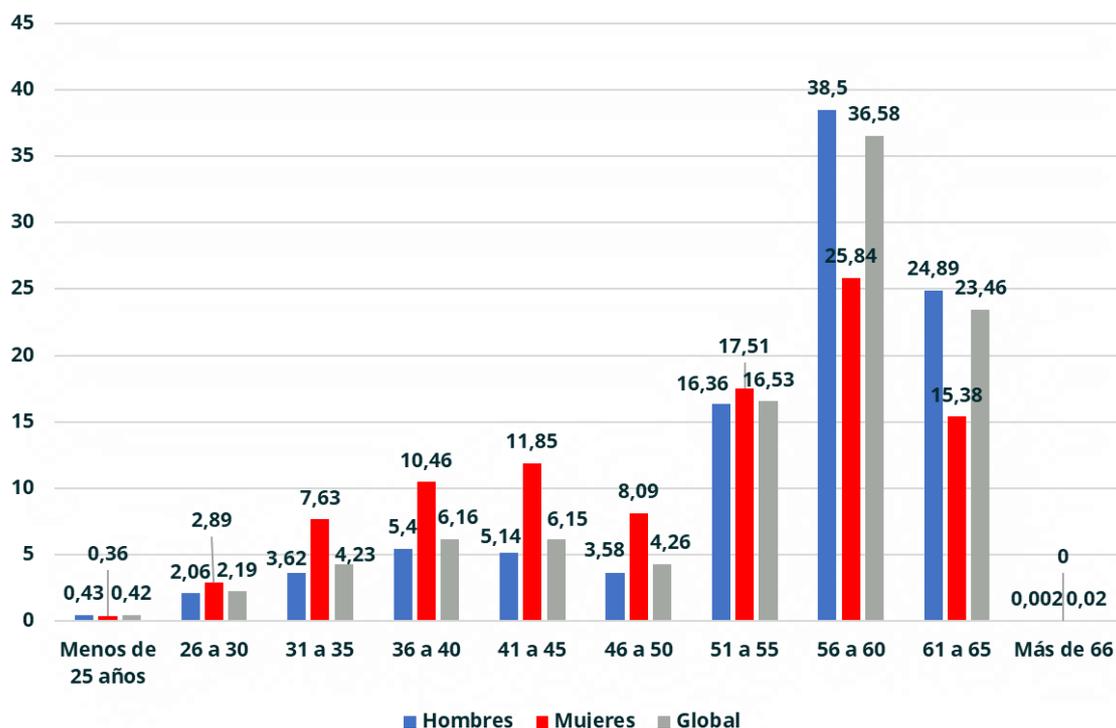
**Tabla 2. Distribución de la plantilla por edades y media de edad**

Banda de edad	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total	Global
Hasta 25 años	42	87,50%	6	1,82%	48	0,42
De 26 a 30	200	80,00%	50	20,00%	250	2,19
De 31 a 35	352	72,73%	132	27,27%	484	4,23
De 36 a 40	524	74,33%	181	25,67%	705	6,16
De 41 a 45	499	70,88%	205	29,12%	704	6,15
De 46 a 50	348	71,31%	140	28,69%	488	4,26
De 51 a 55	1.589	83,99%	303	16,01%	1.892	16,53
De 56 a 60	3.739	89,32%	447	10,68%	4.186	36,58
De 61 a 65	2.418	90,09%	266	9,91%	2.684	23,46
Más de 66	2	100,00%	0	0,00%	2	0,02
<b>Total</b>	9.713		1.730		11.443	
<b>Media de Edad</b>	<b>55 años</b>		<b>50 años</b>		<b>GLOBAL 54 años</b>	

En esta tabla se ve con claridad la diferencia del peso que va adquiriendo la representación femenina a medida que desciende la edad de las personas trabajadoras. Esta tendencia comienza por debajo de los 55 años, con un 16% de plantilla femenina y alcanza su cénit en las horquillas de 46 a 50 años (28,69%) y de 41 a 45 años (29,12%). Sigue siendo muy superior a la media de la empresa desde los 30 a los 40 años (con 27,27% y 25,67% respectivamente) y alcanza un 20% de 26 a 30 años. En todos estos grupos mencionados se encuentra el 40% de la plantilla total de Adif.

Esto supondrá un cambio de la foto de nuestra empresa a medida que se vayan jubilando las generaciones más veteranas y continúe el proceso de incorporación de talento nuevo a Adif, con el que el porcentaje de mujeres crecerá sustancialmente.

Además, estos datos ratifican la necesidad del relevo generacional.

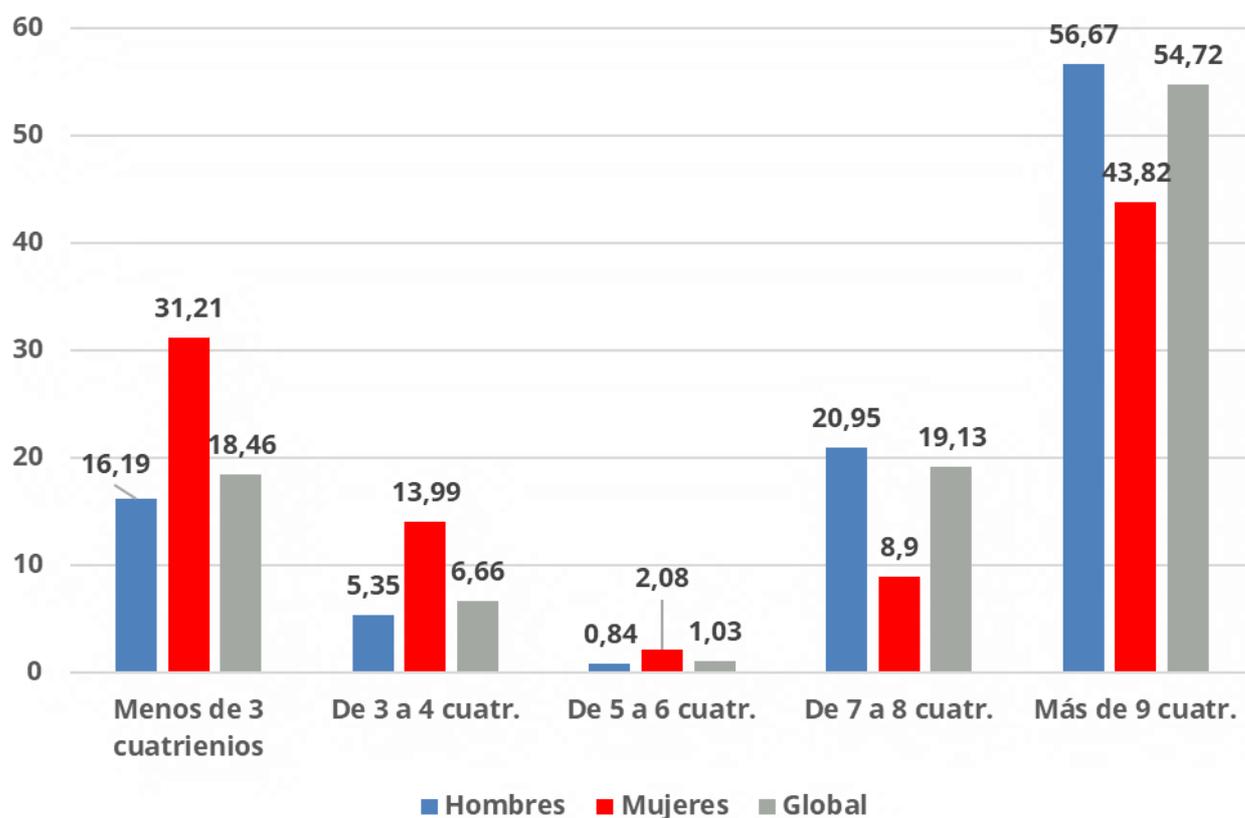


\* En esta gráfica podemos observar los mismos datos, pero calculados en porcentaje relativo respecto al total de cada género, es decir, el porcentaje de mujeres está calculado en referencia al total de la plantilla femenina, igual sucede con los hombres

**Tabla 3. Distribución de la plantilla por antigüedad y media de antigüedad**

Nº de cuatrienios	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total	Global
Menos de 3 cuatrienios	1572	74,43%	540	25,57%	2112	18,46
De 3 a 4 cuatrienios	520	68,24%	242	31,76%	762	6,66
De 5 a 6 cuatrienios	82	69,49%	36	30,51%	118	1,03
De 7 a 8 cuatrienios	2035	92,96%	154	7,04%	2189	19,13
A partir de 9 cuatrienios	5504	87,90%	758	12,10%	6262	54,72
<b>Total</b>	9.713		1.730		11.443	
<b>Media de Antigüedad</b>	<b>31 años</b>		<b>24 años</b>		<b>GLOBAL 30 años</b>	

La misma tendencia se observa en cuanto a antigüedad se refiere. A medida que disminuye ésta, aumenta la representación femenina. Si a partir de 7 cuatrienios la plantilla femenina se sitúa entre 7,04% y 12,10%, muy por debajo de su representación medida en Adif, la progresión se invierte de forma considerable por debajo de 6 cuatrienios de antigüedad: el porcentaje de mujeres se mueve entre 31,76% y 25,57%.



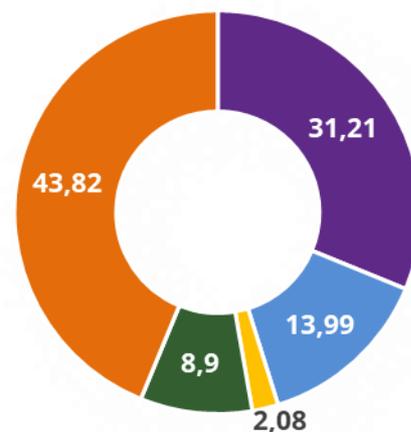
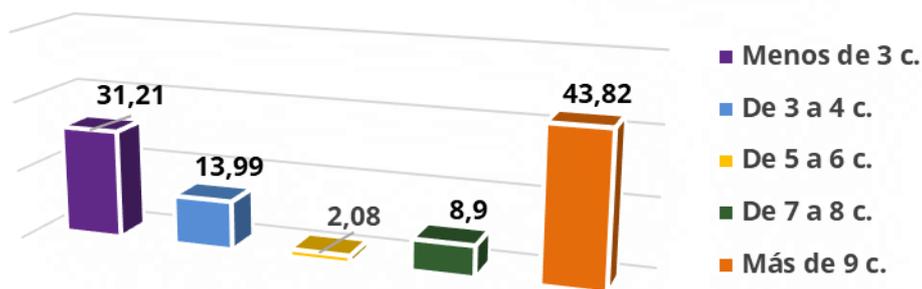
\* En esta gráfica podemos observar los mismos datos, pero calculados en porcentaje relativo respecto al total de cada género, es decir, el porcentaje de mujeres está calculado en referencia al total de la plantilla femenina, igual sucede con los hombres

La elevada media de edad de la plantilla se traslada también a una antigüedad muy alta, debido a la importante incorporación de personal durante los años 80; lo que también se traduce en una clara superioridad numérica de presencia masculina.

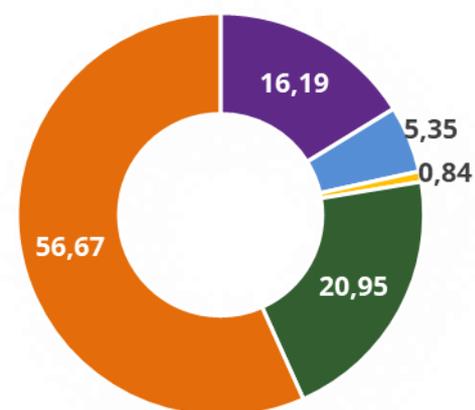
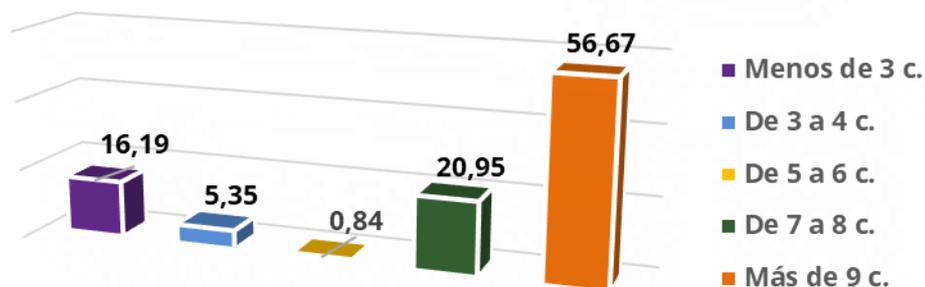
Más del 70% de la plantilla tiene entre 7 y más de 9 cuatrienios por los motivos ya señalados, antigüedad mayoritaria tanto en hombres como mujeres.

Como apunte positivo, cabe destacar la importante presencia femenina en los colectivos con una antigüedad de entre 3 y 4 cuatrienios, fenómeno que incluso se incrementa por debajo de los 3 cuatrienios.

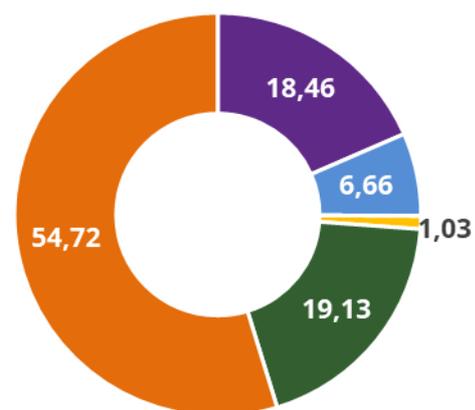
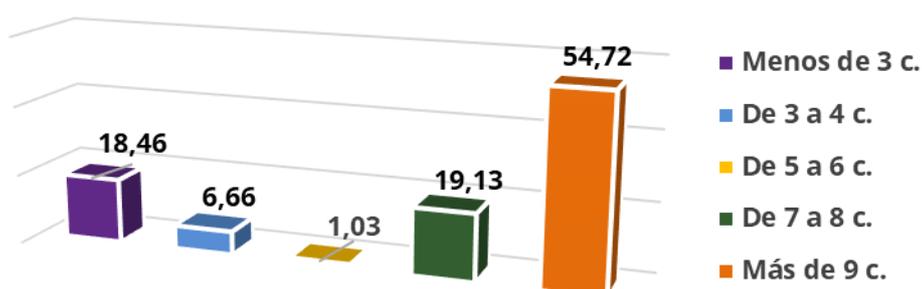
### Plantilla femenina



### Plantilla masculina



### Plantilla global



**Tabla 4. Distribución de la plantilla por colectivos**

Colectivos	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>ESTRUCTURA</b>	1.349	75,36%	441	24,64%	1.790
<b>MANDO INTERMEDIO Y CUADRO</b>	2.225	83,52%	439	16,48%	2.664
<b>PERSONAL OPERATIVO</b>	6.139	87,84%	850	12,16%	6.989
<b>PERSONAL CUALIFICADO</b>	5.309	87,16%	782	12,84%	6.091
Gestión	373	51,88%	346	48,12%	719
Circulación	1.738	87,51%	248	12,49%	1.986
Infraestructura	2.881	97,99%	59	2,01%	2.940
Estaciones	317	71,08%	129	28,92%	446
<b>PERSONAL NO CUALIFICADO</b>	830	92,43%	68	7,57%	898
<b>Total</b>	9.713	84,88%	1.730	15,12%	11.443

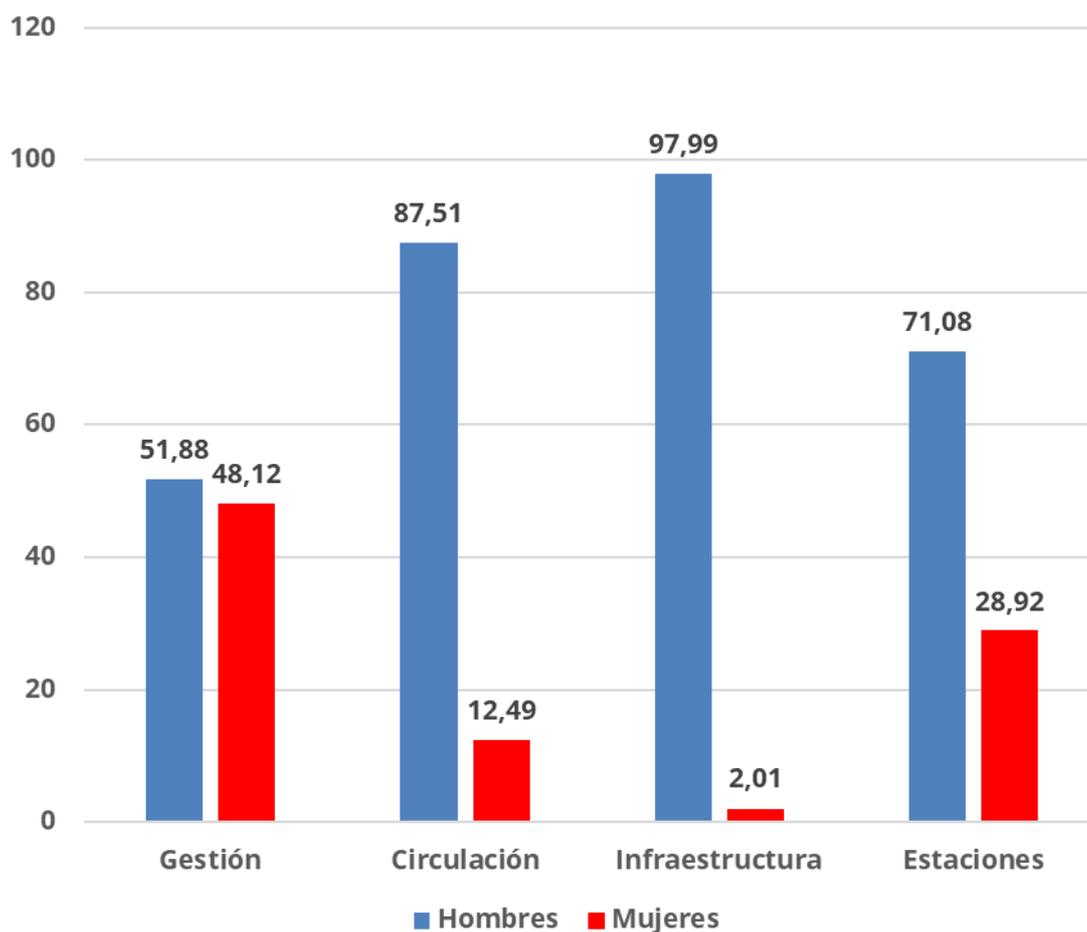
Estructura	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>Estructura de Apoyo</b>	709	73,40%	257	26,60%	966
<b>Jefatura</b>	300	77,72%	86	22,28%	386
<b>Estructura de Dirección</b>	340	77,63%	98	22,37%	438
<b>Total</b>	1.349		441		1.790

En la distribución de la plantilla se observa que las mujeres se encuentran por encima de la media de la empresa en estructura de apoyo (27%), en jefatura (22%) y estructura de dirección (22%). Esta superioridad de las mujeres sobre su media de representación también se observa en los mandos intermedios (16,48%). Pero desciende por debajo de la media en el personal operativo cualificado (12,84%) y muy especialmente en el no cualificado (7,57%).

De lo que se deduce que las mujeres se están afianzando en los niveles superiores y más cualificados de la escala laboral.

Dentro del personal cualificado es significativa la representación de las mujeres en el área de Estaciones (29%), muy superior a su presencia en la empresa, mientras que en el personal de Gestión se encuentran muy cerca de la paridad (48%). Por el contrario, está muy por debajo en el colectivo de Infraestructura (2%), pero merece la pena observar la evolución en el grupo de Circulación (12,5%) donde en los últimos cuatro años las mujeres han subido 4,3 puntos porcentuales.

El motivo de este desfase podría encontrarse en que desde el punto de vista académico no hay muchas mujeres con las titulaciones que se exigen para entrar a trabajar en Infraestructura.



**Tabla 4 bis. Análisis de la distribución de la plantilla por puestos y categorías**

SITUACION DE LA PLANTILLA EN DICIEMBRE 2.020						
CODIGO CAT	CATEGORIA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
1	CONSERJE		3	3	0,00%	100,00%
2	ORDENANZA-PORTERO	4	21	25	16,00%	84,00%
3	ORDENANZA PRINCIPAL		8	8	0,00%	100,00%
6	INSPECTOR DE CONTROL		2	2	0,00%	100,00%
7	CONTROLADOR		8	8	0,00%	100,00%
12	CONDUCTOR 1.		10	10	0,00%	100,00%
43	PREP. PRAL. LABORAT.	1		1	100,00%	0,00%
45	PREP. LABORATORIO 2		4	4	0,00%	100,00%
214	DELINEANTE 1	3	13	16	18,75%	81,25%
215	DELINEANTE ENTRADA		1	1	0,00%	100,00%
224	DELINEANTE PRINCIPAL	1	3	4	25,00%	75,00%
225	DELINEANTE 2		1	1	0,00%	100,00%
262	TECNICO ORGANIZ. 1.		1	1	0,00%	100,00%
263	TECNICO ORGANIZ. 2.	4	7	11	36,36%	63,64%
264	AUXILIAR ORGANIZ.		1	1	0,00%	100,00%
271	PROGRAMADOR		1	1	0,00%	100,00%
282	OPERADOR		7	7	0,00%	100,00%
284	GRAB.PERF.VERIFIC. 1		1	1	0,00%	100,00%
286	LANZ.-CORRECT. DATOS	1		1	100,00%	0,00%
288	GRAB.PERF.VERIF. 2		1	1	0,00%	100,00%
302	JEFE ESTACION	2	40	42	4,76%	95,24%
303	FACTOR CIRCULACION 2	61	173	234	26,07%	73,93%
304	FACTOR ENCARGADO	1	32	33	3,03%	96,97%
305	FACTOR	88	229	317	27,76%	72,24%
307	FACTOR CIRCULACION 1	114	1.389	1.503	7,58%	92,42%
308	FACTOR CIRCUL. ENTR.	71	107	178	39,89%	60,11%
310	GUARDAGUJAS		2	2	0,00%	100,00%
320	CAPATAZ DE MANIOBRAS		27	27	0,00%	100,00%
390	AYUDANTE FERROVIARIO	44	452	496	8,87%	91,13%
391	AYUD. FERROVIARIO *	17	272	289	5,88%	94,12%
405	MAQUINISTA		1	1	0,00%	100,00%
406	MAQUINISTA PRAL.	3	7	10	30,00%	70,00%
502	JEFE DE DISTRITO	1	109	110	0,91%	99,09%
503	CAPATAZ V. Y OBRAS	1	159	160	0,63%	99,38%
504	OBRERO 1.	1	169	170	0,59%	99,41%
509	CONDUCT. V. CONS.VIA		66	66	0,00%	100,00%
512	OPERADOR PRAL. M.VIA		6	6	0,00%	100,00%
513	AYUD. M.VIA AUTORIZ.	1	32	33	3,03%	96,97%
517	OPERADOR MAQUINA VIA		17	17	0,00%	100,00%
530	J.EQ.MEC.INST.SEGUR.		45	45	0,00%	100,00%
531	MONT.MEC.INST.SEGUR.	2	124	126	1,59%	98,41%
534	ENC.SECT.E.INST.SEG.	1	93	94	1,06%	98,94%
535	ENC.SECT.M.INST.SEG.		16	16	0,00%	100,00%
536	MONT.ELEC.I.SEG.ESP.	5	219	224	2,23%	97,77%
537	MONT.ELEC.INST.SEGU.	19	523	542	3,51%	96,49%

SITUACION DE LA PLANTILLA EN DICIEMBRE 2.020						
CODIGO CAT	CATEGORIA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
566	MONT.ALUMB.FZA. ESP.		2	2	0,00%	100,00%
567	MONT.ALUMB. Y FUERZ.		2	2	0,00%	100,00%
570	OFIC. DE TELECOMUNI.	11	179	190	5,79%	94,21%
571	OF.TELECOM. CON ESP.	4	149	153	2,61%	97,39%
572	OF.TELECOM. DE ENTR.	1	19	20	5,00%	95,00%
574	ENC.SECT. TELECOMUN.	1	87	88	1,14%	98,86%
587	CONDUCT.VAG.AUT.L.EL.		126	126	0,00%	100,00%
589	OF.1A SUBEST.TELEMDO	2	115	117	1,71%	98,29%
590	ENC. LINEA ELECTRIF.		47	47	0,00%	100,00%
591	J.EQP.LINEA ELECTRI.	1	104	105	0,95%	99,05%
592	OF.CELADOR LIN.ELEC.	2	236	238	0,84%	99,16%
593	OF.CELA.L.ELECT.ENT.	1	48	49	2,04%	97,96%
594	OF.SUBEST.TELMD.ENT.	1	23	24	4,17%	95,83%
595	ENC.SUBEST.TELEMANDO	3	146	149	2,01%	97,99%
596	OF.2A SUBEST.TELEMDO	1	20	21	4,76%	95,24%
601	JEFE DE NEGOCIADO(6)	2	1	3	66,67%	33,33%
602	OFICIAL 1 ADMTVO.(6)		1	1	0,00%	100,00%
605	INSPECT. PRAL.ADMON.		1	1	0,00%	100,00%
607	OFICIAL 2 ADMINISTR.	13	18	31	41,94%	58,06%
631	JEFE DE RECAUDACION	1	1	2	50,00%	50,00%
632	OFIC. 1 TESOR. CONT.	1	2	3	33,33%	66,67%
651	JEFE DE NEGOCIADO	53	36	89	59,55%	40,45%
652	OFICIAL 1 ADMINTVO.	245	214	459	53,38%	46,62%
653	OFICIAL ADMTVO. ENT.	7	14	21	33,33%	66,67%
708	FACTOR ENTRADA	22	44	66	33,33%	66,67%
733	INFORMADOR	18	12	30	60,00%	40,00%
823	JEFE 2 SUMINISTROS		2	2	0,00%	100,00%
824	ENCARGADO SUMINISTRO		2	2	0,00%	100,00%
825	OFICIAL SUMINISTRO	1	12	13	7,69%	92,31%
906	SUBCONTRAMAESTRE		3	3	0,00%	100,00%
907	JEFE D EQUIPO (J.MX)		4	4	0,00%	100,00%
908	OF. OFICIO(JUB.MAX.)		25	25	0,00%	100,00%
909	OF. OFICIO(JUB.MIN.)		9	9	0,00%	100,00%
917	JEFE D EQUIPO (J.MN)		5	5	0,00%	100,00%
T00	TITUL.SUP.ENTR.		3	3	0,00%	100,00%
T01	TÉC.FER.S.G.1	3	13	16	18,75%	81,25%
T02	TÉC.FER.S.G.2	3	2	5	60,00%	40,00%
T03	TÉC.FER.S.G.3	4	8	12	33,33%	66,67%
T04	TÉC.FER.S.G.4	1		1	100,00%	0,00%
T05	TÉC.FER.S.G.5	1	1	2	50,00%	50,00%
T06	TÉC.FER.S.G.6	1		1	100,00%	0,00%
T09	TÉC.FER.S.G.9		1	1	0,00%	100,00%
A70	MANDO INTERN. CUADRO	364	1.442	1.806	20,16%	79,84%
A75	MANDO INTERN. CUADRO	75	783	858	8,74%	91,26%
A80	ESTRUCTURA DE APOYO	192	442	634	30,28%	69,72%
A85	ESTRUCTURA DE APOYO	65	267	332	19,58%	80,42%
A90	ESTRUCTURA DIRECCION	126	368	494	25,51%	74,49%
A95	ESTRUCTURA DIRECCION	54	264	318	16,98%	83,02%
A93	ALTA DIRECCION	4	8	12	33,33%	66,67%
<b>TOTAL</b>		<b>1.730</b>	<b>9.713</b>	<b>11.443</b>	<b>15,12%</b>	<b>84,88%</b>

En esta tabla se recogen todos los puestos y categorías profesionales de la empresa a 31 de diciembre de 2020, con su distribución porcentual en mujeres y hombres, lo que nos permite ver su situación por sexo en la entidad.

Como se puede observar Adif es una empresa con un alto porcentaje de hombres (84,88%), por un 15,12% de mujeres. Aunque hay que destacar que en la historia de la empresa es el momento en que las mujeres han alcanzado un mayor porcentaje de representación.

Confiamos en que la incorporación de un mayor número de mujeres en próximas convocatorias de Ofertas de Empleo Público nos vaya aproximando a una muy deseada equiparación. Pero hay que recordar que, en el diagnóstico del I Plan de Igualdad de Adif, el número de mujeres en la empresa era de un 13,02% en 2010 y que, en 2005, año del nacimiento de esta empresa, las mujeres suponían solo un 11,36%. En el II Plan de Igualdad, en 2016, su porcentaje subió al 14,01% y a la fecha de este diagnóstico, 31 de diciembre de 2020, las mujeres han alcanzado el 15,12% citado, lo que demuestra un crecimiento continuo desde el principio.

Si analizamos con detenimiento la tabla superior, podemos ver que no en todos los puestos y categoría la distribución es de un 85%-15%.

Analizadas todas ellas, se puede observar que hay muchas categorías y puestos que sobrepasan el 15% que tienen las mujeres de representatividad global en la empresa; y en cambio, otros en que no alcanzan ese nivel.

Si estudiamos los que tienen mayor porcentaje a 31 de diciembre de 2020 habría que destacar:

- En Alta Dirección el porcentaje de mujeres es de un 33,33 %
- En Estructura de Dirección (A95), un 16,98 %
- En Estructura de Dirección (A90), un 25,51 %
- Estructura de Apoyo (A85), un 19,58 %
- Estructura de Apoyo (A80), un 30,28 %
- Mando Intermedio (A70), un 20,16 %
- Informador/a, un 60%
- Factor/a de entrada, un 33%
- Oficial de Administración, un 53,38 %
- Jefatura de Negociado, un 59,55 %
- Oficial de tesorería de contabilidad, un 33,33 %
- Jefatura de Recaudación, un 50 %
- Oficial de 2ª de Administración, un 41,94
- Maquinista, un 30 %
- Factoría, agrupado en varias categorías, un 21 %

De este análisis se pueden alcanzar diferentes conclusiones:

- ✓ Importante representación de mujeres en los niveles superiores de la empresa, en muchas categorías incrementando la representatividad que tienen en ella.
- ✓ Es de destacar también su representatividad en otras categorías en que en los años 70 y 80 no había limitación para su ingreso, ya que no entraban a través de promociones militares; por ejemplo, en administración.

- ✓ En los últimos años se ha incrementado la participación de la mujer en convocatorias internas de promoción.

Por el contrario, hay otros puestos y categorías en las que la mujer está por debajo de su representatividad en la entidad, destacando:

- Mando Intermedio (A75), un 91% de hombres.
- Personal de Talleres, un 100 % de hombres.
- Personal de Suministros (varias categorías), un 95% de hombres.
- Personal de electrificación y telemando (varias categorías) un 97% de hombres
- Personal de telecomunicaciones e instalaciones de seguridad (varias categorías) un 96%
- Personal de maquinaria de vía, un 98,5 % de hombres.
- Vías y obras, un 99% de hombres.
- Personal de informática, (varias categorías) un 98% de hombres.
- Personal de delineación, (varias categorías) un 99 % de hombres.
- Personal auxiliar, (varias categorías) un 95% de hombres.
- 

De estos datos se pueden extraer también varias conclusiones:

- ✓ Muchas de las categorías son las clásicas de la antigua Renfe, especialmente infraestructura o talleres.
- ✓ La titulación requerida para desempeñar el puesto tiene poca presencia femenina en su formación académica, por lo que muy pocas mujeres se presentan a las ofertas públicas de empleo.
- ✓ Por el contrario, el personal de circulación que históricamente era también muy mayoritariamente masculino, a la vista de las incorporaciones producidas, la representatividad femenina ya es mayor a la que tiene en la empresa. Un ejemplo es que una categoría como factor de circulación de entrada ya tiene un 40% de mujeres.

El análisis derivado de este diagnóstico de situación nos permitirá analizar y plantear medidas a proponer en los futuros planes de igualdad que nos permitan mejorar la situación en los próximos años.

**Tabla 5. Distribución de la plantilla por organismos**

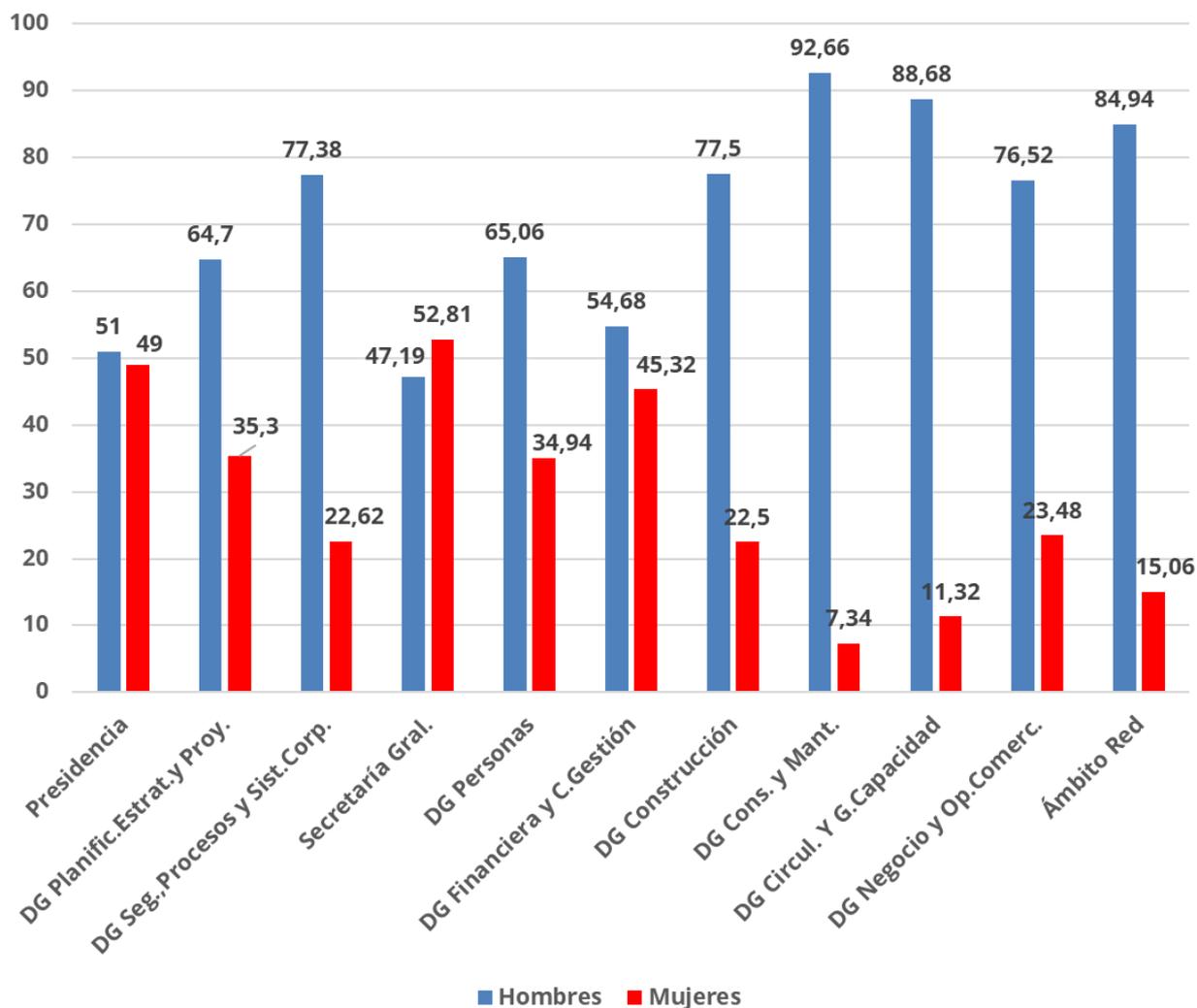
Organismos	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
Presidencia	52	50,98%	50	49,02%	102
D.G. Planificación Estratégica y Proyectos	90	64,75%	49	35,25%	139
D.G. Seguridad, Procesos y Sistemas Corporativos	407	77,38%	119	22,62%	526
Secretaría General	84	47,19%	94	52,81%	178
D.G. Gestión de Personas	352	65,06%	189	34,94%	541
D.G. Financiera y de Control de Gestión	111	54,68%	92	45,32%	203
D.G. Construcción	62	77,50%	18	22,50%	80
D. G. Conservación y Mantenimiento	4.179	92,66%	331	7,34%	4.510
D.G. Circulación y Gestión de Capacidad	2.993	88,68%	382	11,32%	3.375
D.G. de Negocio y Operaciones Comerciales	1.242	76,52%	381	23,48%	1.623
Ámbito Red	141	84,94%	25	15,06%	166
<b>Total</b>	9.713	<b>84,88%</b>	1.730	<b>15,12%</b>	11.443

La presencia de mujeres en los diferentes organismos varía significativamente de unas a otras, tal como ocurría en el diagnóstico de 2017. El mayor porcentaje de presencia de mujeres se encuentra en Secretaría General (53%) y Presidencia (49%) y el menor continúa siendo la Dirección General de Conservación y Mantenimiento (7,34%).

Es importante resaltar el porcentaje de mujeres en la Dirección General Financiera y de Control de Gestión, que con un 45% ha subido 10 puntos porcentuales desde el último diagnóstico, así como el de la DG de Planificación y Proyectos y la DG de Personas, que se sitúan en el entorno del 35%.

La DG de Negocio y Operaciones Comerciales (23,5%) supera también con amplitud el porcentaje de mujeres que existe en Adif. Pero hay que subrayar especialmente la importante representación femenina alcanzada en la DG de Seguridad, Procesos y Sistemas Corporativos (23%) y en la DG de Construcción (22,5%), áreas que históricamente han tenido un gran peso de personal masculino.

Otro avance en este sentido es el de la DG de Circulación y Gestión de Capacidad, que con el 11,32% de mujeres, se va acercando a la media de representación de mujeres en la empresa, siendo un área de tradicional implantación masculina.



**Tabla 5 bis/a. Distribución de plantilla por Provincias**

Provincias	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
Álava	37	88,10%	5	11,90%	42
Albacete	178	95,19%	9	4,81%	187
Alicante	90	94,74%	5	5,26%	95
Almería	43	87,76%	6	12,24%	49
Ávila	61	98,39%	1	1,61%	62
Badajoz	113	88,28%	15	11,72%	128
Barcelona	730	84,59%	133	15,41%	863
Burgos	265	86,89%	40	13,11%	305
Cáceres	72	91,14%	7	8,86%	79
Cádiz	79	91,86%	7	8,14%	86
Castellón	111	94,87%	6	5,13%	117
Ciudad Real	264	94,62%	15	5,38%	279
Córdoba	219	93,99%	14	6,01%	233
A Coruña	137	81,55%	31	18,45%	168
Cuenca	28	96,55%	1	3,45%	29
Girona	81	86,17%	13	13,83%	94
Granada	98	90,74%	10	9,26%	108
Guadalajara	59	98,33%	1	1,67%	60
Guipuzcoa	140	91,50%	13	8,50%	153
Huelva	59	93,65%	4	6,35%	63
Huesca	55	93,22%	4	6,78%	59
Jaén	97	97,98%	2	2,02%	99
León	353	81,71%	79	18,29%	432
Lleida	64	96,97%	2	3,03%	66
La Rioja	45	93,75%	3	6,25%	48
Lugo	73	87,95%	10	12,05%	83
Madrid	2.271	73,54%	817	26,46%	3.088
Málaga	226	84,96%	40	15,04%	266
Murcia	140	97,22%	4	2,78%	144
Navarra	112	86,82%	17	13,18%	129
Orense	136	86,62%	21	13,38%	157
Asturias	421	85,40%	72	14,60%	493
Palencia	100	91,74%	9	8,26%	109
Pontevedra	102	87,93%	14	12,07%	116
Salamanca	87	89,69%	10	10,31%	97
Cantabria	262	86,75%	40	13,25%	302
Segovia	16	100,00%		0,00%	16
Sevilla	431	83,37%	86	16,63%	517
Soria	33	97,06%	1	2,94%	34
Tarragona	253	92,67%	20	7,33%	273
Teruel	32	94,12%	2	5,88%	34
Toledo	47	95,92%	2	4,08%	49
Valencia	613	89,62%	71	10,38%	684
Valladolid	236	87,08%	35	12,92%	271
Vizcaya	288	83,24%	58	16,76%	346
Zamora	42	100,00%		0,00%	42
Zaragoza	440	92,44%	36	7,56%	476
Extranjero	28	90,32%	3	9,68%	31
<b>TOTAL</b>	<b>9.867</b>	<b>84,62%</b>	<b>1.794</b>	<b>15,38%</b>	<b>11.661</b>

\* Hemos de tener en cuenta que esta información por provincias engloba a las personas trabajadoras de Adif y Adif AV.

En cuanto a distribución por provincias destaca el porcentaje de mujeres en Madrid, con un 26,46% frente al 73,54% masculino, lugar donde se encuentran las oficinas centrales de la empresa. Otras provincias en las que la representación femenina está por encima de la media de Adif son A Coruña, con un 18,45%, Barcelona (15,41%) y Vizcaya, con 16,76%.

En el otro extremo, hay dos provincias sin representación femenina alguna: Segovia y Zamora.

Adif tiene presencia en todo el territorio peninsular del estado, en más de 1.000 centros de trabajo.

**Tabla 5 bis/b. Distribución de plantilla por Comunidades Autónomas**

Comunidades Autónomas	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
Andalucía	1.252	88,11%	169	11,89%	1.421
Aragón	527	92,62%	42	7,38%	569
Asturias	421	85,40%	72	14,60%	493
Cantabria	262	86,75%	40	13,25%	302
Castilla La Mancha	576	95,36%	28	4,64%	604
Castilla León	1.193	87,21%	175	12,79%	1.368
Cataluña	1.128	87,04%	168	12,96%	1.296
Comunidad Valenciana	814	90,85%	82	9,15%	896
Extremadura	185	89,37%	22	10,63%	207
Galicia	448	85,50%	76	14,50%	524
La Rioja	45	93,75%	3	6,25%	48
Madrid	2.271	73,54%	817	26,46%	3.088
Murcia	140	97,22%	4	2,78%	144
Navarra	112	86,82%	17	13,18%	129
País Vasco	465	85,95%	76	14,05%	541
Extranjero	28	90,32%	3	9,68%	31
<b>TOTAL</b>	<b>9.867</b>	<b>84,62%</b>	<b>1.794</b>	<b>15,38%</b>	<b>11.661</b>

\* Hemos de tener en cuenta que esta información por CCAA engloba a las personas trabajadoras de Adif y Adif AV.

Por Comunidades Autónomas sobresale con diferencia el porcentaje de mujeres en Madrid, con un 26,46% frente al 73,54% masculino. En el resto de C.A. la representación femenina está por debajo de la media de Adif. Sólo se acercan a esta media Asturias, donde la plantilla femenina es del 14,6% y País Vasco, con un 14,05%

Las comunidades con una representación femenina más baja son Murcia (2,78%), Castilla La Mancha (4,64%) y La Rioja (6,25%)

**Tabla 6. Conceptos salariales desagregados por sexo, niveles salariales y datos económicos**

Esta tabla recoge los conceptos salariales que se abonan en la empresa, desglosados por mujeres y hombres y se agrupan en conceptos fijos, fluctuantes y variables, en todos los niveles salariales que rigen en la entidad.

Como se señala en la normativa, los abonos están recogidos en las tablas salariales que son aprobadas por la Comisión Negociadora de los Convenios Colectivos que se han ido firmando y que posteriormente son publicadas en el BOE. Por tanto, no existe discriminación directa entre mujeres y hombres, ya que los conceptos son los mismos en ambos colectivos, teniendo las personas trabajadoras los conceptos fijos correspondientes a su nivel salarial y los fluctuantes y las variables en función del trabajo realizado. Las únicas diferencias que se pueden dar en las personas y los niveles vienen dadas por las incidencias que se produzcan, de lo que ha quedado constancia en el estudio del registro retributivo existente en la entidad.

Nivel salarial	HOMBRES					MUJERES				
	Nº Trab.	Fijos	Fluctuantes	Variables	TOTAL	Nº Trabaj.	Fijos	Fluctuantes	Variables	TOTAL
3	1.125	23.913.180,29	2.906.609,73	8.290.065,19	35.109.855,21	104,08	1.473.641,97	66.949,88	608.110,91	2.148.702,76
4	1.816,42	39.276.727,65	4.792.180,23	12.862.053,23	56.930.961,11	221,17	3.435.885,75	260.191,22	1.561.396,54	5.257.473,51
5	1.263,17	29.505.418,7	3.780.999,07	10.034.597,35	43.321.015,12	329,67	6.179.055,57	454.230,49	2.693.539,01	9.326.825,07
6	1.982,58	45.731.165,39	6.643.585,99	19.559.186,89	71.933.938,27	186,33	3.662.322,79	457.915,93	1.739.813,89	5.860.052,61
7	41,33	815.129,3	145.738,31	424.439,7	1.385.307,31	2	43.998,49	5.722,49	20.105,59	69.826,57
8	1	22.368,04		5.636,51	28.004,55	0				0
10	17,08	453.013,61		34.095,42	487.109,03	3,17	100.888,82		9.801,73	110.690,55
11	2	17.329,62		4.259,2	21.588,82	3	98.596,36		12.423,19	111.019,55
12	9	249.005,92		23.729	272.734,92	4	144.085,39		15.056,28	159.141,67
13	0				0	1	36.317,24		3.936,89	40.254,13
14	1	38.874,66		3.950,79	42.825,45	1	40.333,81		5.403,84	45.737,65
15	0				0	1	40.856,97		3.936,89	44.793,86
18	1,33	70.526,09		8.944,77	79.470,86	0				0
35	2.253,92	75.664.912,19	389.313,47	4.957.186	81.011.411,66	423,33	12.650.636,47	72.451,79	777.786,83	13.500.875,09
37	1.294,92	60.692.275,09	5.663,01	4.048.533,42	64.746.471,52	421	18.887.083,59	6.813,81	1.153.871,38	20.047.768,78
<b>Total</b>	<b>9.808,75</b>	<b>276.449.926,55</b>	<b>18.664.089,81</b>	<b>60.256.677,47</b>	<b>355.370.693,83</b>	<b>1.700,75</b>	<b>46.793.703,22</b>	<b>1.324.275,61</b>	<b>8.605.182,97</b>	<b>56.723.161,8</b>
	<b>86,24 % HOMBRES</b>					<b>13,76 % MUJERES</b>				

En cumplimiento de lo recogido en el Real Decreto 902/2020 y conforme establece el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, Adif puso en marcha su registro retributivo, para, como es preceptivo consulto su elaboración en reunión con el Comité General de Empresa el 30 de marzo de 2021.

Posteriormente se elaboró un procedimiento de actuación para consultar el mismo, que fue trasladado al Comité General de Empresa y difundido en Inicia, para general conocimiento, manteniéndose en el espacio de igualdad de la misma página.

El acceso a su consulta se realiza por las personas interesadas a través de la representación legal, conforme recoge el artículo 5 del señalado real decreto, celebrándose diferentes reuniones en los meses siguientes entre empresa y comité general de empresa cuando existan peticiones, realizándose mejoras en el seguimiento del mismo.

En estas reuniones la Dirección de la empresa informó al Comité General cuando la media aritmética o mediana de un sexo sea superior a las de otro en al menos un 25%, conforme señala el artículo 6.B del repetido real decreto.

**Tabla 7. Distribución de la plantilla por tipo de contrato**

Tipo de Contrato	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>Contrato temporal</b>	19	63,33%	11	36,67%	30
<b>Contrato indefinido</b>	8.586	84,42%	1.585	15,58%	10.171
<b>Total</b>	8.605		1.596		10.201

La contratación indefinida de hombres supone un 84,42 % frente al 15,58 % de mujeres, mientras que en la contratación temporal el porcentaje de mujeres sube al 36,67% frente a un 63,33% de hombres contratados. Si bien es cierto que el número total de personas contratadas es casi insignificante respecto a la plantilla global de Adif, como se puede observar en la tabla siguiente:

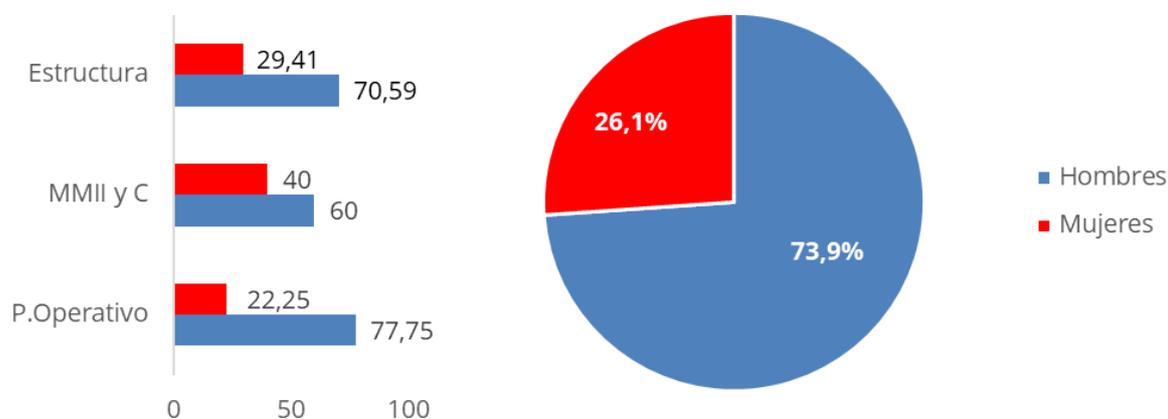
Tipo de Contrato	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>Contrato temporal</b>	19	0,22%	11	0,69%	30
<b>Contrato indefinido</b>	8.586	99,78%	1.585	99,31%	10.171
<b>Total</b>	8.605		1.596		10.201

## 3.2. Movimientos de personal

**Tabla 8. Incorporaciones año 2020 por categorías**

Las nuevas incorporaciones refuerzan la presencia femenina muy por encima de la media de la empresa: un 40% en la categoría de mando intermedio y cuadro, casi un 30% en estructura y un más de un 22% en personal operativo. Especial mención merecen las incorporaciones de mujeres que se han producido en estructura de dirección (75%).

Categoría	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>ESTRUCTURA</b>	84	70,59%	35	29,41%	119
<b>Estructura de Apoyo</b>	80	72,07%	31	27,93%	111
<b>Jefatura</b>	3	75,00%	1	25,00%	4
<b>Estructura de Dirección</b>	1	25,00%	3	75,00%	4
<b>MANDO INTERMEDIO Y CUADRO</b>	51	60,00%	34	40,00%	85
<b>PERSONAL OPERATIVO</b>	318	77,75%	91	22,25%	409
<b>Total</b>	453	<b>73,90%</b>	160	<b>26,10%</b>	613



**Tabla 8 bis. Hombres y mujeres participantes en la Acción General de Movilidad 2020**

Colectivo	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>Estructura</b>	355	78,89%	95	21,11%	450
<b>Mando Intermedio y Cuadro</b>	139	68,47%	64	31,53%	203
<b>Personal Operativo</b>	1.219	85,60%	205	14,40%	1.424
<b>Total</b>	1.713	82,47%	364	17,53%	2.077

Respecto a la participación en la Acción General de Movilidad 2020, destaca el porcentaje de mujeres pertenecientes al grupo profesional de mando intermedio y cuadro, con un 31,53%, muy por encima del nivel medio de representación en Adif.

También es bastante superior en el grupo de estructura, con 21,11 % de mujeres y 78,89% de hombres.

Sin embargo, es ligeramente inferior a la media en el caso del personal operativo, donde la participación femenina ha sido del 14,4% frente al 85,6% de participación masculina

**Tabla 9. Incorporaciones desde 2013 hasta 2020: evolución histórica**

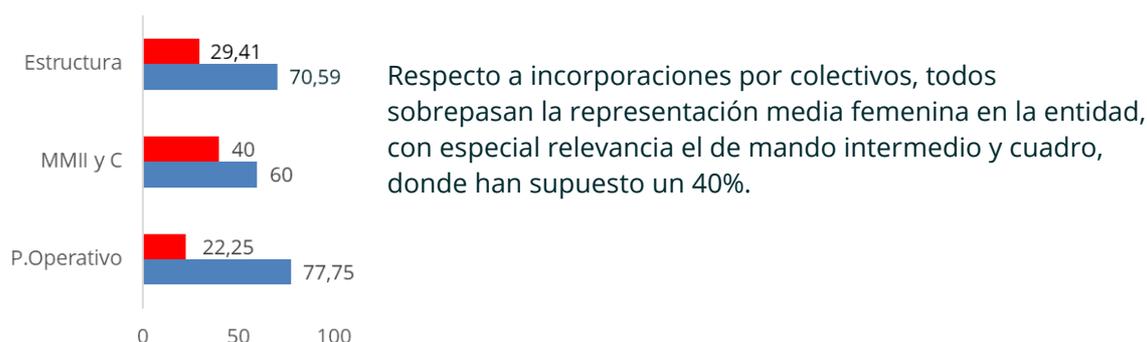
Porcentaje de personas que se han incorporado a la plantilla															
2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M
55,56	44,44	58,33	41,67	62,24	37,76	54,3	45,7	76,22	23,78	68,51	31,49	73,58	26,42	73,90	26,10

Número de personas que se han incorporado a la plantilla															
2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
nº H	nº M	nº H	nº M	nº H	nº M	nº H	nº M	nº H	nº M	nº H	nº M	nº H	nº M	nº H	nº M
30	24	21	15	61	37	82	69	234	73	396	182	607	218	453	160

El porcentaje de ingresos femeninos en la serie histórica desde 2013 siempre ha sido muy superior a la media de la presencia femenina en la empresa. Y en los años más significativos -por haberse incorporado un número mucho más elevado de personas- se alcanzan porcentajes de entrada de mujeres en torno al 31,5% en 2018, 25,5% en 2019 y más del 26% en 2020. En esos tres ejercicios del total de 2.016 personas que han ingresado, 560 son mujeres, lo que supone un porcentaje medio de casi un 28% respecto al total.

Por tanto, no parece exagerado señalar que estos últimos tres años han supuesto para Adif una inyección de talento joven, entre el que cada vez destaca con más fuerza el talento femenino.



A continuación, se puede ver la evolución de este indicador desde 2013 hasta 2020 en un gráfico de barras:



**Tabla 10. Bajas definitivas**

Año 2020

Descripción	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>Jubilación voluntaria</b>	377	94,01%	24	5,99%	401
<b>Despido</b>	1	100,00%	0	0,00%	1
<b>Dimisión expresa</b>	7	87,50%	1	12,50%	8
<b>Rescisión de contrato</b>	1	100,00%	0	0,00%	1
<b>Extinción por cumpl. de edad legal</b>	161	89,44%	19	10,56%	180
<b>Fallecimiento</b>	35	94,59%	2	5,41%	37
<b>Agotamiento de incapacidad temporal</b>	50	84,75%	9	15,25%	59
<b>Pase a IPT y a IPA</b>	23	85,19%	4	14,81%	27
<b>Otros (permeabilidad, etc.)</b>	8	88,89%	1	11,11%	9
<b>Total</b>	663	<b>91,70%</b>	60	<b>8,30%</b>	723

En el año 2020 el número de bajas de mujeres es inferior a su porcentaje en la empresa, un 8,3%. Concretamente en el capítulo de jubilaciones, se encuentra en el entorno del 6% y en fallecimientos, por debajo del 5,5%. En cuanto a bajas por Incapacidad Permanente Total, este porcentaje es cero.

En extinciones por cumplimiento de edad legal, las mujeres están en el 10,56%.

En 2019 también las mujeres estuvieron por debajo de su media en Adif, salvo en bajas por Incapacidad Permanente Absoluta (20%), como se puede ver más abajo.

Año 2019

Año 2019	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>Jubilaciones voluntarias</b>	343	93,21%	25	6,79%	368
<b>Prejubilaciones (Jubil. Parciales)</b>	436	89,90%	49	10,10%	485

Año 2019	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>Bajas por IPT *</b>	26	86,67%	4	13,33%	30
<b>Bajas por IPA *</b>	24	80,00%	6	20,00%	30
<b>Fallecimientos</b>	19	90,48%	2	9,52%	21

\* IPT: Incapacidad Permanente Total

\* IPA: Incapacidad Permanente Absoluta

### 3.3. Formación y promoción

**Tabla 11. Distribución de la plantilla por titulación**

Titulaciones	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>Formación Profesional</b>	1.719	88,56%	222	11,44%	1.941
<b>Grado Medio</b>	1.435	78,29%	398	21,71%	1.833
<b>Grado Superior</b>	1.257	67,98%	592	32,02%	1.849
<b>Máster</b>	119	71,69%	47	28,31%	166

**\*Los datos están referidos al personal que ha presentado la titulación correspondiente en la empresa**

En casi todas las titulaciones formativas el porcentaje de mujeres es superior a su representación en Adif (destacando especialmente en el Grado Superior con un 30%). La excepción es la Formación Profesional, titulación requerida para las categorías de personal operativo, donde la presencia femenina es más minoritaria en algunas especialidades.

**Tabla 12. Formación impartida en el año 2020**

En el área de Seguridad Integral la mayoría de los cursos de la materia de Seguridad en la Circulación son de carácter obligatorio y legal. Incluyen reciclajes, actualizaciones y habilitaciones determinadas por la normativa vigente, por lo que estos cursos se han realizado según el porcentaje de presencia en estos colectivos.

Sólo el 1% de mujeres realizaron cursos de la materia de Adaptación a la Conducción y un 9% de Seguridad en Circulación, lo que da idea del porcentaje de presencia en este colectivo.

En el área de Infraestructura y Sistemas las mujeres realizaron cursos más relacionados con Gestión de Tecnologías (24%), Ingeniería (21%) y Transporte (22%), porcentajes que se incrementan considerablemente desde el último diagnóstico de 2017.

Lo mismo ocurre en el área de Gestión y Competencias, con una participación femenina muy por encima de su representación en la empresa. Esta es especialmente reseñable en cursos de Liderazgo (44%), Mejora de la Gestión (43%), Económica y Jurídica (38%) y Tendencias Innovadoras (35%).

Esta información se refleja en la tabla que figura a continuación.

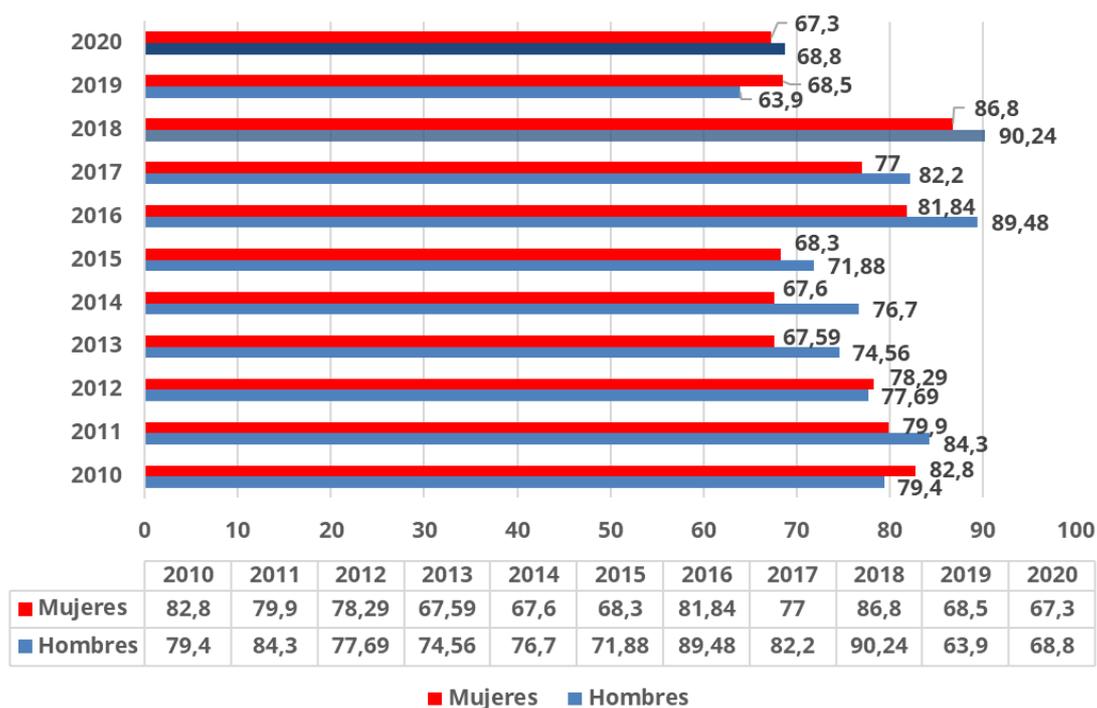
Distribución de la formación por Materias y Sexo 2020					
Materias	Participantes Realizados	Participantes Hombres	% Participantes Hombres	Participantes Mujeres	% Participantes Mujeres
<b>Seguridad Integral</b>	<b>16.090</b>	<b>13.930</b>	<b>87%</b>	<b>2.161</b>	<b>13%</b>
Seguridad en la Circulación	9.938	9.029	91%	909	9%
Salud y Prevención	4.176	3.226	77%	950	23%
Protección y Seguridad	1.522	1.283	84%	239	16%
Adaptación a la Conducción	85	85	100%	1	1%
Seguridad Medioambiental	369	307	83%	62	17%
<b>Infraestructura y Sistemas</b>	<b>11.358</b>	<b>9.658</b>	<b>85%</b>	<b>1.700</b>	<b>15%</b>
Automática	189	183	97%	6	3%
Energía	189	166	88%	23	12%
Gestión de Tecnologías	1.533	1.158	76%	375	24%
Ingeniería y Mantenimiento	922	726	79%	196	21%
Mantenimiento Instalaciones de Telecomunicaciones	1.036	949	92%	95	9%
Mantenimiento de Vía	808	681	84%	127	16%
Mantenimiento Instalaciones de Seguridad	1.498	1.417	95%	81	5%
Mantenimiento Instalaciones de Electrificación	2.343	2.219	95%	113	5%
Obra Civil	412	321	78%	94	23%
Transporte	491	381	78%	110	22%
Seguridad Técnica	535	424	79%	111	21%
Informática Básica y Desarrollo	1.271	922	73%	349	27%
Informática Avanzada y Redes	131	111	85%	20	15%
<b>Gestión y Competencias</b>	<b>8.626</b>	<b>5.798</b>	<b>67%</b>	<b>2.828</b>	<b>33%</b>
Comercial y Márketing	186	135	73%	51	27%
Transmisión de Experiencias	561	380	68%	181	32%
Tendencias Innovadoras	844	550	65%	294	35%
Liderazgo	857	480	56%	377	44%
Cultura de Adif	3.153	2.241	71%	908	29%
Mejora de la Gestión	1.307	750	57%	561	43%
Economico Financiera y Jurídica	738	458	62%	280	38%
Formación en Idiomas	204	146	72%	58	28%
Gestión de Calidad	122	82	67%	40	33%
Formación de Formadores	654	576	88%	78	12%
<b>ADIF</b>	<b>36.074</b>	<b>29.386</b>	<b>81,46%</b>	<b>6.689</b>	<b>18,54%</b>

A la vista de estos datos parece que se puede concluir que no existe discriminación en cuanto a formación y seguimiento de los cursos. Las diferencias de participación en acciones formativas proceden fundamentalmente de las funciones del área o puesto de trabajo asignado a cada persona.

**Tabla 13. Formación impartida: evolución histórica**

Se observa que en los últimos años la participación femenina en la formación ha avanzado de manera considerable, alcanzándose prácticamente la paridad en 2020, e incluso superando en 5 puntos porcentuales las mujeres a los hombres en 2019. Así se refleja en los siguientes gráficos, que recogen la evolución histórica de la formación desde 2010 hasta 2020.

Fecha	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
2013	8.888	74,56%	1.316	67,59%	10.204
2014	9.016	76,70%	1.263	67,60%	10.279
2015	7.787	71,88%	1.196	68,30%	8.983
2016	9.885	89,48%	1.465	81,84%	11.350
2017	8.472	82,20%	1.207	77,00%	9.679
2018	9.347	90,24%	1.440	86,80%	10.787
2019	10.235	63,90%	1.729	68,50%	11.964
2020	6.754	68,80%	1.143	67,30%	7.897



**Tabla 14. Participantes en cursos enfocados a mejora de capacidades de puesto**

Fecha	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>2019</b>	24.201	82,40%	5.156	17,60%	29.357
<b>2020</b>	29.386	81,50%	6.688	18,60%	18.770

Vemos que las mujeres participan en cursos enfocados a la mejora de capacidades de puesto en un porcentaje superior a su representación en la empresa.

**Tabla 15. Participantes en cursos de acogida y cultura Adif y Adif AV**

Cursos	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>Plan de Acogida</b>	142	75,94%	45	24,06%	187
<b>Aula Virtual Cultura Adif y Adif AV</b>	415	70,82%	171	29,18%	586

La tendencia anterior se acentúa en el caso de los cursos de Acogida y Cultura de empresa, en los que las mujeres participan muy por encima de su representación en Adif. La explicación probablemente hay que buscarla en el elevado porcentaje de mujeres que han ingresado en los últimos años: en torno al 28% desde 2018 hasta 2020.

En todo caso hay que matizar que, si bien es cierto que este tipo de formación es obligatoria, los datos cuantitativos varían respecto al número real de incorporaciones de 2020 porque hay personas que no tienen que realizarlos de nuevo por haber sido relevistas o haber ingresado en otras convocatorias recientes de otras categorías.

**Tabla 16 Formación impartida por Direcciones Generales: evolución histórica**

Nº de personas por área que han recibido formación	Plantilla	2018		2019		2020	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
D.Adj. Presid. Comunic. Aud. Interna y C. Mediterraneo	94	36	35	28	32	30	39
Secretaría General	177	57	51	71	60	44	53
DG de Gestión de Personas	549	155	318	139	299	145	277
DG Financiera y de Control de Gestión	207	90	103	73	77	78	95
DG de Construcción	77	613 DGEXCO (*)	7.120 DGEXCO (*)	12	43	14	40
DG de Conservación y Mantenimiento	4.546			193	2.847	201	3.302
DG de Circulación y Gestión de Capacidad	3.481			246	1.806	289	1.885
DG de Negocio y Operaciones Comerciales	1.695	332	1.231	281	919	199	678
DG de Planificación Estratégica y Proyectos	140	157	489	38	69	44	78
DG Secur. Procesis y Sist. Coroporativos	545	DGESTRA (**)	DGESTRA (**)	104	389	99	307
<b>TOTAL</b>	<b>11.511</b>	<b>1.440</b>	<b>9.347</b>	<b>1.85</b>	<b>6.541</b>	<b>1.143</b>	<b>6.754</b>

(\*) D.G. de Explotación y Construcción

(\*\*) D.G. de Estrategia y Transformación

La participación en cursos es muy mayoritaria, tanto en hombres como mujeres, en aquellas áreas técnicas que requieren de la adquisición y reciclaje de conocimientos necesarios para el puesto, como son las DG de Conservación y Mantenimiento, y DG de Circulación y Gestión de Capacidad. En la primera la participación femenina es de un 6%, frente al 13,3% de la segunda.

**Tabla 17. Formación impartida por materias: evolución histórica**

Materias más relevantes en cada área	2018 (***)		2019 (****)		2020 (****)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
D.Adj. Presid. Comunic. Aud. Interna y C. Mediterraneo	39	48	33	38	60	36
Secretaría General	118	96	87	82	63	67
DG de Gestión de Personas	425	1.097	328	839	320	980
DG Financiera y de Control de Gestión	88	88	72	80	79	118
DG de Construcción			15	79	27	107
DG DE CONSERVACION Y MANTENIMIENTO	1.438 DGEXCO (*)	16.485 DGEXCO (*)	338	5035	447	6.544
DG DE CIRCULACION Y GESTION DE CAPACIDAD			860	4464	842	4.246
DG DE NEGOCIO y OPERACIONES COMERCIALES	597	2.748	613	2150	425	1.352
DG PLANIFICACION ESTRATEGICA Y PROYECTOS	223	1.112	40	75	45	97
DG SEGUR. PROCESOS Y SIST. CORPORATIVOS			193	1059	197	1.068
TOTAL	2.928	21.674	2.579	13.901	2.505	14.615

(\*\*\*) Seguridad Circulación, Salud y Prevención, Protección y Seguridad, Informática Básica, Programa Desarrollo y Mejora Gestión

(\*\*\*\*) Seguridad Circulación, Salud y Prevención, Protección y Seguridad, Informática Básica, Formación en Idiomas

Se repite la tendencia anterior, con las DG de Conservación y Mantenimiento y DG de Circulación y Gestión de Capacidad, a las que se añade la DG de Seguridad, Procesos y Sistemas Corporativos, áreas en las que abundan puestos cuyas competencias requieren de un obligado nivel de formación. En este gráfico se recoge una participación femenina en la DG de Seguridad que alcanza un 16%.

**Tabla 18. Formación impartida por modalidad y permisos individuales: evolución histórica**

Se observa la preferencia de las mujeres por la formación no presencial, donde su participación porcentual sube 13 puntos respecto a la presencial: un 22% frente al 9%.

% de Formación Impartida	2018		2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Formación Presencial	13%	87%	15%	85%	9%	91%
Formación No Presencial	25%	75%	23%	77%	22%	78%

PIFs Concedidos para Estudios Oficiales	2018		2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número	3	0	0	2	1	0

Materias de Formación Legal (*)	2018		2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
SEGURIDAD INTEGRAL	1	13	747	5.634	585	6.020
INFRAESTRUCTURA Y SISTEMAS	0	0	0	0	0	0
GESTIÓN Y COMPETENCIAS	0	0	0	0	0	0

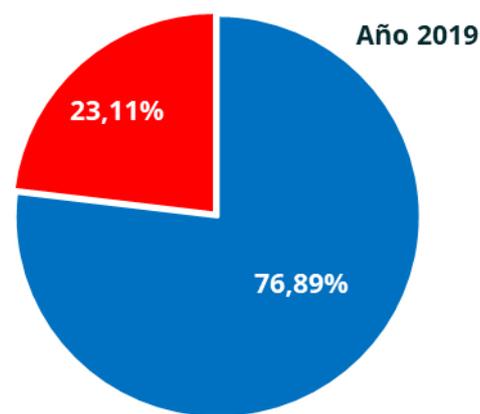
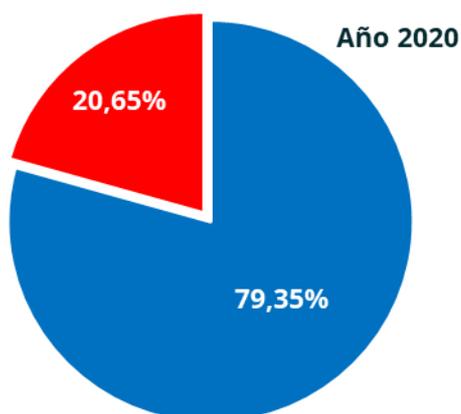
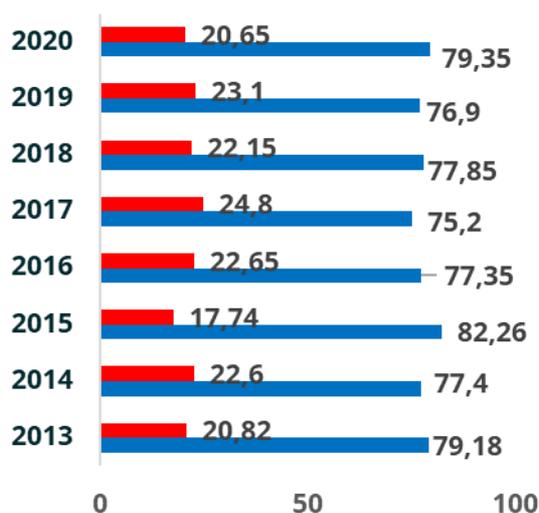
\* Aquella que requiere una habilitación para operar o una formación requerida por ley

En cuanto a materias en formación legal de seguridad integral, la participación general de mujeres y hombres ha ascendido de forma importante en los dos últimos ejercicios. En cuanto a la participación femenina en ella, supone un 9% en 2020 y un 13,3% en 2019.

**Tabla 19. Promociones desde 2013 hasta 2020: evolución histórica (%)**

Porcentaje de hombres y mujeres que han promocionado															
2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M
79,18	20,82	77,4	22,6	82,26	17,74	77,35	22,65	75,2	24,8	77,85	22,15	76,9	23,1	79,35	20,65

En el año 2020 las mujeres han promocionado 5,5 puntos porcentuales más en relación con su presencia en la plantilla de la empresa. En 2019 esta diferencia se incrementó unos ocho puntos, en parecida proporción a los ejercicios 2017 y 2018.



**Tabla 20. Promociones por colectivos en el año 2020**

Colectivo	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>Estructura</b>	172	74,14%	60	25,86%	232
<b>Mando Intermedio y Cuadro</b>	117	79,05%	31	20,95%	148
<b>Personal Operativo</b>	395	81,95%	87	18,05%	482
<b>Total</b>	684	<b>79,35%</b>	178	<b>20,65%</b>	862

Tanto en 2020 como en 2019 las mayores promociones de mujeres se han producido en los colectivos de estructura y mandos intermedios y cuadros, siempre superando su presencia en la empresa.

Destaca mucho el porcentaje de mujeres en estructura, que supera entre 10 y 12 puntos porcentuales la media femenina en Adif en ambos ejercicios.

En ambos años también el colectivo de personal operativo está 3 puntos por encima de esa media femenina, ya que las mujeres de este grupo suman el 18,05%.

Hay que subrayar que en 2019 la media del total de promociones femeninas alcanzó el 23,10%, frente al 76,90% de promociones masculinas.

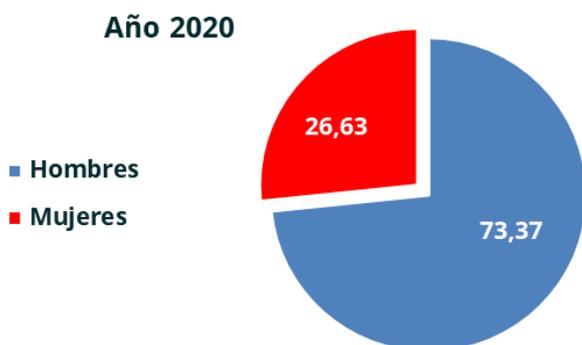
**Tabla 20 bis. Promociones por colectivos en el año 2019**

Colectivo	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>Estructura</b>	202	72,92%	75	27,08%	277
<b>Mando Intermedio y Cuadro</b>	74	79,57%	19	20,43%	93
<b>Personal Operativo</b>	140	81,87%	31	18,13%	171
<b>Total</b>	416	<b>76,89%</b>	125	<b>23,11%</b>	541

### 3.4. Licencias y excedencias

**Tabla 21. Flexibilidad horaria**

Fecha	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
2014	1.761	75,64%	567	24,36%	2.328
2015	1.704	75,20%	562	24,80%	2.266
2016	1.793	75,12%	594	24,88%	2.387
2017	1.725	74,48%	591	25,52%	2.316
2018	1.713	74,09%	599	25,91%	2.312
2019	1.590	73,51%	573	26,49%	2.163
2020	1.672	73,37%	607	26,63%	2.279



En 2020 la flexibilidad horaria de las mujeres superó en más de 11 puntos porcentuales su representación en Adif. Además, desde 2014 se observa el crecimiento de esta flexibilidad horaria en la plantilla femenina. En los últimos cuatro años en concreto se ha movido desde el 25,52% hasta el 26,63%.

**Tabla 22. Licencias por maternidad desde 2014 hasta 2020: evolución histórica**

Fecha	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
2014	5	7,25%	64	92,75%	69
2015	3	5,88%	48	94,12%	51
2016	3	4,84%	59	95,16%	62
2017	2	3,70%	52	96,30%	54
2018	4	6,90%	54	93,10%	58
2019	0	0,00%	44	100,00%	44
2020	0	0,00%	33	100,00%	33

En la evolución histórica desde 2014, la licencia de maternidad ha pasado de ser compartida -aunque en una proporción bastante baja- a ser disfrutada a tiempo completo por las madres de Adif en 2019 y 2020

**Tabla 23. Licencias por paternidad desde 2014 hasta 2020: evolución histórica**

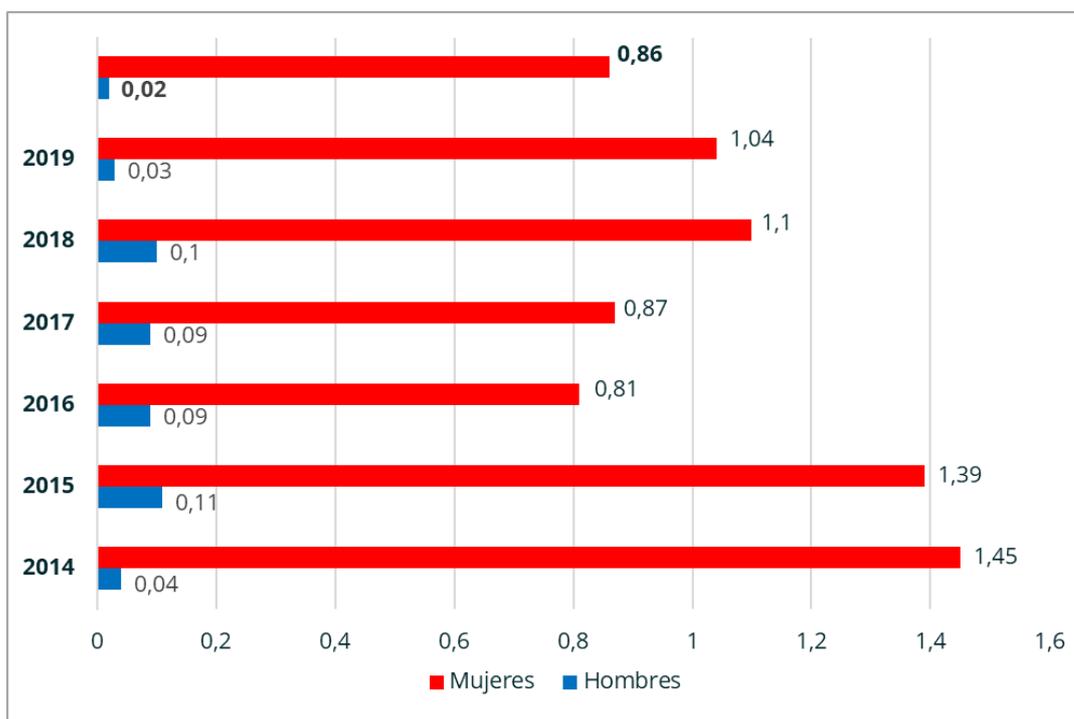
Fecha	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
2014	77	100,00%	0	0,00%	77
2015	104	100,00%	0	0,00%	104
2016	85	100,00%	0	0,00%	85
2017	85	100,00%	0	0,00%	85
2018	91	100,00%	0	0,00%	91
2019	102	100,00%	0	0,00%	102
2020	118	99,16%	1	0,84%	119

En el año 2020 sólo hay un caso de mujer que solicite la licencia por paternidad, lo que más bien constituye una anécdota.

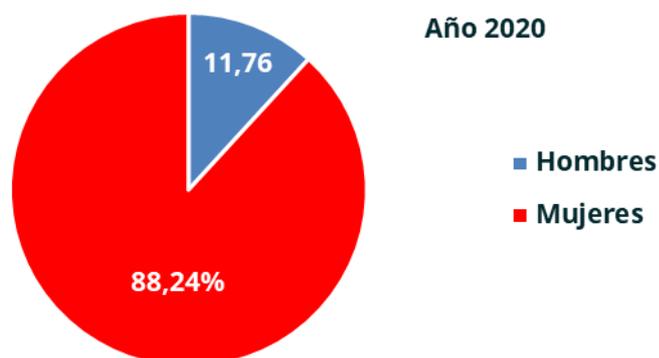
**Tabla 24. Personal con reducción de jornada desde 2014 hasta 2020: evolución**

Fecha	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
2014	4	13,79%	25	86,21%	29
2015	11	31,43%	24	68,57%	35
2016	9	39,13%	14	60,87%	23
2017	9	37,50%	15	62,50%	24
2018	10	34,48%	19	65,52%	29
2019	3	14,29%	18	85,71%	21
2020	2	11,76%	15	88,24%	17

**Tabla 24 bis. Personal con reducción de jornada**



% de hombres y mujeres que han disfrutado el permiso de maternidad respecto a la plantilla masculina total y la plantilla femenina global



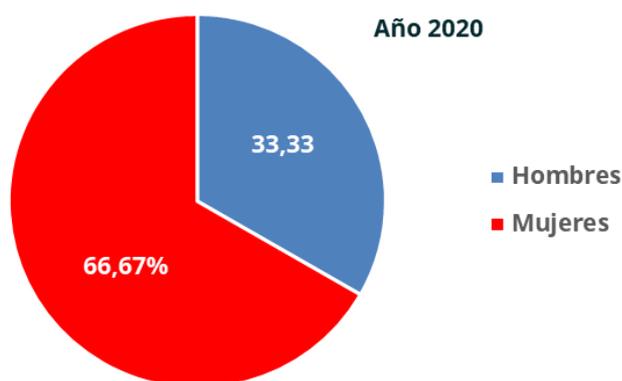
En 2020 más de un 88% de las personas que han solicitado una reducción de jornada son mujeres. Con esta cifra y la de 2019 (un 86%) se ha recuperado el elevado nivel que se registró en 2014, que fue seguido de cuatro años en los que fluctuó en el 61 y el 69%. Pero no hay que perder de vista que el número de personas que se adhieren a este derecho es muy poco significativo respecto a la plantilla global de Adif.

Este es un beneficio social al que se adhieren en mucho mayor grado las mujeres que los hombres de la empresa, lo que hace necesaria una profunda reflexión sobre los posibles motivos que dan lugar a esta situación.

**Tabla 25 Excedencias voluntarias concedidas desde 2014 hasta 2020: evolución**

Fecha	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
2014	4	66,67%	2	33,33%	6
2015	9	81,82%	2	18,18%	11
2016	9	100,00%	0	0,00%	9
2017	7	70,00%	3	30,00%	10
2018	12	80,00%	3	20,00%	15
2019	7	63,64%	4	36,36%	11
2020	1	33,33%	2	66,67%	3

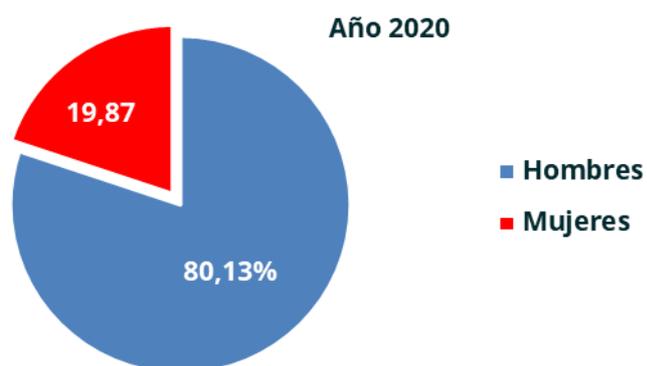
También las excedencias voluntarias siguen la misma tendencia creciente que las reducciones de jornada. En 2020 casi un 67% de las personas que han solicitado una excedencia voluntaria son mujeres. En los últimos cuatro años el porcentaje se ha movido entre el 20 y el 66,67%, con una clara tendencia al alza desde 2018.



**Tabla 26. Cuidado de familiar**

El porcentaje de mujeres que se acogen al derecho de cuidado de un familiar tradicionalmente se sitúa entre el 20 y 21% respecto a la plantilla total. En 2020 por primera vez desde que existen estadísticas ha bajado del 20%, aunque muy ligeramente (19,87%), mientras que en 2019 supuso el 20,90%.

Fecha	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
2014	1.831	79,99%	458	20,01%	2.289
2015	1.883	79,08%	498	20,92%	2.381
2016	2.021	78,33%	559	21,67%	2.580
2017	2.104	79,37%	547	20,63%	2.651
2018	1.978	79,18%	520	20,82%	2.498
2019	1.885	79,10%	498	20,90%	2.383
2020	1.069	80,13%	265	19,87%	1.334



### 3.5. Responsabilidades familiares

**Tabla 27. Responsabilidades familiares por número de hijos/as y grupos de edad**

Edad	Hombres	Hijos	Índice	Mujeres	Hijos	Índice	Total personas	Total hijos	Índice
Hasta 25 años	42	0	0,00	6	0	0,00	48	0	0,00
De 26 a 30	200	1	0,01	50	3	0,06	250	4	0,02
De 31 a 35	352	33	0,09	132	31	0,23	484	64	0,13
De 36 a 40	524	219	0,42	181	100	0,55	705	319	0,45
De 41 a 45	499	326	0,65	205	178	0,87	704	504	0,72
De 46 a 50	348	269	0,77	140	138	0,99	488	407	0,83
De 51 a 55	1.589	1.846	1,16	303	323	1,07	1.892	2.169	1,15
De 56 a 60	3.739	5.396	1,44	447	471	1,05	4.186	5.867	1,40
De 61 a 65	2.418	3.581	1,48	266	254	0,95	2.684	3.835	1,43
Más de 66	2	0	0,00	0	0	0,00	2	0	0,00
<b>Total</b>	<b>9.713</b>	<b>11.671</b>	<b>1,20</b>	<b>1.730</b>	<b>1.498</b>	<b>0,87</b>	<b>11.443</b>	<b>13.169</b>	<b>1,15</b>

Los datos se han obtenido de la información facilitada por el personal para solicitar los títulos de transporte a los hijos/hijas con los que conviven.

La media de hijos/hijas de los hombres se sitúa en 1,2 mientras que en las mujeres alcanza el 0,87. Se observa que la natalidad desciende de forma importante a medida que ingresan nuevas generaciones en la empresa.

Así como a partir de los 50 años, el índice de hijos/hijas es mayor en los hombres, por debajo de esa edad es mayor en las mujeres.

**Tabla 28. Política Social**

Conceptos	año 2018	año 2019	año 2020
<b>Ayudas Graciables</b>	156.136,34 €	116.789,56 €	66.867,00 €
<b>Ayudas Discapacidad</b>	35.053,33 €	128.399,28 €	128.600,00 €
<b>Ayudas I. Temporales</b>	87.691,47 €	28.483,91 €	18.452,16 €
<b>Prestación por defunción</b>	137.246,52 €	192.861,77 €	336.000,00 €

En esta tabla se puede ver la evolución de la política social en el seno de la empresa.

Hay que señalar que la Administración estatal tomó el control económico del funcionamiento de esta comisión de política social, obligando a reducir la cantidad económica destinada al uso de la misma y mandatándonos a abonar los gastos de las ayudas por descendientes con discapacidad y las prestaciones por defunción que antes se pagaban vía tablas salariales. A este hecho se ha sumado el incremento de los gastos producidos por estos dos conceptos, de los 3.000-4.000€ por persona fallecida a los 12.000€ y de los 70€ mensuales a los 100€ por descendientes con discapacidad, derivados del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad. Ambos factores han provocado que una comisión que históricamente no ha tenido problemas económicos, pudiendo incrementar los conceptos por los que se abonaban las ayudas gratificables, ha tenido que quitar de la comisión el abono del PACDA y las campañas de medicina preventiva.

Pero la situación, que estaba bajo control en el período 2014-2019, ha venido a complicarse en los ejercicios 2020 y 2021 por el importante incremento del número de personas fallecidas, que pasa de los 16-17 de años anteriores, a los 28 de 2020, lo que obligó a que se tuviera que dejar de abonar en el mes de septiembre de 2020 las ayudas gratificables y las ayudas por IT, igual que ha ocurrido en 2021 ya en el mes de junio.

Esta realidad nos obligará a hacer nuevos planteamientos en cuanto al funcionamiento de la política social, tal como es entendida en la entidad. Las posibles soluciones pasarían por que la Administración nos ampliara de manera importante la cuantía actual del Fondo; o en su defecto que los gastos derivados de las prestaciones por defunción y por dependientes por discapacidad se abonaran fuera de dicho Fondo, como se hacía anteriormente; o bien reanalizar los conceptos y cuantías que se pagan con el Fondo, lo que permitiría gastar menos cantidad en ese tipo de ayudas o eliminar algunos de los conceptos que actualmente se abonan.

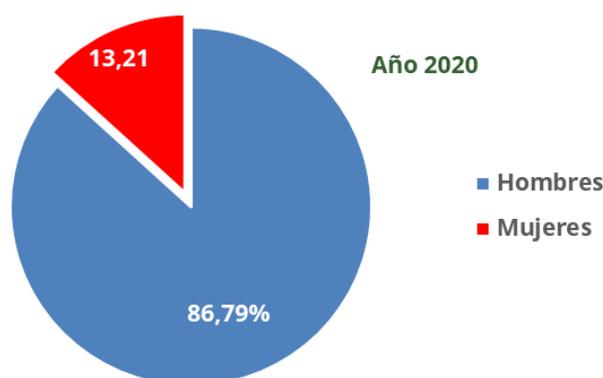
Conceptos	2018		2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ayudas Gratificables	73	446	85	553	44	285
Ayudas Discapacidad	12	95	13	92	14	92
Ayudas I. Temporales	23	112	22	58	6	41
Prestación por defunción	0	17	2	17	0	28

**Tabla 29. Ayudas por hijos/as con discapacidad de personal activo**

Fecha	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
2014	82	91,11%	8	8,89%	90
2015	81	92,05%	7	7,95%	88
2016	93	90,29%	10	9,71%	103
2017	100	88,50%	13	11,50%	113
2018	95	88,79%	12	11,21%	107
2019	92	87,62%	13	12,38%	105
2020	92	86,79%	14	13,21%	106

Los datos se han obtenido de la información facilitada por las personas que perciben ayuda por descendientes con discapacidad.

En 2020 un 13,2% de mujeres recibieron esta ayuda frente al 86,8% de hombres. Hasta este año se observa un crecimiento sostenido de esta percepción por parte de las mujeres desde 2015.



**Tabla 30. Programa de Atención y Reinserción Laboral (evolución histórica)**

En 2020 se han detectado un 5% de casos de mujeres en este Programa de Atención y Reinserción Laboral, frente a un 95% de hombres y en 2019 el registro femenino fue del 4,84%, mientras que el masculino es 95,16%. En estos dos últimos años las mujeres alcanzaron unos niveles más elevados que en ejercicios anteriores: 3,85% en 2018, 1,45 % en 2017 y 1,32 % en 2016, frente al 96,15%, 98,55% y 98,68% de hombres, respectivamente.

En este apartado hay que recordar que, en la detección de los casos para iniciar un posible tratamiento, participa activamente la representación de personal.

PROGRAMA DE ATENCION Y REINSERCIÓN LABORAL - EVOLUCIÓN HISTÓRICA					
SEGÚN AÑO DE DETECCIÓN					
<b>CASOS ACTIVOS</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Detectados antes del año en curso	40	49	50	43	45
Detectados en el año	36	21	28	19	15
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>70</b>	<b>78</b>	<b>62</b>	<b>60</b>
SEGÚN VÍA DE DETECCIÓN					
<b>CASOS ACTIVOS</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Servicios Médicos	53	42	53	43	43
Voluntario	10	10	13	9	9
Sindicatos	2	2	3	1	4
Jefatura / Sondeos	11	16	7	7	3
Psicología Laboral	0	0	2	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>70</b>	<b>78</b>	<b>62</b>	<b>60</b>
SEGÚN SEXO					
<b>CASOS ACTIVOS</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Hombres	75	69	75	59	57
Mujeres	1	1	3	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>70</b>	<b>78</b>	<b>62</b>	<b>60</b>
POR GRUPOS DE EDAD					
<b>CASOS ACTIVOS</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
menos de 36 años	1	1	0	1	0
de 36 a 40 años	1	0	1	1	1
de 41 a 45 años	1	2	0	2	2
de 46 a 50 años	3	2	2	2	1
de 51 a 55 años	39	24	22	12	12
más de 55 años	31	41	53	44	44
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>70</b>	<b>78</b>	<b>62</b>	<b>60</b>
CONSUMO PREFERENTE					
<b>CASOS ACTIVOS</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Alcohol	49	44	45	31	33
Cánnabis	15	15	20	20	17
Cocaína	8	5	8	5	6
Policonsumo	4	6	5	4	3
Opiáceos	0	0	0	1	0
Anfetaminas	0	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>70</b>	<b>78</b>	<b>62</b>	<b>60</b>

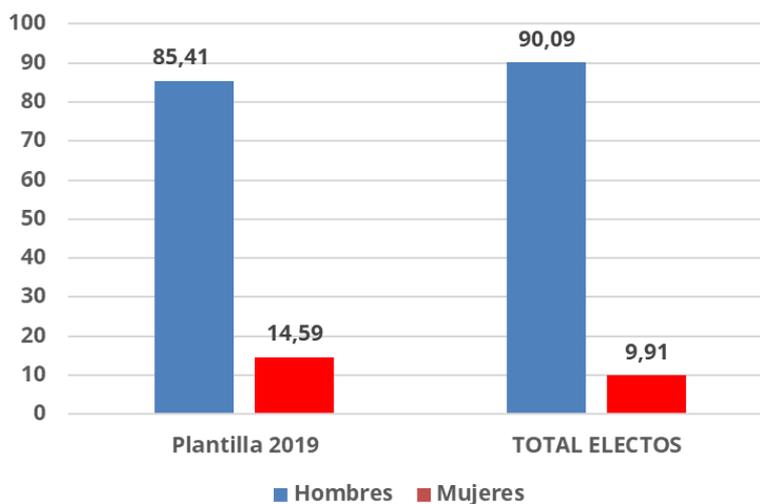
### 3.6. Información de la representación del personal

**Tabla 1 Distribución de la representación electa por sexo**

Elecciones Sindicales Marzo 2019	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
Plantilla marzo 2019	10.386	85,41%	1.774	14,59%	12.160
<b>Total Electos</b>	400	90,09%	44	9,91%	444

El número de representantes electos, según resultado de las últimas elecciones sindicales es de 444, de los que un 9,91% son mujeres. Este resultado mejora en tres puntos porcentuales el porcentaje femenino del diagnóstico de 2017, ya que en las elecciones de 2015 la presencia femenina en este indicador fue del 6,97%.

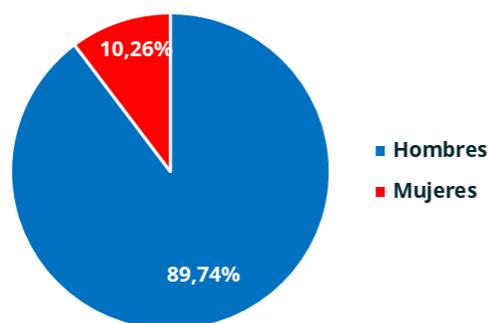
La representación de mujeres en este colectivo es inferior a su presencia en la empresa (14,59%).



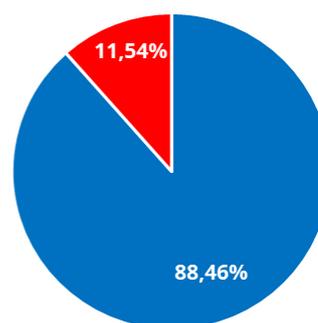
**Tabla 2. Distribución por sexo en el Comité General de Empresa (marzo 2019)**

Elecciones Sindicales Marzo 2019	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
RLT	525	89,74%	60	10,26%	585
CGE	23	88,46%	3	11,54%	26

**Representación Legal de los Trabajadores**



**Comité General de Empresa**



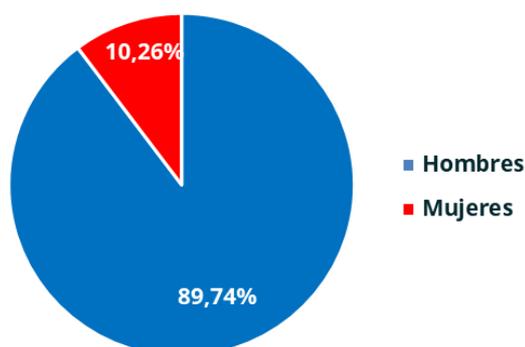
El porcentaje de mujeres en la representación legal de las personas trabajadoras (electos y delegados sindicales) es de un 10,26%. Esta representación aumenta al 11,54% en el Comité General de Empresa.

Estos valores suponen un importante ascenso desde el diagnóstico de 2017, en el que ambos indicadores se situaron respectivamente en 7,3% y 7,7%. A pesar de este avance, la presencia en el Comité General de Empresa y en la Representación Legal es bastante inferior a la representación femenina en Adif.

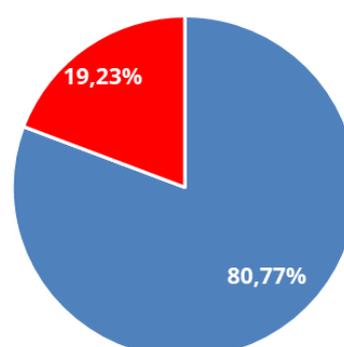
**Tabla 2. Distribución por sexo en el Comité General de Empresa (julio 2021)**

Situación a Julio 2021	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
RLT	525	89,74%	60	10,26%	585
CGE	21	80,77%	5	19,23%	26

**Representación Legal de los Trabajadores**



**Comité General de Empresa**



En julio del año 2021, a la hora de elaborar este diagnóstico de situación del 2020, el porcentaje de mujeres en la Representación Legal de los Trabajadores no ha cambiado respecto a las últimas elecciones sindicales (marzo 2019): 10,26%.

Pero sí que ha mejorado sustancialmente la presencia femenina en el Comité General de Empresa, donde en estos dos últimos años ha alcanzado el 19,23%, más de cuatro puntos por encima de la media de la presencia de mujeres en la empresa.

**Tabla 3. Distribución de la representación legal por sexo y sindicato**

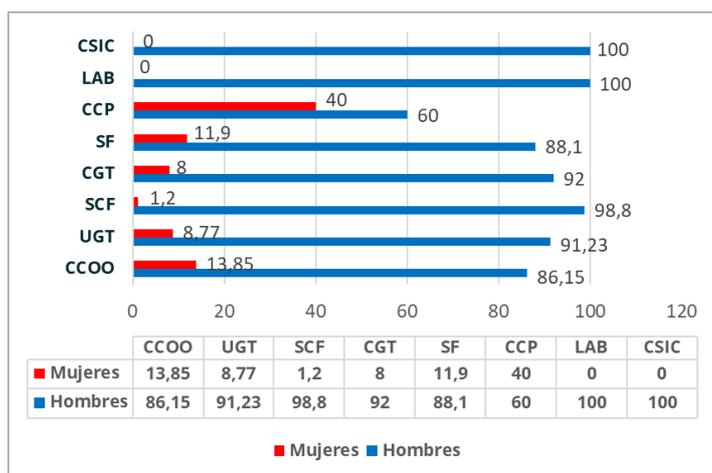


MARZO 2019					
Sindicato	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
CCOO	168	86,15%	27	13,85%	195
UGT	156	91,23%	15	8,77%	171
SCF	82	98,80%	1	1,20%	83
CGT	69	92,00%	6	8,00%	75
SF	37	88,10%	5	11,90%	42
CCP	9	60,00%	6	40,00%	15
LAB	2	100,00%	0	0,00%	2
CSIF	2	100,00%	0	0,00%	2

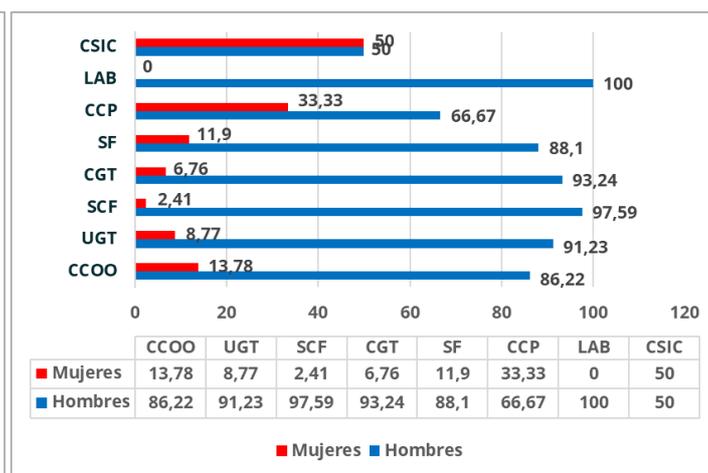
JULIO 2021					
Sindicato	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
CCOO	169	86,22%	27	13,78%	196
UGT	156	91,23%	15	8,77%	171
SCF	81	97,59%	2	2,41%	83
CGT	69	93,24%	5	6,76%	74
SF	37	88,10%	5	11,90%	42
CCP	10	66,67%	5	33,33%	15
LAB	2	100,00%	0	0,00%	2
CSIF	1	50,00%	1	50,00%	2

En marzo de 2019 sólo un sindicato alcanzaba el porcentaje de presencia de mujeres que éstas tienen en la entidad. En julio del 2021 dos de las ocho fuerzas sindicales están por encima de esta media femenina de Adif.

Pero ha habido un cierto avance respecto a la información recogida en el diagnóstico de 2017, ya que entonces todos los sindicatos estaban por debajo de la presencia de mujeres en la empresa.



Marzo 2019



Julio 2021

**Tabla 4. Distribución de la representación legal por colectivos**

Tras las elecciones de marzo de 2019 las mujeres estaban preferentemente en el colectivo de estructura (27%), seguido del de personal cualificado y no cualificado (11%) y en último lugar en el grupo de mandos intermedios, con un 7%.

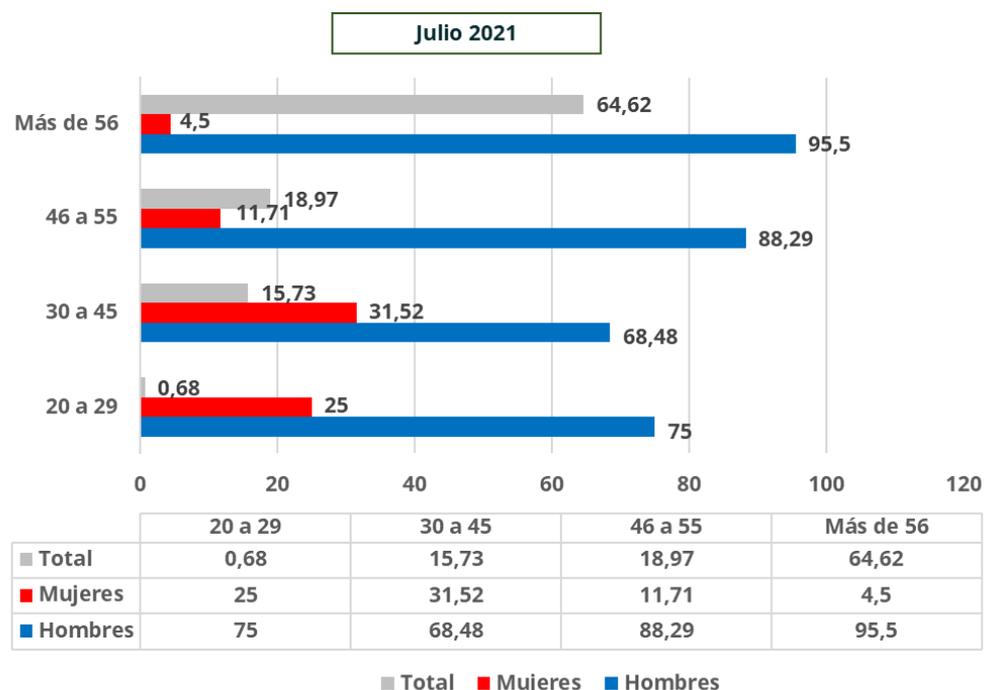
MARZO 2019					
Colectivo	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
Estructura	11	73,33%	4	26,67%	15
Mando Intermedio y Cuadro	139	93,29%	10	6,71%	149
Personal cualificado y no cualificado	375	89,07%	46	10,93%	421
<b>Total</b>	525		60		585

JULIO 2021					
Colectivo	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
Estructura	16	84,21%	3	15,79%	19
Mando Intermedio y Cuadro	149	88,69%	19	11,31%	168
Personal cualificado y no cualificado	360	90,45%	38	9,55%	398
<b>Total</b>	525		60		585

Esta distribución es diferente en julio del 2021, ya que, aunque sigue estando la mayor presencia femenina en el grupo de estructura, el porcentaje baja hasta el 16%. El segundo grupo por importancia pasa a ser el de mandos intermedios (11,31%) y pasa al último lugar el de personal cualificado y no cualificado, con casi un 10%.

**Tabla 5. Distribución de la representación legal por edades**

JULIO 2021						
Banda de Edad	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total	Total
De 20 a 29	3	75,00%	1	25,00%	4	0,68
De 30 a 45	63	68,48%	29	31,52%	92	15,73
De 46 a 55	98	88,29%	13	11,71%	111	18,97
Más de 56	361	95,50%	17	4,50%	378	64,62
<b>Total</b>	525		60		585	

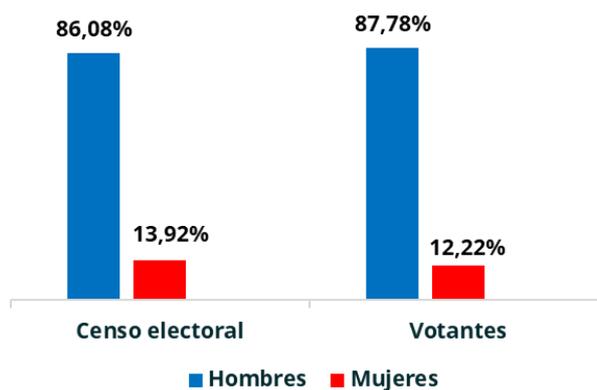


El 64,6% de la Representación Legal está comprendida en el tramo de edad de más de 56 años, mientras que la mayor presencia de mujeres se encuentra en el tramo de entre 30 y 45 años, con un 48%; seguido por el de mayores de 56 años, donde se encuentran el 28% del total de las mujeres.

De estos datos parece deducirse que de todas las mujeres que componen la plantilla de Adif son las nuevas generaciones las que más participan en el ámbito sindical.

**Tabla 5. Comparativa del censo electoral y votantes en las elecciones sindicales 2019**

	CENSO ELECTORAL				VOTANTES			
	Hombres	% H	Mujeres	% M	Hombres	% H	Mujeres	% M
<b>Elecciones Sindicales 2019</b>	9.884	86,08%	1.598	13,92%	8.738	87,78%	1.216	12,22%



En el censo electoral de las elecciones sindicales de 2019 casi el 14% eran mujeres, mientras que finalmente ejercieron su derecho al voto un 12,22% de mujeres.

Estos valores no varían demasiado respecto a las elecciones de 2015, donde el censo estaba compuesto por un 13,7% de mujeres, de las que al final votaron un 12%.



## **ANÁLISIS DE INDICADORES CUALITATIVOS**

## 4. Análisis indicadores cualitativos

### 4.1 Cultura de la empresa y responsabilidad corporativa

La cultura empresarial de Adif viene claramente recogida en las definiciones de visión y misión de la Entidad:

**Visión:** Alinear toda la organización hacia un desarrollo de infraestructuras sostenibles para que, tanto las generaciones actuales, como las futuras, disfrutemos de una vida mejor.

**Misión:** Diseñar, construir y gestionar infraestructuras ferroviarias para contribuir al bienestar de las personas, generando valor para nuestros grupos de interés a través de todas nuestras áreas de actividad.



Son de destacar entre nuestros valores:

- ✓ Nuestro compromiso con la seguridad.
- ✓ Protección del Medio Ambiente.
- ✓ Ser creativos e innovadores
- ✓ Ser transparentes, racionales y eficientes en la gestión de los recursos públicos.
- ✓ Las personas que trabajamos en Adif somos el principal activo de la entidad.

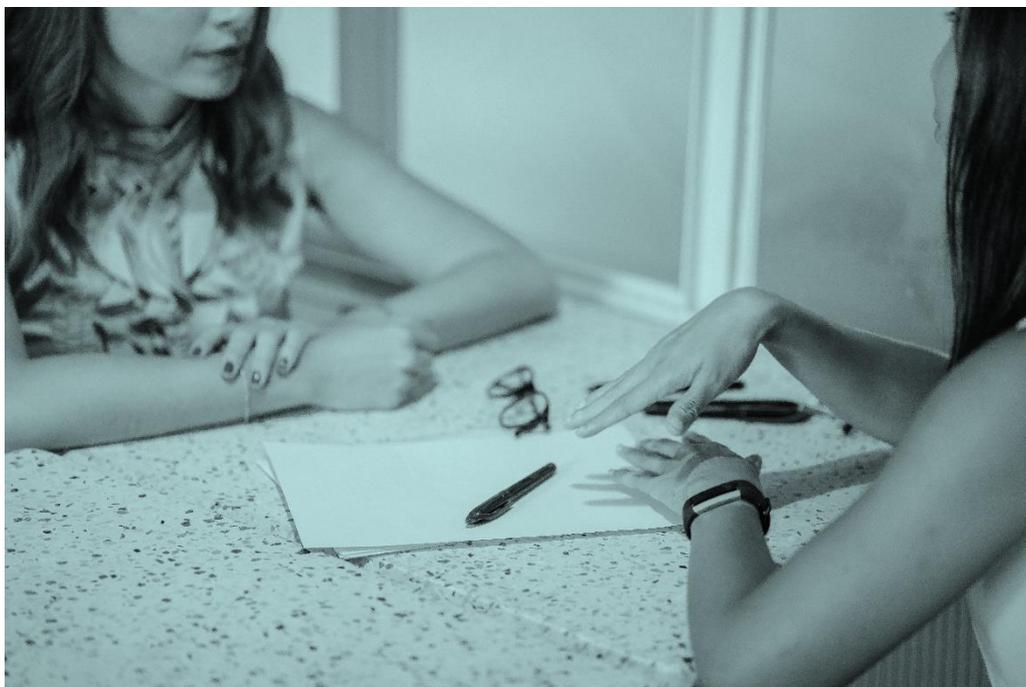
En cuanto a los planes estratégicos, actualmente se está trabajando en el Plan estratégico 2030, que será presentado próximamente en la Empresa y cuyas iniciativas estratégicas son:

- Pilar Seguridad
- Pilar Servicio
- Pilar Sostenibilidad
- Pilar Orientación a resultados
- Palanca transformación digital
- Palanca comunicación
- Palanca innovación

Con importantes iniciativas en cada una de ellas, citando a título de ejemplo: plan de actualización y mejora de la seguridad en la circulación o plan de protección de infraestructuras críticas en el Pilar Seguridad; proyecto de despliegue 4G o proyecto de nuevo modelo de mantenimiento en el Pilar Servicio; y proyecto de revisión y actualización del Sistema de Gestión, entre otros muchos. En cuanto a Palanca de Transformación, habría que destacar el plan integral de gestión de personas o el plan de transformación de puestos de trabajo.

Dentro del ámbito de los Recursos Humanos habría que destacar los siguientes ejes estratégicos:

- ✓ Seguridad Integrada. Cuyos objetivos son “Cero accidentes graves de tren”, “Cero accidentes laborales graves en personal” y “Asegurar actuaciones coordinadas y eficientes ante emergencias”. Dentro de las acciones recogidas para ello y que se han desarrollado, están el Plan Anual de Seguridad en la Circulación, el Plan de Prevención de Accidentes Laborales/Plan de Accidentabilidad Cero y el Plan de Actuación de Autoprotección y Emergencias. Todo ello con la puesta en marcha del Plan Accidentabilidad Cero, Horizonte 2030.
- ✓ Gestión de las Personas. Entre sus objetivos está la mejora de los índices de productividad laboral y la mejora de los índices de competitividad laboral. En sus acciones esta la elaboración y puesta en práctica de un Plan plurianual de empleo, que ha culminado en el plan estratégico de personas, donde se incluye el relevo generacional, que va a permitir que hasta 2025 en nuestra entidad ingresen más de seis mil personas trabajadoras.



No hay que olvidar también dentro de la cultura de la empresa, su gran implicación en la responsabilidad corporativa, concibiendo esta como una forma de entender la estrategia y la gestión de la empresa para hacerla más competitiva, confiable y sostenible en el tiempo, a la vez que se contribuye a un sistema socioeconómico más sensato, que genere un crecimiento integrador donde se respete a las personas y el medio natural. Para ello,

desde la nueva ética empresarial que se deriva de la visión RC, se busca la generación de valor tanto para los grupos de interés como para la propia organización, implicando de manera transversal a todas las áreas de la entidad desde la alta dirección hasta cada una de las áreas operativas.

Estos planteamientos han quedado recogidos en los distintos planes de responsabilidad social y sostenibilidad vigentes en estos años y con especial hincapié en el informe de gestión del ejercicio 2020.

No podemos obviar tampoco en la Empresa, dentro de la cultura de la misma, la existencia del Plan Director de Ahorro y Eficiencia Energética, 2014-2020, que sucedió al del año 2009-2014, que es el resultado de la revisión y puesta al día de aquel. Este Plan Director se ha enriquecido con la experiencia acumulada a lo largo de estos años, apoyándose en dos pilares básicos: un sistema de gestión eficaz que diseñe y facilite herramientas adecuadas y la implicación colectiva en los objetivos propuestos. Ello permitiría situar a Adif como referente en el ahorro y la gestión eficiente de la energía.

Otra cuestión importante en este campo ha sido la aprobación de un Código Ético aplicable a todas las personas que trabajan en la empresa, con el objetivo de formalizar las pautas esperables de comportamiento íntegro, responsable y transparente de todo el personal, en el desempeño cotidiano de sus labores y en sus relaciones profesionales. Es importante destacar que las partes firmantes del I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, Dirección y Sindicatos, se han adherido al contenido del mismo, como recoge su cláusula 12<sup>a</sup>.

En lo que se refiere al Medio Ambiente, Adif ha continuado realizando sus Memorias Anuales sobre esta materia, elaborando la última Memoria Medioambiental 2020, aplicable al desempeño ambiental. Con ello se cumple con el compromiso de informar sobre los aspectos ambientales de sus actividades y sobre los resultados obtenidos.

En relación con la igualdad de oportunidades, cabe señalar que se ha continuado incorporando en el cuadro de mando sobre Responsabilidad Corporativa el número de denuncias por discriminación laboral y el porcentaje de mujeres que reciben formación.

Como ya se ha comentado, otro apartado importante donde Adif se ha volcado especialmente ha sido el de la diversidad y la inclusión. Siempre hemos trabajado por la eliminación de barreras y por facilitar el acceso a todas las personas. Pero cada vez queremos ser más inclusivos, incorporando talento diverso. Por eso trabajamos con organizaciones que nos ayudan a integrar en la empresa a personas con discapacidad, promovemos los derechos laborales de las personas con VIH o queremos fomentar la plena inclusión y un ambiente laboral respetuoso con el colectivo LGTBI.

Para el impulso de todas estas acciones se ha creado en 2021 en la estructura organizativa de la empresa un área específica de Igualdad y Promoción de la Diversidad; en concreto, ubicada en la Subdirección de Relaciones Laborales.

Muchas de estas medidas están contenidas en el Programa de Iniciativas para el Fomento de la Igualdad, que esta Subdirección puso en marcha en 2020 con el fin de implementar a corto plazo actuaciones destinadas a erradicar cualquier indicio de discriminación por razón de género en el ámbito laboral. Y son promovidas a través de un nuevo espacio web interno creado para sensibilizar e informar a todas las personas trabajadoras sobre la igualdad de oportunidades, conciliación, diversidad, inclusión y corresponsabilidad.

## 4.2 Selección Externa

Los procesos de selección externa en Adif se llevan a cabo por dos procedimientos diferenciados: las contrataciones indefinidas y contrataciones temporales.

**Contratación indefinida:** Para iniciar un proceso de selección y contratación se elabora un informe de las necesidades y los criterios para la misma, teniendo en cuenta los posibles puestos a cubrir y asociado a los objetivos estratégicos de Adif.

Una vez concluido el mismo, se solicita la aprobación e incorporación en la Oferta de Empleo Pública anual, que se publica en la página Web de Adif.

En el momento de elaboración de este diagnóstico de situación, en la citada página de [www.adif.es](http://www.adif.es), estaban publicadas las convocatorias públicas de

- Ingreso en categorías de técnico de Adif.
- Ingreso en categorías de mando intermedio y cuadro en Adif.
- Ingreso en categorías de personal operativo en Adif.
- Ingreso para personas con discapacidad en categoría de Factor de Entrada y Oficial Administrativo de Entrada en Adif.

En todas estas convocatorias existen criterios de desempate en el supuesto de empates por puntos, donde se recoge pertenecer al género subrepresentado en el perfil en el que se trate, inmediatamente después de los conocimientos. También las mujeres pueden acogerse a medidas de protección de la maternidad.

Todas ellas correspondientes a la Oferta de Empleo Público de Adif 2021, reconocida como la mayor de la empresa en muchos años, y para su difusión, la entidad realizó diversas actuaciones para incrementar la participación de las personas interesadas en ello, entre las que se encuentran, un video para conocimiento de aquella, una tribuna pública en prensa de la presidencia o incrementar el número de lugares de examen entre otras.

<https://www.youtube.com/watch?v=0nRAnGeDilo>

Existe una ficha de proceso de Selección, ingreso de trabajadores, con el código del proceso ADIF-PR-501-001-002, que recoge la sistemática a seguir para gestionar el ingreso de personal externo en Adif de forma eficiente.

**Contrataciones temporales:** Requiere la aprobación previa del Ministerio de Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda. Sólo se solicitan para cuestiones tasadas.

Igualmente, Adif tiene una ficha del proceso de selección de contratación temporal, con el código ADIF-PR-501-001-003, que establece la sistemática a seguir para gestionar la contratación temporal de personal.

## Sistemas de selección de personal

---

En cuanto a los sistemas utilizados para selección de personal, habría que diferenciar también entre:

**Contratación indefinida:** El Art. 27 del Real Decreto 2395/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la entidad pública empresarial Adif, establece que la contratación del personal laboral de Adif se ajustará, de conformidad con el artículo 25 de la Ley del Sector Ferroviario, al Derecho laboral, conforme a lo previsto en el artículo 55.1 y 2 de la Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

La convocatoria se difunde a través de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, prensa de tirada nacional, uso de la página web [www.adif.es](http://www.adif.es), canales ofrecidos por las empresas externas de selección contratadas y publicación en la página web interna de "Inicia". También se exponen en el tablón de anuncios de la Dirección de Recursos Humanos en Paseo del Rey, 30.

**Contratación temporal:** Se realiza según lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y el Real decreto 2720/98, de 18 de diciembre.

La provisión de las personas candidatas se lleva a cabo mediante la tramitación ante el SEPE de la correspondiente Oferta de Empleo, en la que figura la descripción del puesto de trabajo y el perfil de las personas candidatas.

Los contenidos y perfiles de los puestos regulados normativamente están establecidos en la vigente clasificación profesional.

Los perfiles para el Personal de Estructura y Dirección son definidos de acuerdo con las funciones del puesto y garantizando la coherencia del perfil con el resto de los solicitados y con la política de la empresa. Hay una fase de valoración de la formación y la experiencia profesional de las candidaturas, y una entrevista profesional y por competencias del personal seleccionado.

Los métodos utilizados para selección del personal operativo se encuentran recogidos en nuestra normativa interna, y constan fundamentalmente de test y de pruebas de conocimientos adaptadas al puesto a cubrir. En función de los mismos se solicita también una formación específica.

En las contrataciones temporales, la selección de las personas candidatas se realiza mediante entrevista por personal especializado, en la que se determina su idoneidad para el desempeño del puesto ofertado; valorándose especialmente si acreditan experiencia en el desempeño por haber prestado servicios para la Entidad.

Las características generales que busca la empresa en las/os candidatas/os son rejuvenecimiento de la plantilla, igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y especialización; es decir, candidatos con una cualificación con valor añadido técnico y de conocimientos.

No existen barreras internas para la incorporación de mujeres a la empresa, pero la realidad social es que el porcentaje de mujeres que estudian carreras técnicas o Formación

Profesional en determinadas ramas es minoritario, lo que incide en el número de mujeres candidatas que optan a estos puestos y, en última instancia, en el número de mujeres que ingresan en los mismos.

OFERTA EMPLEO PÚBLICO 2020					
Categoría	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
Técnicos / Técnicas	1.091	54,96%	894	45,04%	1.985
Cuadros Técnicos	1.472	57,95%	1.068	42,05%	2.540
Personal Operativo	13.699	71,13%	5.560	28,87%	19.259
<b>Total</b>	16.262	<b>68,37%</b>	7.522	<b>31,63%</b>	23.784

OFERTA EMPLEO PÚBLICO 2019					
Categoría	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
Técnicos / Técnicas	1.962	56,22%	1.528	43,78%	3.490
Cuadros Técnicos	1.768	60,47%	1.156	39,53%	2.924
Personal Operativo	4.818	66,84%	2.390	33,16%	7.208
<b>Total</b>	8.548	<b>62,75%</b>	5.074	<b>37,25%</b>	13.622

### 4.3 Formación

La Dirección de la Empresa realiza el Plan de Formación Anual, donde se identifican las necesidades de formación, el diseño y la planificación de acciones formativas, así como la difusión, la ejecución, el seguimiento y la evaluación; impulsando su mejora continua en todas las fases del plan. En este proceso participa la representación de personal a través del Consejo Asesor de Formación.

Las acciones formativas, están dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la renovación y actualización de las mismas. Entre los objetivos del Plan de Formación están fomentar los valores y cultura de empresa, promoviendo actitudes positivas e innovadoras, facilitar la igualdad de acceso de todos los empleados,

además de contribuir a incrementar los niveles de seguridad en la infraestructura ferroviaria, la salud de los trabajadores y la seguridad de bienes y servicios.

Una buena parte de la formación tiene un componente técnico, especialmente en el ámbito de Seguridad en la Circulación (títulos, habilitaciones...) e Infraestructura. Esta formación con reciclajes periódicos obligatorios, está muy vinculada al desempeño profesional y a cursos enfocados a mejora de capacidades de puesto.

Por otro lado, el personal puede solicitar individualmente su asistencia a cursos formativos de diversos tipos, tanto internos como externos.

Dentro del Plan de Formación se encuentran también los planes transversales, que son programas formativos que van asociados a proyectos de diversos ámbitos entre los que podemos señalar, seguridad en la circulación, accidentabilidad cero, igualdad de oportunidades o gestión de tecnologías.

El plan de formación anual a nivel Empresa y Direcciones Generales se publica en Inicia. La oferta formativa derivada de él junto con los cursos convocados a través del Centro de Formación Virtual tiene una amplia difusión a través del Portal y a través de los canales específicos utilizados por los responsables de Recursos Humanos de las diferentes Áreas de la Empresa.

Los criterios de selección que se utilizan para asistir a los cursos de formación son, en función del carácter obligatorio o voluntario de los mismos, atendiendo a las peticiones existentes y a las circunstancias productivas.

Existe formación en materias específicas que habilitan para el desempeño de tareas determinadas o puestos y hay que destacar que son cursos obligatorios a los que se acude en función del puesto de trabajo. Lo hacen por igual hombres y mujeres dependiendo de las funciones que estén desempeñando según el puesto asignado. Estos cursos de carácter obligatorio y legal conviven con otro tipo de cursos que se realizan de forma voluntaria y se desarrollan normalmente a través del Centro de Formación Virtual y con facilidad de acceso tanto para hombres como para mujeres.

En concreto, a los específicos de un determinado grupo de trabajo y de reciclajes obligatorios, sólo pueden asistir las personas pertenecientes al grupo al que va dirigido, en los de desarrollo de habilidades de gestión, idiomas, etc., puede solicitar la asistencia todo el personal. Los cursos ofertados a través del CFV pueden ser realizados fuera del horario laboral por todo el personal y dentro del horario laboral, en función de la compatibilidad del puesto con el curso.

Los cursos de teleformación se pueden realizar en el lugar de trabajo (siempre que sea compatible con puesto y funciones) o fuera de él. El trabajador que solicite un curso a través de CFV en modalidad de matrícula oficial debe ser autorizado por su jefatura o supervisor/a y podrá realizarlo dentro de su horario laboral. En caso de querer realizarlo fuera del horario laboral, el tipo de matrícula elegida será Libre y no necesitará autorización de su Jefatura o Supervisor/a. Una de las novedades introducidas en los criterios de gestión del Plan de Formación 2017 fue la posibilidad de elegir matrícula en banda, es decir, una persona trabajadora puede solicitar formación online de forma oficial y su Jefatura o Supervisor/a asignar una banda horaria de conexión para la realización del curso.

El acceso para todo el personal que quiera solicitar cursos, gestionar su propia formación, consultar formación realizada o prevista o informarse sobre la persona que ejerce la función de validadora de formación (jefatura o supervisor/a) puede hacerlo a través de la Aplicación Mi formación, tanto desde intranet como desde internet con el siguiente enlace:

<http://cfv.adif.es/miformacion>



Por otro lado, existen en nuestra normativa facilidades para asistencia a cursos fuera del horario laboral, así como ayudas diversas al personal para la formación externa.

### Formación en Igualdad

Formación siempre ha estado al lado de la formación en igualdad, comenzando ya en junio de 2008, cuando se empieza a impartir a través del CFV el curso de "Igualdad de Oportunidades" con una duración de 6 horas repartidas durante dos semanas, derivado del I Convenio Colectivo de Adif y el I Plan de Igualdad.

La puesta en marcha de este módulo de formación se derivaba del compromiso adquirido con la representación del personal en el citado primer convenio colectivo, en concreto en su cláusula 6ª, igualdad de oportunidades y no discriminación, dentro de su apartado medidas de selección y formación.

El curso constaba de dos unidades: Hablemos de igualdad entre mujeres y hombres y Estrategias empresariales para la igualdad.

Desde entonces ha seguido incrementando el número de cursos en que la igualdad y ahora la diversidad constituyen el eje central de ellos.

Aunque en la actualidad el catálogo cuenta con diversidad de cursos, durante los años 2018 al 2020 se realizaron convocatorias de 3 tipos de actos. Se pudieron cursar por personas pertenecientes a todos los colectivos y con tipo de matrícula Oficial o Libre, según su interés.

La duración, objetivos y contenidos se relacionan a continuación:

**Igualdad de Género CFV (5H)** (Se incorporó al catálogo en 2020 y se siguen realizando convocatorias en 2021)

**Objetivos:**

Dar respuesta a la necesidad de la eliminación de estereotipos de género. Consolidar la eliminación alcanzada de posibles discriminaciones por razón de sexo. Distinguir las situaciones de acoso laboral de las de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

**Contenidos:**

1. Vídeo introducción.
2. Presentación y pre-test
3. Lectura recomendada: buenas prácticas
4. ¿Por qué el compromiso con la igualdad?
5. Claves para contribuir a la igualdad
6. Vídeos y lecturas para reflexionar
7. Resumen
8. Compromiso por la Igualdad de Género

Incluye la siguiente documentación complementaria:

- II Plan de Igualdad
- Guía de Lenguaje Inclusivo
- Guía de Corresponsabilidad
- De la conciliación a la corresponsabilidad: Buenas prácticas y recomendaciones.
- ¿Qué es la violencia sexual?

**Conciliación e Igualdad CFV (6H)** Se impartió en 2019 y 2020, siendo sustituido por otros nuevos en 2021.

**Contenidos:**

1. Conciliación e igualdad.
2. Aspectos legales.
3. Planes de igualdad.
4. Lenguaje no sexista.

**Violencia de Género CFV (2H)** (Se imparte desde 2018 y continúa en catálogo)

**Objetivos:**

Sensibilizar y concienciar al personal de Adif sobre la violencia de género y proporcionar elementos de diagnóstico de la situación, así como los recursos para salir de la violencia de género.

## Contenidos:

1. Introducción a la problemática de la violencia de género.
2. Definición de violencia de género
3. Qué hacer ante un caso de violencia de género.
4. Recursos para salir de la violencia de género.
5. Protocolos de actuación.
6. Violencia de género en redes sociales.
7. Derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género
8. Materiales adicionales sobre sensibilización y concienciación

## 4.4 Selección Interna

La actual Normativa Laboral con vigencia en Adif establece los criterios y requisitos de las convocatorias para las personas trabajadoras que están dentro de su ámbito de aplicación.

La cobertura de puestos de Estructura de Apoyo se efectúa mediante proceso de selección a efectuar entre las personas trabajadoras ya pertenecientes a este grupo o bien entre el colectivo de Mando Intermedio y Cuadro que reúna los requisitos establecidos para ello. A no ser que existan requerimientos específicos sobre titulación académica, en cuyo caso el proceso se efectuará entre la totalidad de la plantilla.

Las personas aspirantes a las plazas convocadas se publicarán en el Portal Inicia, en las que se detallarán los perfiles de los puestos, las funciones y requisitos de los mismos, así como los elementos objetivos de valoración y selección.

Las personas aspirantes a las plazas anunciadas deben presentar, en el plazo establecido, su solicitud, un "currículo" a través de la aplicación Currículum en la intranet, en el que indiquen tanto los datos personales como académicos y profesionales.

El sistema de selección debe constar de al menos, uno de los tres tipos de pruebas Teórico-Profesional, Práctica o Psicotécnica. La ordenación se realiza entre las personas trabajadoras que hayan alcanzado la puntuación mínima exigida, empezando por quien mayor puntuación total haya obtenido.

Una vez realizadas las pruebas, se establece una terna de candidatos finalistas que son entrevistados por la Dirección responsable, quien comunica mediante informe razonado la persona candidata elegida para que sea validada por la Dirección General de Gestión de Personas.

Durante todo el proceso se informa a la Representación de Personal.

Con los resultados obtenidos, se elegirá, mediante informe razonado, la persona candidata seleccionada.

El sistema de selección a puestos de Mando Intermedio y Cuadro comprende al menos dos de las pruebas siguientes, las cuales estarán diseñadas en función de las necesidades profesionales del puesto o centro: teórico-profesional, práctica y/o psicotécnica.

Los factores a considerar en los procesos de selección son las puntuaciones obtenidas en las pruebas indicadas, junto con la antigüedad en la categoría, si los aspirantes fuesen de la misma categoría laboral, o la antigüedad en la empresa, si pertenecen a categorías diferentes, con unos niveles de ponderación.

Para el Personal Operativo la Normativa Laboral establece un sistema de convocatoria con pruebas o exámenes específicos, para los que la empresa (excepto en lo relativo al conocimiento de idiomas) proporciona los textos con un mes de antelación.

Estas convocatorias son tratadas con la representación de personal.

En el proceso de promoción del personal de Estructura de Dirección se tiene en cuenta la experiencia, tanto interna como externa, el desempeño, la valoración de las competencias establecidas por Adif y la estimación del potencial de las personas candidatas.

La evaluación de las personas de Estructura de Dirección se realiza anualmente mediante un proceso de evaluación del desempeño 360 que se inició en 2007 con la evaluación por parte del jefe directo, incorporando la autoevaluación en 2011 y completada con la visión de pares y colaboradores desde 2012. Este modelo toma como referencia el Catálogo de Competencias y el Perfil Competencial del puesto del Evaluado. Los evaluadores evalúan 30 comportamientos asociados a 10 competencias, de acuerdo con el nivel del puesto que desempeña el evaluado.

En este momento hay que destacar el *Programa de Formación y Desarrollo Directivo Horizonte 2030*, destinado a preparar a los profesionales que serán los futuros dirigentes de la empresa y asumirán las responsabilidades del Plan Estratégico 2030. Han participado 68 personas, de las que algunas ya han sido promocionadas. Esta es una de las formas con las que Adif afronta el relevo generacional. Además, desde 2017 hasta 2019 se desarrolló la iniciativa *Personas que cambiamos la empresa*, programa de formación directiva relacionado con el Plan Estratégico Transforma 2020.

Dentro de las acciones que incentivan la promoción de las mujeres en la empresa figura que, con igualdad de puntos en las acciones de promoción, se dará preferencia al género infrarrepresentado, tal y como se acordó en el texto del XIV convenio colectivo.

Hay que destacar también el Programa Lidera, desarrollado por Adif junto a la Real Academia de Ingeniería, para facilitar la inclusión de talento femenino en la empresa y que ya se ha puesto en marcha en su segunda edición.

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

Las retribuciones del personal de Adif, al tratarse de empleados públicos, están reguladas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado que, tras su traslado a las tablas salariales, son ratificados por la Comisión Negociadora del Convenio.

Esas tablas salariales, y sus actualizaciones, contenidas en el Convenio Colectivo, son las que regulan la política salarial de Adif, con excepción del personal de Estructura de Dirección, que está excluido y se rige por las condiciones específicas pactadas en sus

contratos individuales y por determinados artículos del estatuto de los trabajadores y desde la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional nº19 /2017 de 24 de julio, las vacaciones y reducción de jornada se regulan por lo señalado en aquella.

La estructura salarial del personal incluido en convenio colectivo, así como la cuantía de las tablas salariales de cada uno de los conceptos que la componen, se encuentran regulados en el mismo.

Dentro del personal afectado por el Convenio existen tres situaciones:

Los conceptos salariales del personal de Convenio van en función del grupo salarial al que pertenecen.

1. Personal de Estructura: su retribución se compone de dos conceptos, uno fijo y otro variable, con unas bandas salariales de referencia fijadas en el citado texto. El concepto fijo hace referencia a la valoración del puesto y la carrera profesional desarrollada en la Empresa. El variable es un concepto ligado a un cumplimiento de objetivos.
2. Mandos Intermedios y Cuadros: Su retribución se estructura en un componente fijo, un complemento de puesto y además un componente variable, con bandas salariales de referencia. El componente fijo va en relación con el puesto ocupado. El complemento de puesto se percibe en aquellos que tengan determinadas condiciones específicas. El componente variable está ligado al cumplimiento de objetivos y a la valoración del puesto.
3. Personal Operativo: su retribución se compone de sueldo, complementos, gratificaciones, pluses, primas y otros conceptos.

Para el Personal Operativo, el sueldo viene determinado por el nivel salarial que ha alcanzado la persona trabajadora y su valor viene recogido en las tablas salariales del convenio. Para el Personal de Estructura de Apoyo, Mandos Intermedios y Cuadros, existen unas bandas salariales de referencia igualmente contenidas en el Convenio Colectivo.

Las diferencias salariales que se puedan producir entre personal del mismo nivel salarial vienen generadas por diversas causas: distinta antigüedad, posesión de cualificaciones susceptibles de gratificación o realización de actividades que conlleven un abono específico, entre otras.

Por todo esto, la diferencia de salarios medios entre hombres y mujeres, puesto que los conceptos por el que cobran son los mismos, viene básicamente determinada porque la incorporación de la mujer en nuestra empresa se inició, tal y como se recordó en el diagnóstico de situación anterior, en los años 80, y por tanto, la percepción media por antigüedad es inferior a la de los hombres, y además, en aquellos puestos que realizan funciones que conllevan el abono de ciertos conceptos (servicio itinerante de circulación o conducción restringida por ejemplo), la presencia de las mujeres es prácticamente inexistente.

Otro motivo estaría en la elección mayoritaria por parte de las mujeres de reducción de jornada para cuidado de hijo/a o de familiar, cuya explicación de fondo tal vez excede a la propia empresa e implica en mayor medida a la sociedad y a la falta de apoyo a situaciones como la maternidad o el cuidado de mayores. Siendo deseable la implicación de la entidad en estos asuntos.

En cuanto a la retribución del personal no recogido en el convenio, personal directivo se ha estructurado en un concepto fijo, uno variable ligado al cumplimiento de objetivos y un complemento de puesto, relacionado con el nivel del puesto que se desempeña. Estos valores deben recogerse en bandas salariales de referencia.

## **Beneficios Sociales**

---

Existen en Adif múltiples beneficios que también se recogen en nuestra normativa laboral:

Títulos de transporte, con diferentes tipos de descuentos sobre el precio de tarifa general, posibilidad de acogerse a las ofertas que a sus propios clientes ofrece el Grupo Renfe o bien tarifas especiales que suponen la gratuidad.

Ayuda por hijos/hijas discapacitadas psíquicos, incluyendo también supuestos de invalidez que originen derecho a pensión no contributiva por este motivo, consistente en una cuantía mensual de 100 euros y que están incorporadas al convenio colectivo vigente.

Desde el II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV, esta ayuda seguirá vigente para la persona trabajadora que tenga reconocida esta ayuda y que cause baja en la empresa por jubilación o por invalidez de cualquier grado y será transmisible en la misma cuantía a su viuda o huérfanos derivados directa e inmediatamente del causante, siempre que sobreviva el hijo/a huérfana con la discapacidad por la que se le concede la ayuda.

Prestaciones por defunción. El vigente II Convenio Colectivo, estableció en el marco del Fondo de Ayudas Sociales en el que se abona esta prestación con la autorización administrativa pertinente, la modificación de los artículos 537 y 538 de la norma en el sentido de abonar a los familiares del trabajador o trabajadora en activo de la empresa, fallecido por cualquier casusa, un pago único y global en concepto de auxilio por gastos de fallecimiento de 12.000€, sin perjuicio de otras indemnizaciones que en derecho le pudieran corresponder.

Fondo de Ayudas Sociales, que incluye el fondo para ayudas gratificables y las de incapacidad temporal, así como las anteriores: por hijos/hijas discapacitados y prestaciones por defunción.

Campañas de Medicina Preventiva. Actualmente están vigentes las de dieta y prevención del cáncer colo-rectal, prevención del cáncer de próstata, prevención del riesgo cardiovascular, prevención de la osteoporosis, salud ginecológica y salud ocular. Recientemente se han aprobado campañas específicas de dermatología y detección del papiloma.

Ayudas del plan de drogodependencia y alcoholismo.

Vacunación. Campaña de vacunación antigripal, vacunación contra el tétanos y la difteria y contra la hepatitis B.

Enfermedades y Accidentes, con diferentes complementos a cargo de Adif para periodos de incapacidad temporal, tanto en casos de enfermedad común o accidente no laboral, y por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Anticipos: Por un máximo de tres mensualidades para cubrir diferentes tipos de peticiones.

Protección jurídica, al personal en los casos de accidente ferroviario que puedan determinar responsabilidad penal, no dolosa estimada judicialmente, de los trabajadores en el ejercicio de su actividad profesional. En estos supuestos, durante la tramitación del sumario, y mientras los trabajadores se vean privados de libertad, se abonarán los haberes fijos a los encausados, y, si no fuera posible, al cónyuge, hijos/hijas que vivan en su compañía, o pareja de hecho. Las indemnizaciones que se impongan por sentencia firme, con motivo del ejercicio de la actividad profesional en concepto de responsabilidad civil, sanciones administrativas y de cualquier otro tipo serán por cuenta de la empresa.

Parejas de hecho. Con independencia de su orientación sexual, se les reconoce los mismos beneficios que a las de derecho, incluida una licencia por constitución de la misma.

Acogimiento familiar y tutela de mayores incapacitados, se les equipara en los beneficios en materia de transporte, licencias, ayudas sociales y excedencias.

En cuanto a su distribución, hay beneficios sociales que son disfrutados por todo el personal de la empresa tales como: títulos de transporte y seguro de vida.

En cambio, otros son concedidos cuando se da la contingencia protegida, tales como: ayuda por hijos/hijas con discapacidad psíquica, prestaciones por defunción, cobertura en enfermedades y accidentes, protección jurídica o anticipos.

Los fondos de Ayuda Social destinados a cubrir determinadas situaciones son distribuidos por una Comisión de representantes del personal y la dirección de la empresa, teniendo en cuenta las percepciones de la unidad familiar y favoreciendo a las familias numerosas.

## 4.6 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación para la corresponsabilidad



Con carácter previo hay que señalar que dentro de la entidad hay dos colectivos, personal fuera del convenio, al que se aplica la regulación del Estatuto de los Trabajadores y recientemente lo señalado en la Sentencia de la AN citada, y personal regulado por la Normativa Laboral de Adif.

Dentro de nuestra normativa interna y conforme a los sucesivos convenios colectivos firmados, existen diferentes medidas que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, tales como:

Jornadas a tiempo parcial: Trabajando 1/2 ó 1/3 de la jornada diaria ordinaria.

Establecer las 18:00 como límite de salida para la jornada partida excepto en los servicios vinculados a la explotación ferroviaria.

Hora de entrada en la jornada flexible conforme el II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV.

Flexibilidad de horarios: En las Direcciones y Órganos o Dependencias Centrales.

Reducción de jornada por guarda legal: En los términos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Ampliación del permiso de lactancia a 12 meses y posibilidad de sustituir el período de lactancia por un período de 18 días de licencia retribuida, que tendrán la consideración y consecuente aplicación de esa licencia como de días laborables.

Unificación de las licencias recogidas en el artículo 259 de la Normativa en tres días dentro de la residencia y seis fuera de la misma.

Licencia con sueldo por enfermedad grave, hospitalización del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Mejora lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Este último supuesto incluye la hospitalización por parto en supuestos distintos al nacimiento de un hijo/a.

Licencia con sueldo por muerte del cónyuge o miembro de la pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Con respecto al Estatuto de los Trabajadores se concede un día más si es en la residencia y dos si es fuera de la residencia.

Licencias con sueldo por asuntos propios sin justificar: 6 días/año, además de los días de reducción de jornada según los acuerdos de los comités provinciales de mayo y junio de 2019.

Licencia con sueldo por presentación a exámenes para obtener un título: requiere aprobar la mitad de las asignaturas.

Licencia con sueldo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Vacaciones: 35 días naturales y se interrumpen por hospitalización.

Licencia con sueldo por hospitalización del artículo 257 c de la normativa laboral para los supuestos de ingreso hospitalario del cónyuge o miembro de la pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad familiares, incluido el parto de la hija/o del trabajador o trabajadora.

Inicio de vacaciones estando en incapacidad temporal: Se fija nueva fecha si se reincorpora antes de finalizar el año.

Período de vacaciones coincidiendo con incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia: Se tendrá derecho al disfrute en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural.

En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, la persona trabajadora podrá solicitar adicionalmente, un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia no retribuida de seis días naturales y consecutivos, en caso de someterse a técnicas de reproducción asistida, siempre que no esté en situación de incapacidad temporal.

Disfrute de vacaciones terminado el año natural: dentro del primer mes del año siguiente.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de hasta tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Excedencia voluntaria: Mínima de 1 año y no superior a 5 años.

Ayuda por hijos/as por discapacidad: Cantidad mensual fijada en convenio colectivo.

Servicio de prevención de la entidad: Campañas de Medicina Preventiva (dieta y prevención del cáncer colo-rectal, prevención del cáncer de próstata, prevención del riesgo cardiovascular, salud ginecológica, prevención de la osteoporosis y salud ocular). Recientemente se han aprobado también Campañas de detección del papiloma y dermatológicas, así como Campañas de Vacunación (antigripal, contra el tétanos y la difteria y contra la hepatitis B).

En 2019 y 2020 ningún hombre solicitó licencia de maternidad, frente a 2 que lo hicieron en 2017 y 4 en 2018. En cuanto a licencias de paternidad, hubo una mujer en 2020 que la solicitó, único caso en nuestro historial estadístico.

Han experimentado una gran bajada las reducciones de jornada solicitadas por hombres: 2 en 2020 y 3 en 2019, frente a 10 en 2018 y 9 en 2017.

La solicitud de excedencias voluntarias ha descendido en general en hombres y mujeres: sólo 1 hombre y 2 mujeres en 2020 o 7 hombres y 4 mujeres en 2019.

En cuanto a cuidado de familiar, se han mantenido los niveles anteriores en los ejercicios 2017, 2018 y 2019. Sin embargo, han bajado las peticiones tanto en hombres como en mujeres en 2020: 265 mujeres y 1.069 hombres.

## 4.7 Comunicación

El Plan de Comunicación Interna y de Desarrollo de Cultura Empresarial 2020-2024 de Adif y Adif Alta Velocidad, es la respuesta de la compañía a las necesidades de diálogo de la empresa con las personas trabajadoras, con el cuádruple objetivo de transmitir la estrategia empresarial y facilitar su despliegue; conocer la percepción y tomar el pulso a la organización; propiciar la identificación y alineamiento de las personas con la cultura y valores de la compañía; y fomentar el compromiso y orgullo de pertenencia de las trabajadoras y los trabajadores.

Un aspecto fundamental de este plan que lo diferencia respecto a los anteriores -de los que es heredero y a los que da continuidad- es el reflejo de la diversidad existente en el seno de la compañía y el reconocimiento y puesta en valor que la mujer tiene en el proyecto empresarial. En este sentido, el concepto de "igualdad" impregna su articulado y, lo más importante, todas y cada una de las acciones, iniciativas y canales que en él se recogen.

Las iniciativas en favor de la Igualdad que ha puesto en marcha Adif durante el año 2021 han tenido en el área de Comunicación Interna un apoyo continuo. Desde el Portal del Empleado, se ha dado cobertura y seguimiento a los principales proyectos estratégicos que se han desarrollado en la empresa: desde la creación de la Jefatura de Igualdad y Promoción de la Diversidad, hasta el Programa Lidera.

Además, a través de los diferentes canales de Comunicación Interna (Inicia, correos, boletines o tarjetas de *Microsoft Teams*), se han recogido todas las informaciones sobre eventos, cursos u otras iniciativas relacionadas con la Igualdad, tanto en Adif como en el sector ferroviario nacional e internacional. Más de 15 noticias, entre las que destacan campañas contra la violencia de género del Gobierno de España, la participación de Adif en foros de Igualdad o la adhesión de la empresa en organismos que trabajan para lograr una sociedad libre de todo tipo de discriminación y/o violencia por cuestión de género.

A la labor de Comunicación Interna como altavoz de los proyectos que se llevan a cabo desde otras áreas de Adif, hay que sumarle iniciativas propias, como la creación de espacios web conmemorativos del día de la Mujer o el de la Lucha contra la Violencia de Género.

Finalmente, cabe destacar el apoyo ofrecido desde Comunicación Interna para desarrollar, bajo el estándar de Office 365, el nuevo espacio de la Jefatura de Área de Igualdad; un portal temático enmarcado en el proyecto e365, que se integrará en el futuro Inicia.

Así mismo, el Plan también contempla el desarrollo de iniciativas específicas para visibilizar y dar valor al papel de la mujer en Adif y Adif Alta Velocidad. En este sentido, en el año 2019 se convocó un concurso entre las personas de la compañía para la confección de una escultura conmemorativa de la mujer ferroviaria de ayer, hoy y mañana. La idea ganadora se materializó en una escultura que fue presentada e instalada con ocasión de la celebración del Día de la Mujer el 8 de marzo de 2020 en la estación de alta velocidad de Valencia Joaquín Sorolla, donde puede contemplarse actualmente.

Por otro lado, en el otoño de 2020 se convocó un nuevo concurso, en esta ocasión para diseñar un cartel conmemorativo del Día de la Mujer en Adif en marzo de 2021. El diseño

ganador fue reproducido digitalmente e impreso y fue distribuido por toda la geografía ferroviaria para su difusión en los edificios de oficinas y estaciones de la compañía.

En el marco de las actividades de Club Gente Adif, el 8 de marzo de 2019 se desarrolló una visita guiada por las calles de Madrid centrada en las mujeres que, a lo largo de la historia, han tenido un papel relevante en nuestro país. A esta visita asistieron 23 trabajadoras acompañadas de familiares y amigos. Como consecuencia de la pandemia de Covid-19, esta iniciativa ha sido suspendida en 2021 como el resto de las visitas guiadas presenciales.

Entre los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la Empresa, se encuentran:

El portal INICIA de la Intranet, a través del mismo el personal tiene acceso a toda la información sobre hitos empresariales, estructura de la empresa, noticias de actualidad y sostenibilidad, formación y acceso a la misma, cambios organizativos, portal del empleado y en general cualquier tipo de comunicación corporativa. Está estructurado también en diferentes secciones que contienen información relativa a la seguridad, recursos humanos o direcciones generales. Contiene diferentes servicios accesibles a toda la plantilla, tales como consulta de nómina, directorio, actualización del currículum, ocio o servicios accesibles vía internet. También es un canal de comunicación con la empresa, mediante el uso de los buzones: buzón ético, buzón de sugerencias, buzón de ideas para la mejora.

#### Datos de acceso a inicia

2019	
Visitas	5.188.235
Páginas vistas	14.102.324

2020	
Visitas	3.219.527
Páginas vistas	11.452.048

2021 (hasta 30 junio)	
Visitas	1.571.930
Páginas vistas	5.365.860

2021 (Estimaciones inicia-sharepoint hasta 30 de junio): 500.000 visitas

Otros canales de comunicación interna utilizados son las Jornadas de Comunicación Interna, reuniones con la Estructura de dirección y apoyo, *Telegram*, boletines, ...

Cabe destacar también la comunicación informativa que se realiza a través de la estructura jerárquica, o bien la utilización de *Microsoft Teams* como canal de comunicación directo e inmediato.

Existen otros canales de diferentes áreas: remisión de notas vía correo electrónico, cuestionarios de obtención de información, diversos canales de información y trato al cliente o cartas personalizadas en su caso.

También se realizan campañas de comunicación o sensibilización en temas específicos que son publicadas en la Intranet o a través de la nómina, y que abarcan todos los ámbitos de la empresa: Campañas de Medicina Preventiva, Informes de gestión, Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad en la Circulación, Calidad y Medioambiente o Formación entre otros.

En cuanto a la imagen, la comunicación se orienta hacia la utilización de un lenguaje no sexista. Se utilizan los términos femeninos en los cargos y puestos que son ocupados por mujeres.

En los canales de comunicación internos se publican noticias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres (disposiciones publicadas, acuerdos firmados, participación de Adif en jornadas de igualdad etc...). Se difunden aquellos ámbitos de la empresa en los que hay mujeres con reportajes sobre su actividad.

En julio de este año la Subdirección de Relaciones Laborales, a través de su nueva área de Igualdad y Promoción de la Diversidad, ha diseñado el nuevo espacio web interno creado para sensibilizar e informar a todas las personas trabajadoras sobre la igualdad de oportunidades, conciliación, diversidad, inclusión y corresponsabilidad. En este canal se reúne toda la información, formación, experiencias y eventos generados alrededor de la igualdad, la diversidad y la lucha contra la violencia de género, tanto en el ámbito empresarial como social. Y también cuenta con un buzón de sugerencias para propiciar la participación de todo el personal.

Con relación a las imágenes masculinas y femeninas en la comunicación gráfica de la empresa, se utilizan indistintamente y ambas en las imágenes que ilustran las noticias de la empresa en el Portal de Comunicación interna y la página web, así como en los carteles de Convenciones o Jornadas de Comunicación.

Entre los canales de comunicación de la plantilla con la empresa podríamos citar a los sindicatos y los órganos de representación del personal o el portal Inicia, vía foros y buzón de sugerencias, así como comunicaciones por la estructura jerárquica.

Respecto al uso de los mismos, los sindicatos y la representación de personal mantienen reuniones fluidas con la empresa y abarcan todos los ámbitos de la misma: general, seguridad en la circulación, salud Laboral, formación o relaciones laborales por citar algunos.

## **4.8 Política Social**

Con independencia de lo que en Adif entendemos como política social, en cuanto a ayudas sociales y que son competencia de la comisión de política social -que ya analizamos en otro apartado de este diagnóstico- existen diferentes medidas de inserción en nuestra empresa de diferentes colectivos especiales.

Así en cuanto a personas con discapacidad tenemos reguladas determinadas cuestiones:

Aquellas personas trabajadoras que, sin expediente de Incapacidad Permanente Total, no reúnan las condiciones psicofísicas para el desempeño de su categoría, se acoplan en puestos de trabajo de su mismo nivel salarial compatible con sus aptitudes psicofísicas, con arreglo a unas prioridades.

Reingreso de personas trabajadoras declaradas por la Seguridad Social con IPT para su profesión habitual: pueden solicitar el reingreso en la empresa en un puesto acorde a su capacidad o si son menores de 55 años optar por una indemnización y causar baja en la empresa.

En la Oferta de Empleo Público se reserva el 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2, del art. 4 del RD 1/2013 de 29 de noviembre.

Respecto a personas inmigrantes, existe la posibilidad de acceso a la empresa en las mismas condiciones que los nacionales, conforme a lo establecido en las leyes o tratados internacionales vigentes.

En cuanto a jóvenes, pueden ingresar en la empresa reuniendo los requisitos exigidos en la oferta de empleo público, con la posibilidad de hacerlo con 16 años, salvo en aquellas categorías en que por sus características particulares requieran una edad superior, tal y como se contempla en la normativa.

En lo relativo a mujeres víctimas de violencia de género, con independencia de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el I Convenio Colectivo ha regulado una serie de mejoras sobre la misma:

- ✓ Las trabajadoras víctimas de violencia de género tienen derecho 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 o adecuación del 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.
- ✓ Si solicitan movilidad geográfica temporal por causa de violencia de género tienen un derecho preferente absoluto en relación con el resto de las preferencias establecidas en la normativa interna.

Sobre información y sensibilización en materia de violencia de género para el personal de Adif y a usuarios de las estaciones se han realizado diferentes campañas en algunas de éstas.

En resumen, Adif tiene un conjunto de medidas que mejoran lo regulado en la legislación sobre estas materias, lo que da idea de su sensibilidad a la hora de relacionarse con colectivos especialmente vulnerables.

En ese ámbito se desarrollan acciones de diversidad e inclusión de personas con discapacidad, orientación sexual LGTBI o enfermedades como el VIH, entre otros colectivos

minoritarios en la entidad. Se trata de evitar cualquier tipo de discriminación y de lograr que todas las personas se sientan seguras y puedan desarrollar su carrera laboral con plenitud.

Para ello colaboramos con asociaciones como Plena Inclusión, Trabajando en Positivo, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI (REDI) o Fundación Adecco. Adif suscribe protocolos con algunos de estos organismos con el fin de apoyar la difusión de sus campañas e iniciativas, y de hacer una contribución social relevante, como empresa pública que es.

## 4.9 Representatividad

Como se recoge tras los datos analizados a lo largo de este diagnóstico, el porcentaje de mujeres en la plantilla se ha incrementado en casi dos puntos desde el anterior diagnóstico, pasando al 15,12 % y destacando diferentes colectivos en los que las mujeres superan este porcentaje:

<b>Personal de Estructura</b>	<b>24,64%</b>
Estructura de Apoyo	26,60%
Jefatura	22,28%
Estructura de Dirección	22,37%

<b>Mandos Intermedios y Cuadros</b>	<b>16,48%</b>
Personal cualificado de Gestión	48,12%
Personal cualificado de Estaciones y Servicios Logísticos	28,92%

Por el contrario, en otros la representación está debajo de la media:

Personal cualificado de Circulación (*)	12,49%
Personal cualificado de Infraestructura	2,01%
Personal no cualificado	7,57%

(\*) Hay que destacar que en el anterior diagnóstico representaban un 8,19 %, lo que ha supuesto una importante subida

Como ya se ha recogido en anteriores diagnósticos, esto sucede debido por la forma de ingreso histórica, a través de promociones de Militares en Prácticas, por lo que estos colectivos de la última tabla tienen una menor representación femenina.

Hay que destacar de todas formas el importante número de mujeres que integran los colectivos de personal cualificado de gestión, de estaciones de viajeros y servicios logísticos.

Mención especial requiere también el dato de personal de estructura, donde superan en más de diez puntos su representatividad en Adif, lo que viene a confirmar lo señalado en otro apartado de este informe, y que también recogíamos en diagnósticos de situación anteriores. Se vuelve a confirmar que las mujeres van accediendo paulatinamente a puestos con una mayor responsabilidad en la empresa, modificándose la trayectoria histórica de que la empresa era eminentemente masculina. Así lo demuestra el desglose del personal de estructura que más arriba se recoge, esperando que los nuevos ingresos de las próximas ofertas de empleo público confirmen esta evolución de la historia de la entidad.

#### 4.10 Prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual y por razón de sexo

Previo a la entrada en vigor de la ley de igualdad, el XIII convenio colectivo, firmado en el año 2000, incluyó una serie de medidas en esta materia, tales como la tipificación del acoso sexual como falta muy grave, la consideración de circunstancia agravante en las faltas de acoso sexual el ostentar cargos de jefatura, mando o dirección o la de facilitar asistencia psicológica, a petición de la persona trabajadora afectada, a las personas que hayan sido víctimas del acoso sexual tipificado laboralmente.



Tras la firma del I Convenio Colectivo de Adif, y mandatado por el mismo, se elaboró el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, y basado en los principios de celeridad y protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas. Fue aprobado por unanimidad de la citada Comisión dentro del plazo fijado por el citado Convenio, naciendo el "Protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral".

Posteriormente a esta aprobación, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, en el BOE de 1 de junio de 2011 publicó el Protocolo de Actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado y a continuación en el BOE de 8 de agosto se aprobó el Acuerdo de 27 de julio de 2011, que fijaba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados a ella. Estos acuerdos fueron analizados y tratados en el seno de la Comisión, alcanzando finalmente acuerdo por unanimidad el 20 de diciembre de 2011 en el caso de acoso laboral, avanzando en el que existía en esos momentos. Este acuerdo fue incorporado al II Convenio Colectivo de Adif, publicado en el BOE de 16 de enero de 2013.

Sigue teniendo vigencia para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo el anterior Protocolo de Actuación.

Para su consulta y descarga se encuentran en la página de *Laboralia* que está ubicada en el portal Inicia.

Tras ello y para su difusión y conocimiento general por toda la plantilla, se realizaron actuaciones divulgativas en el propio portal y en la revista Líneas.

Se acordó entre las partes que del seguimiento de los casos de acoso fuera informada la antigua Comisión Mixta para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, salvaguardando la identidad de las personas afectadas, tal y como se ha venido realizando en el seno de la Comisión cuando se ha producido algún caso de este tipo concluido en resolución.

El II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, aprobó y publicó en el BOE los nuevos protocolos de Acoso Laboral y Acoso Sexual y por razón de sexo con las adaptaciones acordadas por ambas partes, y que son los que están vigentes en la actualidad.

Pero el II Plan de Igualdad de Adif, entre las medidas a adoptar en el mismo, recogía “La actualización, de acuerdo con 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 del ciberacoso y la figura del acosador anónimo”

La Mesa de Igualdad de Adif, nacida del mencionado II Convenio Colectivo y encargada del Seguimiento del Plan y la realización de esos trabajos, nada más ponerse en marcha el II Plan de Igualdad, inició esos trabajos, comenzando por el Protocolo de Actuación Frente al Acoso Laboral, que en noviembre de 2020 alcanzó, con la unanimidad de toda la mesa, uno nuevo que recogía múltiples avances. Entre los mismos podrían destacar: dar un mayor protagonismo a la prevención, al igual que a la representación de personal en el seguimiento de los casos, incluir las figuras del acoso anónimo y el ciberacoso, nuevas medidas de prevención del acoso laboral, estrategias de sensibilización y formación, y actuaciones y garantías a las que debe ajustarse el procedimiento.

Igualmente, tras acordar el nuevo protocolo de acoso laboral, la Mesa inició los trabajos de adaptación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, que estaba vigente desde 2008.

La tarea concluyó en mayo de 2021, donde también con la unanimidad de Dirección y Representación de Personal se acordó un nuevo Protocolo de Actuación frente al acoso sexual por razón de sexo. Entre otras muchas novedades recogía una nueva declaración de principios y compromisos de ambas partes; la figura de la orientación sexual proponiendo una definición de la misma, que cuando sea aprobada por la Comisión Normativa del Convenio pasará a formar parte de la norma laboral de la empresa; criterios de actuación y garantías del procedimiento; da también un mayor protagonismo a la prevención y a la representación de personal; incluye el acoso anónimo y el ciberacoso; integra un listado de ejemplos de conductas y comportamientos no deseados; y recoge también un diagrama del procedimiento.

Ambos protocolos, para su entrada en vigor están a falta de ser ratificados por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV, para regular en la empresa este tipo de actuaciones, mientras esto se produzca están en vigor los anteriores.

## 4.11 Riesgos laborales y salud laboral



El Servicio de Prevención Propio de Adif se constituye como una unidad organizativa específica y sus componentes en el seno de la empresa están dedicados exclusivamente a la realización de actividades preventivas correspondientes a las cuatro especialidades. Proporciona la asistencia y el asesoramiento necesarios a las distintas Direcciones

Generales / Direcciones de la empresa, a

las personas trabajadoras, a los Delegados/as de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud. Asimismo, tras la segregación de Adif en dos entidades públicas empresariales diferenciadas -Adif y Adif-Alta Velocidad- adscritas ambas al Ministerio de Fomento, pero con personalidad jurídica y patrimonio propios, Adif-Alta Velocidad encomienda a Adif las tareas de "riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo".

Adif elabora anualmente la Memoria Anual del Servicio de Prevención, cuyo fin es informar de las actividades desarrolladas -tanto en Adif como en Adif-Alta Velocidad- por el Servicio de Prevención a lo largo del citado periodo. Esta Memoria puede consultarse en Inicia, así como la organización y composición del Servicio de Prevención, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el Plan de Accidentabilidad Cero, los Informes de Seguridad y Salud Laboral, la normativa interna en materia preventiva, etc.

La seguridad y la salud laboral requieren la colaboración activa de todas las personas trabajadoras. La participación de ellas en materia preventiva es, a la vez, un derecho y una obligación, y se realiza de forma directa por medio de los Partes de Información de Riesgos (PIR) y de forma indirecta a través de los Delegados de Prevención en los distintos Comités de Seguridad y Salud, contando también con la participación sindical en el Comité General de Seguridad y Salud y en la Comisión Mixta de Salud Laboral, cuya composición y competencias se recogen en la normativa laboral.

La Evaluación de Riesgos Laborales, según establece el artículo 16.2 de la Ley 31/95, constituye un instrumento esencial para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales; permite asimismo establecer una vigilancia de la salud específica en función de los factores de riesgo inherentes al puesto de trabajo, dirigida a la detección precoz de posibles patologías derivadas de la actividad laboral. El Reglamento de los Servicios de Prevención, en su artículo 3, define la evaluación de riesgos como el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para poder decidir sobre la necesidad y el tipo de medidas preventivas que deben adoptarse.

Es en la Evaluación de Riesgos Laborales del puesto de trabajo donde las personas Técnicas de Prevención determinan la compatibilidad o no de cada puesto con la gestación

y la lactancia natural (1), teniendo en cuenta las condiciones relativas a las tareas - manipulación manual de cargas, trabajos de pie, movimientos y posturas forzadas, manipulación de productos peligrosos, exposición a radiaciones o vibraciones, etc.-; al lugar de trabajo -trabajo a la intemperie, espacios confinados, suelos irregulares o en pendiente, locales con ventilación escasa, etc.-; y a la jornada y al tiempo de trabajo -turnicidad, nocturnidad, etc.-. No obstante, lo establecido en este punto por el Técnico/a de Prevención en la Evaluación, el Médico/a laboral, una vez comunicada la situación de embarazo y vista la Evaluación, podrá determinar la no compatibilidad del puesto con la gestación y lactancia natural o establecer las condiciones en que sí resulta compatible, prevaleciendo así el criterio médico.

El área de Salud Laboral del Servicio de Prevención desarrolla Campañas de Medicina Preventiva -salud ginecológica, cáncer de próstata, cáncer colo-rectal, riesgo cardiovascular, salud ocular y prevención de osteoporosis- y de Vacunación. Están propuestas, para incluir en el contrato de gestión de aquellas, nuevas campañas específicas de prevención del melanoma y prevención del papiloma.

Realiza asimismo la Vigilancia de Salud Colectiva y desarrolla diferentes estudios epidemiológicos atendiendo, entre otras variables, al género de las personas trabajadoras: estudio de la incapacidad temporal derivada de la contingencia común, estudio de la incapacidad temporal derivada de las contingencias profesionales, análisis de las causas que motivan la limitación de la capacidad laboral y Programa de Atención y Reinserción Laboral del Plan de Acción Contra las Drogodependencias y el Alcoholismo (PACDA).

Desde el Área de Salud Laboral, para garantizar un trato igualitario en aspectos de nuestra competencia como son las valoraciones de aptitud que deben establecerse, tanto en los exámenes de salud como en los reconocimientos psicofísicos, existen:

- En el ámbito de la Vigilancia de la Salud, un Tribunal Médico de Evaluación de Capacidades (TMEC), cuyo objetivo es la valoración de la persona trabajadora como especialmente sensible y con ello las medidas a adoptar que garanticen la salud de aquella y eviten su discriminación laboral. También establece criterios de aptitud y temporalidad a personas trabajadoras incluidas en el Plan de Acción contra las Drogodependencias y el Alcoholismo (PACDA) y se encarga de su seguimiento. Y, por último, dicho Tribunal estudia cualquier caso que por sus circunstancias especiales precise ser evaluado para establecer una aptitud o medidas de adaptación del puesto o limitación de su actividad laboral, siempre por motivos de salud.

- En el ámbito del Centro Homologado de Reconocimientos Psicofísicos, una Comisión de Valoración de Capacidades (CVCC), cuyo objetivo es garantizar la igualdad de criterio a la hora valorar y determinar una No Aptitud. A esta Comisión se remiten, para su estudio y valoración de la aptitud, todos los casos de posible No Aptitud derivados de los reconocimientos psicofísicos (Orden FOM 2872/2010) realizados en cualquiera de nuestros Gabinetes Sanitarios y Psicológicos.

---

<sup>1</sup> La trabajadora en estado de gestación o lactancia natural está considerada como trabajadora especialmente sensible, si bien, por motivos exclusivamente de gestión, no será incluida en la base de datos correspondiente a dichos trabajadores. Se actuará de conformidad con el artículo 554 de la normativa laboral.

El área de Psicología Laboral realiza, con carácter preventivo, los reconocimientos solicitados para evaluar la capacidad psicológica y estado de salud psíquica de la persona con relación a su desempeño funcional y su situación de trabajo.

Recogidas todas estas importantes tareas dentro de las funcionalidades de Riesgos Laborales y Salud Laboral, no queremos dejar de figurar en este diagnóstico, nuestro agradecimiento por el importante e ingente trabajo realizado en el último año y medio derivado de la actual situación de pandemia, que junto al resto de compañeras y compañeros de la empresa han conseguido que siguieran funcionando las cosas sin aminorar su trabajo, pese a las dificultades añadidas.

## 4.12 Uniformidad de las mujeres

En los colectivos de Adif en que es necesaria la uniformidad, la mujer puede elegir:

- ✓ Entre dos faldas o dos pantalones o incluso una prenda de cada, la elección de falda o pantalón se realiza por la persona interesada.
- ✓ Entre zapatos de descanso o salón y bota en invierno. En algún caso, algunas trabajadoras han solicitado, por temas de salud, zapatos de caballero por ser más anchos y se han facilitado así.
- ✓ Cuando está embarazada pueden optar entre la adaptación del uniforme o que se le facilite un peto de embarazada.

Tanto para el colectivo de mujeres como de hombres, existe la posibilidad de solicitar cambio de tejido de las prendas del uniforme por alergia al mismo.

## 4.13 Convenio Colectivo

Medidas específicas establecidas por convenio referentes al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Todas las medidas de la época de Renfe han seguido y siguen en vigor dentro de nuestra normativa laboral y ya han sido especificadas y difundidas en los anteriores diagnósticos de situación editados. En este diagnóstico de situación se recogen todas las medidas referidas al área de igualdad entre mujeres y hombres en los convenios de Adif y acuerdos firmados entre la dirección y representación de personal:

### **I Convenio Colectivo Adif (2008)**

---

#### **Cláusula 5ª. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional**

“Ambas partes se comprometen a 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, a través del análisis de las diversas modalidades de jornada y condiciones de trabajo dentro de la negociación del Proyecto de

Desarrollo Profesional; o su tratamiento en la Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación”.

Vacaciones: Preferencias para los trabajadores con hijos/hijas menores que estén supeditados por sentencia firme de divorcio o separación.

Vacaciones en período coincidente con baja por I.T derivada de embarazo, el parto o la lactancia: se tendrá derecho a su disfrute en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural.

Lactancia: Se amplía su duración a 12 meses o acumulación en 18 días.

Teletrabajo: Puesta en marcha de un Programa Piloto de Teletrabajo

### **Cláusula 6ª. Igualdad de oportunidades y no discriminación**

“Ambas partes, conscientes de la necesidad 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, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones”.

Se constituye una Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación que será paritaria y estará integrada por ocho componentes de la representación de la dirección de la empresa e igual número por la representación de los trabajadores, que se designarán de forma que responda al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres.

### **Medidas de selección y formación**

Los tribunales que resuelvan convocatorias de ingreso, así como los que se puedan constituir para las convocatorias de movilidad interna, 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 eliminación por razón de género.

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 procedentes 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.

Se elaborará e impartirá un módulo de formación en igualdad de oportunidades que se integrará en el Plan de Formación de la Empresa.

**Cláusula 7ª. Protección contra la violencia de género** Con independencia de lo establecido en la ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Violencia Doméstica derecho a:

- ✓ Reducción de 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.
- ✓ Si solicitara movilidad geográfica temporal por causa de violencia de género tendrá derecho preferente absoluto en relación con el 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.
- ✓ Podrá solicitar la excedencia sin necesidad de haber prestado previamente el período mínimo de un año de servicio exigido.

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.

## **II Convenio Colectivo de Adif (2012)**

---

### **Cláusula 6ª. Incorporación de acuerdos**

Se incorporan al Convenio los siguientes acuerdos:

- ✓ El Plan de Igualdad de Oportunidades y no discriminación de 2 de marzo de 2010.
- ✓ El Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral de 20 de diciembre de 2011.

### **Cláusula Adicional segunda**

Como norma, la jornada anual de Adif para el personal es de 1.720 o 1.728 horas, distribuidas en 215 o 216 días de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en las regulaciones específicas de jornadas establecidas.

### **Cláusula Adicional tercera**

Vacaciones en situación de incapacidad temporal. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal por contingencias distintas a la maternidad, que imposibilite al trabajador/a, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, en las fechas en que se pacte, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses, a partir del final del año en que se hayan originado.

## I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad (2016)

---

### **Cláusula 5ª. Normativa Laboral**

Entre los trabajos que aborde la Comisión, se tratará la actualización de la gratificación por título (art. 153 y 153.001 de la normativa laboral) y los parentescos relativos al apartado de licencias, así como los permisos para asistencia médica.

### **Cláusula 8ª. Comisión de Política Social e Igualdad**

Estas Comisiones, en Adif y Adif Alta Velocidad, adaptarán a la situación actual las materias tratadas y los criterios, escala y porcentaje de ayuda, realizarán los planteamientos y estudios necesarios para la determinación y clarificación de los conceptos amparados por el fondo y revisarán nuevos objetivos o medidas sujetas a ayudas o supresión de otras. Igualmente podrán proponer la revisión de las normas reguladoras de las ayudas sociales.

### **Cláusula 9ª. Licencia por constitución de pareja de hecho**

Desde la entrada en vigor del presente convenio se modifica el apartado a del 257, 258 y 544 de la normativa laboral sobre la licencia que se concede por la constitución de pareja de hecho.

### **Cláusula 10ª. Igualdad de oportunidades y no discriminación**

Se prorroga el I Plan de Igualdad de Adif hasta la elaboración del II Plan de Igualdad de Adif y el I Plan de Igualdad de Adif Alta Velocidad.

Se realizará el diagnóstico de situación de las Entidades.

Los nuevos Planes tendrán los siguientes ejes de actuación:

- 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.

### **Cláusula 15ª. Acuerdo de incorporación del personal proveniente de la extinta FEVE al régimen laboral de Adif**

Dentro de este apartado, se recogen también los beneficios sociales de este personal.

## **II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad (2019)**

---

### **Cláusula 8.ª Jornada Laboral**

Teniendo en cuenta lo establecido en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley de Presupuestos del Estado del presente año, que determina que *“a partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que en su caso se establezcan”*, quedando establecida la jornada anual en 1642 horas en cómputo de ocho horas diarias.

Para determinar la manera de aplicación de la misma en los diferentes ámbitos operativos de la empresa, entre ellos el del personal que trabaja a turnos, ambas partes abordarán una negociación que deberá culminar el 31 de mayo de 2019.

Tras un proceso negociador entre Adif y los comités de centro de trabajo provinciales en diferentes reuniones culminadas en los meses de mayo y junio de 2019 se alcanzaron acuerdos de reducción de jornada, en base a lo señalado en este precepto, para el todo el personal de Adif.

### **Cláusula 9ª.- Comisión de Política Social e Igualdad**

Se acuerda la división de esta comisión en dos comisiones diferentes. Una comisión de política social y otra comisión de igualdad, al objeto de precisar mejor su objeto y función.

### **Cláusula 11ª.- Permisos y Licencias**

Reserva de puesto de trabajo para las excedencias por cuidado de personas dependientes.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, dará derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que se compute, exclusivamente a efectos de antigüedad, el periodo de duración de la misma. Asimismo, en esta situación podrá participar en convocatorias de movilidad como si estuviera en activo.

- Licencias

Al objeto de clarificar el artículo 259 de la Normativa Laboral relativo a licencias retribuidas, este se modifica en los términos y condiciones que se establecen en el presente apartado:

- a) Muerte del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este supuesto incluye la hospitalización por parto en supuestos distintos al nacimiento de un hijo/a.

- c) Intervención quirúrgica *sin* hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Nacimientos de hijos/hijas o adopción
- e) Nacimiento de hijos/as en caso de surgir complicaciones en el parto

El disfrute de los días concedidos que, en ningún caso superará la duración máxima establecida para cada supuesto, se realizará de una sola vez, considerándose que el concepto de residencia viene referido a la ubicación de la residencia laboral del trabajador, de acuerdo con la siguiente tabla:

SUPUESTOS	DENTRO DE LA RESIDENCIA	FUERA DE RESIDENCIA
a)	3 días	6 días
b)	3 días	6 días
c)	3 días	6 días
d)	3 días	6 días
e)	3 días	6 días

Estos días vendrán regulados conforme al artículo 259 de la normativa vigente, en lo que respecta a la posibilidad de prórroga. En las licencias correspondientes a los apartados a), c), d) y e) en los que el hecho causante coincida al trabajador afectado con alguna de las siguientes situaciones: en día de descanso, en festivo no trabajado, o día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia concedida comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante.

En las licencias relativas al apartado b) el inicio del disfrute no tendrá que coincidir necesariamente con el primer día del hecho causante.

Con el fin de incorporar a la Normativa Laboral las diversas modificaciones normativas establecidas en la legislación social básica de aplicación en los distintos preceptos relativos a los permisos y licencias por asuntos familiares, ambas partes acuerdan llevar los trabajos técnicos necesarios para enumerar y complementar los actuales preceptos con las condiciones normativas de los diversos permisos normativos relacionados con los supuestos relativos al permiso derivado del parto, con especial atención a las situaciones de carácter prematuro y su vinculación con el permiso de maternidad, los permisos por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, los permisos de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a, el permiso por razón del cuidado de un hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave que implique internamiento hospitalario de larga duración o requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente y finalmente los permisos por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

Asimismo, con similares criterios de actuación e igual alcance temporal, la citada Comisión de Normativa también reordenará adecuadamente las condiciones laborales derivadas de la situación de excedencia especial por el cuidado de personas familiares de los trabajadores que, conforme a las disposiciones legales vigentes, tengan el carácter de "dependientes".

No obstante, lo anterior, desde la firma del presente convenio se incluirán las siguientes modificaciones en la normativa laboral:

- Modificaciones del artículo 257 de la Normativa Laboral.

B) Muerte del cónyuge o miembro de la pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

C) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o miembro de la pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluida la hospitalización por parto.

- Modificaciones del artículo 259 de la Normativa Laboral

El disfrute de permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijo/a y fallecimiento de familiar han de iniciarse el primer día laborable según STS 145/2018, 13 de febrero de 2018

En caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, el trabajador podrá solicitar adicionalmente, un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo (Plan Concilia de la Administración General del Estado art. 47 III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado).

- Reproducción Asistida

Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia no retribuida de seis días naturales y consecutivos en caso de someterse a técnicas de reproducción asistida, siempre que no esté en situación de Incapacidad Temporal.

### **Cláusula 12ª. Igualdad de oportunidades y no discriminación**

Las Direcciones de las Entidades y la Representación Sindical, reiteran su compromiso y voluntad 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, en la eliminación de estereotipos y en fomentar el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos.

En este sentido, las partes acuerdan incorporar al Convenio el II Plan de Igualdad de Adif y el I Plan de Igualdad de Adif Alta Velocidad, una vez que sean elevadas las propuestas que realicen las Comisiones de Igualdad de ambas Empresas que serán trasladadas a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para su negociación y aprobación en su caso.

Ambos Planes fueron aprobados tras la realización de los respectivos diagnósticos de situación que establece la Ley 3/2007.

### **Cláusula 13ª.- Garantías Digitales**

Teniendo en cuenta la reciente aprobación de la ley reguladora de la protección de datos personales y la garantía de los derechos digitales, ambas partes consideran conveniente incorporar a la normativa laboral de la empresa los nuevos derechos de "garantía digital" que se establecen en materia laboral en la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos

Personales y Garantía de los Derechos Digitales, para regular los aspectos “privados” de la misma, incluyendo los relativos al Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, a la desconexión digital en la esfera laboral y a los derechos digitales en la negociación colectiva, con las garantías adicionales relacionadas con el tratamiento de los datos personales, a cuyo efecto se establece un período de seis meses para efectuar los trabajos técnicos de índole normativa que ello conlleva.

En este sentido se negociarán el establecimiento de periodos horarios de desconexión digital laboral y establecer una guía de uso de los medios digitales en el marco legal establecido

#### **Cláusula 14ª.- Conciliación Laboral**

Para poder lograr la necesaria armonización práctica y facilitar al máximo la consulta y localización de los preceptos normativos referidos a conciliación laboral y familiar, reducción de jornada laboral por cuidados familiares, preferencias vacacionales y atenciones médicas y escolares y la creación de guarderías ambas partes acuerdan reordenar y agrupar la normativa vigente, incorporando a los preceptos existentes las novedades y avances normativos existentes en la materia, así como la jurisprudencia existente, especialmente todos los derivados de la ordenación laboral por cuidados familiares, en el primer semestre de 2019, así como los fijados en el segundo acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo que nos fueran de aplicación.

Igualmente, se analizará en el ámbito de esta comisión técnica la legislación existente con relación al permiso de paternidad.

#### **Cláusula 15ª.- Teletrabajo**

Con el fin de posibilitar en la mayor medida posible la incorporación laboral y los principios de conciliación familiar y racionalización de horarios de trabajo, además de viabilizar la reducción de jornada semanal previsible, junto con la supresión de horas de exceso de jornada y los elementos básicos de la desconexión digital, facilitando la debida atención y gestión de buena parte de las situaciones familiares actuales del personal de Adif, las partes firmantes del convenio consideran conveniente implantar los elementos necesarios que faciliten el denominado desempeño laboral del teletrabajo en nuestra empresa.

A este efecto, se establece un plazo de seis meses a partir de la firma del convenio para poder llevar a cabo su desarrollo normativo en el marco de la negociación colectiva, en línea con los siguientes puntos básicos: la definición categorial y funcional de las categorías profesionales y posibles puestos afectados, con sus contenidos, limitaciones, horarios, flexibilidad, preferencias, compatibilidad, medios técnicos, condiciones y acuerdo laboral previo.

Sobre esta cuestión, la Dirección de las Entidades y la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV firmaron el acuerdo del desarrollo de esta cláusula 15ª en las dos entidades, en reunión del 16 de junio de 2021, que está en un proceso de desarrollo interno para su próxima implantación, conforme a lo recogido en aquel.

### **Cláusula 16ª.- Horarios Laborales**

Ambas partes acuerdan constituir un Grupo de Trabajo Mixto con el objetivo de analizar la posible modificación de los actuales límites de inicio y finalización del sistema de horario flexible para su adecuación a las condiciones de conciliación y armonización de horarios de nuestro entorno, aportando similar criterio de modificación a la regulación normativa establecida para la jornada partida de los centros de trabajo no vinculados a la explotación del servicio ferroviario encomendado a la empresa y estudiando la posible implantación de la jornada continua en esos centros de trabajo.

Independientemente de lo anterior, a partir de la firma de este convenio se acuerda:

Establecer las 18:00 horas como límite de salida para la jornada partida excepto en los servicios vinculados a la explotación ferroviaria.

A fin de facilitar la conciliación, la hora de entrada de la jornada flexible se fija entre las 07:00 horas y las 09:30 horas; debiendo informar el trabajador o trabajadora a su jefatura por periodos mensuales, el horario de entrada a realizar en el mes siguiente en su dependencia.

En los ámbitos donde el servicio lo permita, se implantará la jornada intensiva en los meses estivales.



## **ANÁLISIS DE LA DOCUMENTACIÓN UTILIZADA Y DE LA IMAGEN INTERNA Y EXTERNA**

## 5. Análisis de la documentación utilizada y de la imagen interna y externa

### 5.1 Introducción

En esta fase del diagnóstico se ha procedido a analizar la documentación e imagen tanto interna como externa de la empresa, entre otras

- ✓ Inicia y la Página Web de Adif
- ✓ Convenios Colectivos, Acuerdos firmados con la representación de personal, Actas
- ✓ Manuales de procedimientos
- ✓ Organigramas
- ✓ Bases de Ofertas Públicas de Empleo
- ✓ Perfiles de puestos publicados en promoción interna
- ✓ Anuncios publicados en prensa
- ✓ Correspondencia
- ✓ Convenios y protocolos con organismos suscritos por Adif

En el análisis se han considerado diferentes aspectos, entre ellos:

- ✓ Distinguir entre la información externa e interna que circula en la entidad, así como el tipo de la misma.
- ✓ Identificar qué organismo genera la información.
- ✓ Identificar los canales que se utilizan para su difusión.
- ✓ Verificar si llega por igual a mujeres y hombres y si no fuera así, el motivo.
- ✓ Comprobar si se utiliza o no un lenguaje e imágenes no sexistas en las comunicaciones.

En esta cuestión se está trabajando de manera importante. Desde la aprobación del II Plan de Igualdad, se ha elaborado una Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción documental. Recoge las definiciones y el contenido general de la misma, haciendo hincapié en evitar el uso del masculino genérico, así como las fórmulas de tratamiento, los oficios, profesiones y cargos de responsabilidad, las actas y la forma de usar las imágenes en la documentación de la entidad y en la Comunicación Web, finalizando con un decálogo para el uso de un lenguaje inclusivo no sexista. Tras su aprobación se ha comenzado a realizar la implantación de la Guía en todas las áreas de la entidad.

En las conclusiones del análisis de la documentación y en la elaboración de la Guía de Lenguaje inclusivo, se ha tenido también en cuenta las opiniones de la plantilla y las sugerencias vertidas por diferentes personas de la entidad sobre estas materias.

## 5.2 Información Externa

Adif es una empresa comprometida con la igualdad, la responsabilidad social y orientada hacia la ciudadanía y ésta es la imagen que transmite en su página Web “Adif.es”:

- ✓ Contenido: ya en la página de inicio y dentro de su apartado “Transparencia”, orienta su gestión desde el diálogo con sus grupos de interés para la consecución de un sistema ferroviario seguro, eficiente y sostenible. Desde ella, con los valores de responsabilidad, buenas prácticas y servicio a la ciudadanía, ofrece el acceso a la documentación pública de la compañía
- ✓ En la página se recogen además entre otros contenidos, la Responsabilidad Corporativa, la Seguridad en la Circulación, el respeto al medio ambiente y la comunicación y prensa.
- ✓ Imágenes: también las imágenes que conforman este portal guardan un equilibrio entre géneros. Así se refuerza la idea de la presencia de la mujer en nuestra empresa.

Los contenidos de esta página están dirigidos a transmitir la imagen de Adif desde un punto de vista empresarial, fomentando la marca y facilitando, entre otros contenidos, información de la oferta de empleo público como posibilidad de acceso a la empresa cuando se encuentra en vigor.

Dentro de la misma se recoge también el estado de la circulación de los trenes y vías gestionadas por Adif y la accesibilidad en las estaciones, entre otros muchos contenidos.

El lenguaje utilizado es equilibrado para ambos géneros y no es sexista.

## 5.3 Información Interna

Al igual que ocurre en la información externa, el portal corporativo “Inicia” transmite los compromisos de Adif en igualdad y responsabilidad corporativa, la sostenibilidad y la diversidad, así como su valor de transparencia, racionalidad y eficiencia en la gestión de recursos públicos.

Se estructura por apartados y contenidos:

- ✓ Inicia Informa, con Portada, Eventos, Histórico, Videoteca, Notas de Prensa, Hemeroteca y Fototeca.
- ✓ Estrategia, con Organigrama, Información Corporativa, Internacional, Contratación, Calidad y Cliente, Operaciones de Integración y Grupo Societario, Transformación Digital y Sistemas, Seguridad, Innovación, Responsabilidad Corporativa, Plan Estratégico 2030, Control Interno de Información Financiera, Medio Ambiente, Estructura Organizativa, BIM (una metodología que permite una mayor eficacia en el tratamiento de los flujos de datos e información a lo largo de todo el ciclo de vida de las infraestructuras, Igualdad y Diversidad).
- ✓ Servicios al empleado, con *Laboralia*, Formación, Desarrollo, Convocatorias, Club Gente Adif, Descuentos, Trámites, Nómina y Autoservicio.
- ✓ Participa y colabora, con Conecta 3.0, Adif te escucha, Productividad, Adif Talento, Emprendimiento y Transferencia Tecnológica, Anuncios entre empleados, Adif en *Twitter*, Adif en *Facebook*, Adif en *Instagram*.

- ✓ Recursos, con el Directorio, Aplicaciones, Documentación, Marca, Mapa, Correo, Asistente Virtual y Agenda *Viadoc*.
- ✓ Tiene también una página específica de Adif Alta Velocidad, con Organigrama, Documentación, Normativas, Noticias y Trámites.

En todas las secciones del portal se utiliza lenguaje no sexista e imágenes que respetan la igualdad de género.

Además, el portal transmite la idea de sostenibilidad que recoge la integración del entorno en el que se desarrolla la infraestructura del ferrocarril, con una participación en igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, en el que tiene un papel relevante la mujer.

Pero es que además es una imagen femenina y otra masculina, aleatoriamente, las que dan continuidad a la asistencia virtual que se recoge en la misma y que facilita a todo el personal la navegación por las páginas que desarrollan el portal de Inicia.

Hay que destacar también la página de *Laboralia*, de Recursos Humanos, de las enunciadas más arriba que recoge todos aquellos temas de importancia para las relaciones laborales y de interés para todo el personal en cuestiones laborales, tales como los convenios, la normativa, el informativo laboral, el Plan de Igualdad, información sobre las Elecciones sindicales, los protocolos de actuación ante situaciones de acoso, las medidas de conciliación para la corresponsabilidad y beneficios sociales, entre muchas otras cuestiones.

Derivado también de una propuesta del II Plan de Igualdad, hay que destacar la creación del apartado de "Igualdad y Diversidad", que se encuentra en la página de inicio de la intranet de Adif, lo que demuestra la importancia que estas dos cuestiones tienen para la entidad.

Este nuevo sitio web pretende ser un lugar de encuentro en torno a los temas de igualdad de género y oportunidades, de diversidad y de inclusión para las personas que trabajan en la Empresa. Forma parte de la plataforma Espacio 365 bajo tecnología de Microsoft.

En el mismo se recoge toda la documentación de materias de este tipo. Incluye el acuerdo de regulación del trabajo a distancia y sobresalen los conceptos de diversidad e inclusión, con contenidos como el apoyo de colectivos minoritarios, algunos en riesgo de exclusión. El objetivo es que todas las personas que trabajan en la empresa puedan expresarse con libertad y hacer su aportación al proyecto común.

En las páginas y contenidos que se recogen en Inicia y en el espacio de Igualdad y Diversidad se aplica la perspectiva de igualdad de género. El contenido gráfico y las imágenes que recogen alternan la presencia de hombres y mujeres, sin que prevalezca ninguno de los dos sexos, al tiempo que se emplea un lenguaje no sexista.

Se da información amplia de todos aquellos actos relativos a igualdad de oportunidades en los que participa Adif, así como de las medidas adoptadas en este ámbito por la empresa.

## 5.4 Documentación emitida por la Organización

En los organigramas la denominación de los puestos se refleja en abreviatura, utilizando exclusivamente la primera letra del puesto, por lo que no hay trato discriminatorio entre mujeres y hombres.

En las cartas el tratamiento es de “D” o “Dª”, según corresponda y los puestos se mencionan en femenino o masculino. En la redacción de los perfiles de puesto de las convocatorias internas y externas, en las que la denominación de éstos se definía siempre en masculino, hay que significar que ya en las convocatorias de estructura de Dirección se ha definido el puesto como responsable evitando el genérico masculino.

En el Convenio Colectivo y actas de reuniones con la representación de personal, el lenguaje utilizado, con carácter general, no es sexista, más allá del genérico “representación de los trabajadores”, que ya figura en contadas ocasiones, puesto que con carácter general ha sido sustituido por “Representación de Personal”.

En el texto normativo se utiliza también el término “trabajador”, “agente”, etc., así como la denominación de categorías o puestos (técnico, factor, administrativo, etc.) aunque, en su inicio ya se recoge que las denominaciones contenidas respecto a “trabajador” y “agente” se entienden referidos a los respectivos géneros masculino y femenino, con independencia del término concreto utilizado. La actual Comisión de Normativa, en las tareas que realiza para la elaboración de una nueva, ha tomado la decisión de suprimir de la terminología de la misma, si es posible, el concepto “agente”.

En las tarjetas de visitas los cargos figuran en masculino o femenino dependiendo del género de la persona, respetando así la igualdad de trato.

Del análisis de los documentos se desprenden las siguientes conclusiones:

- ✓ En todas las áreas ha habido una evolución positiva hacia la utilización de un lenguaje no sexista.
- ✓ En los manuales de procedimientos se utiliza un lenguaje técnico, pero cuando hacen referencia a personas se utiliza en algunos casos el masculino “empleado”, “usuario”, “administradores de las áreas”, etc.
- ✓ En las presentaciones con imágenes se respeta el equilibrio de imágenes de hombres y mujeres.
- ✓ Hay que destacar que los múltiples canales de comunicación que tiene la empresa con el personal, páginas web, portal Inicia, otras publicaciones, etc., hacen que la información llegue a toda la plantilla, tanto hombres como a mujeres sin distinción, sin que se aprecie ningún tipo de discriminación.
- ✓ El termino trabajador, con carácter general se viene sustituyendo en comunicados sindicales y actas de acuerdos por “personas trabajadoras”, evolucionando, como más arriba se dice a la utilización de un lenguaje no sexista.
- ✓ Hay que reconocer también, como en la elaboración del diagnóstico ha observado en su análisis la representación sindical que hay documentos existentes en laboralía, solicitudes de licencia en concreto, que no han pasado por el tamiz del lenguaje inclusivo, tarea que quedará pendiente para corregir con el nuevo Plan de Igualdad.

Para facilitar el teletrabajo las entidades ampliaron en marzo de 2020 la operatividad de Microsoft Office 365. La creación de espacios con sitios *Microsoft Sharepoint* y equipos *Microsoft Teams* ha facilitado desde entonces la comunicación y la gestión de documentos en grupo de forma no presencial. Ambas utilidades se asocian en el e365, subplataforma en periodo de pruebas llamada a constituir un hito reseñable para el futuro portal del empleado. En estos momentos, se puede acceder a los espacios de los que cada uno forma parte y visita frecuentemente en este sitio web provisional donde se informa de las novedades del proyecto, se proporcionan documentos de ayuda y se da respuesta a las dudas a través del Buzón de Consulta.



## **CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD**

## 6. Cuestionario Diagnóstico de Igualdad

Desde el primer diagnóstico de Igualdad de Adif, siempre ha sido un elemento relevante para la Mesa de Igualdad de las empresas la elaboración de un cuestionario con preguntas sobre la situación de la igualdad en la entidad y su posterior difusión a las personas trabajadoras de las diferentes áreas; incluso en el último diagnóstico de 2017 pudo ser cumplimentado a través de Inicia por todas aquellas personas interesadas en responder de forma voluntaria. A continuación, se analizaban los resultados, que se incorporaban al diagnóstico para recoger las inquietudes de quienes trabajan en la empresa, se difundían en el consiguiente Plan de Igualdad y se convertían en propuestas de futuras negociaciones.

Entre las diferentes opiniones que arrojó el anterior cuestionario destacaban la racionalización y, en su caso, posible incremento de las medidas de conciliación. Hay que señalar que como medidas sugeridas en la encuesta quedó en primer lugar “Garantizar la flexibilidad horaria tanto de entrada como de salida sujeta al cumplimiento total de horas”, que fue propuesta por el 56 % de las personas participantes; y en segundo lugar “Ofrecer la posibilidad de teletrabajar cuando el puesto lo permita”, a lo que aspiraba el 51 % de las personas que participaron.

La negociación colectiva de estos últimos años ha sido productiva en ambas cuestiones. En el II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad se racionalizaron y ampliaron los permisos y se aprobaron nuevas medias de conciliación. Además, en el pasado mes de junio, la Dirección de las Entidades y el Comité General de Empresa acordaron la regulación del trabajo a distancia en Adif y Adif Alta Velocidad, lo que posibilita el teletrabajo en las mismas; acuerdo que posteriormente fue ratificado por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo.

La urgencia de realizar y concluir este diagnóstico de igualdad, previo a la elaboración de un nuevo Plan, así como el período vacacional en el que se ha empezado a elaborar este documento, no permite realizar el cuestionario, tal y como ha venido ocurriendo en situaciones anteriores. Pero no por ello queremos dejar de oír la voz de las personas trabajadoras, por lo que incorporamos al diagnóstico un resumen de la encuesta laboral realizada en Adif y Adif Alta Velocidad en 2019. Se acompaña a continuación, con la ficha técnica y trabajo de campo, así como las características de la muestra, sus principales conclusiones y los apartados relativos a la importancia que en las entidades se da a la igualdad de oportunidades y a las condiciones laborales. Idea de esta relevancia la da el hecho de que, aunque la igualdad no figuraba como tema entre las preguntas del cuestionario elaborado por la empresa encuestadora, se le pidió de forma expresa por parte de Adif la inclusión de un bloque de preguntas específicas sobre igualdad de oportunidades. Hay que recordar que es una encuesta de clima laboral y no de igualdad, pero entendemos positivo integrarla en el diagnóstico como referencia de la opinión que las personas trabajadoras de las entidades tienen sobre estas cuestiones.



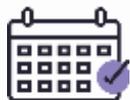
## UNIVERSO

12.017 trabajadores de Adif.



## PROCEDIMIENTO DE INDAGACIÓN

Encuesta online a trabajadores de Adif. Envíos personalizados, complementada con encuestas telefónicas a los segmentos de más difícil acceso.



## TRABAJO DE CAMPO

Del 17 de Octubre al 7 de Noviembre de 2019



## MUESTRA

2.627 entrevistas.



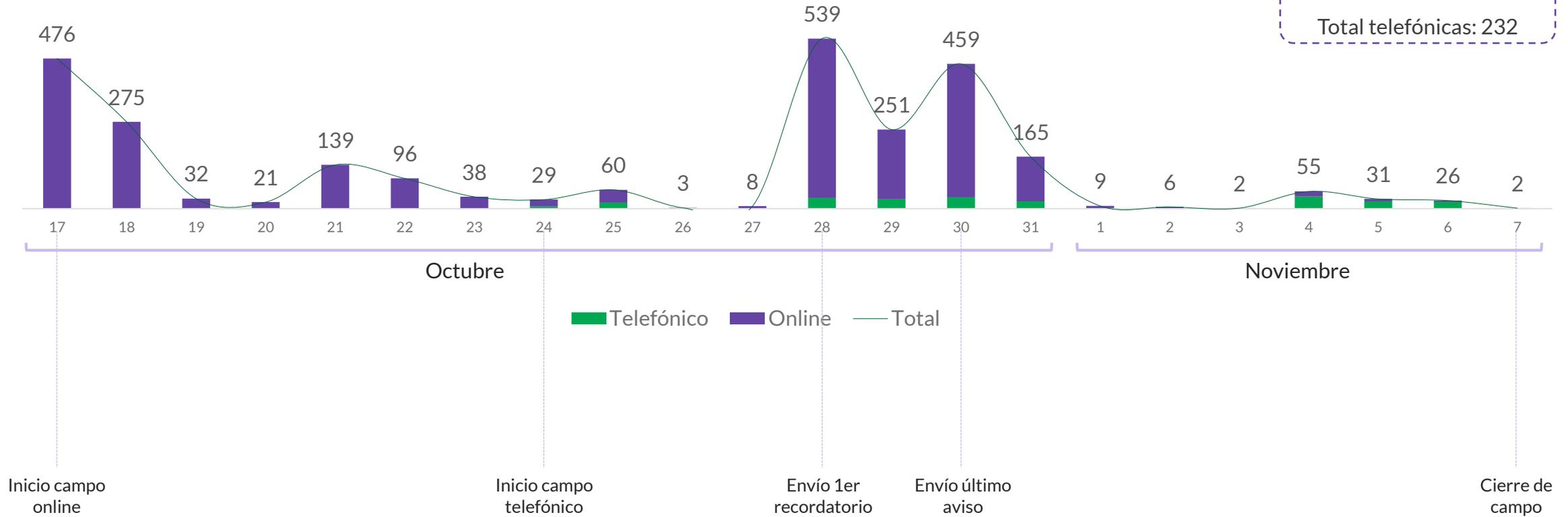
## ERROR MUESTRAL

$\pm 1,73\%$  considerando un intervalo de confianza del 95,5% y la situación más desfavorable de  $p=q=50$ .

### EVOLUCIÓN TRABAJO DE CAMPO

Total Grupo Adif: 2.722  
 Adif: 2.627  
 Adif AV: 95

Total online: 2.490  
 Total telefónicas: 232



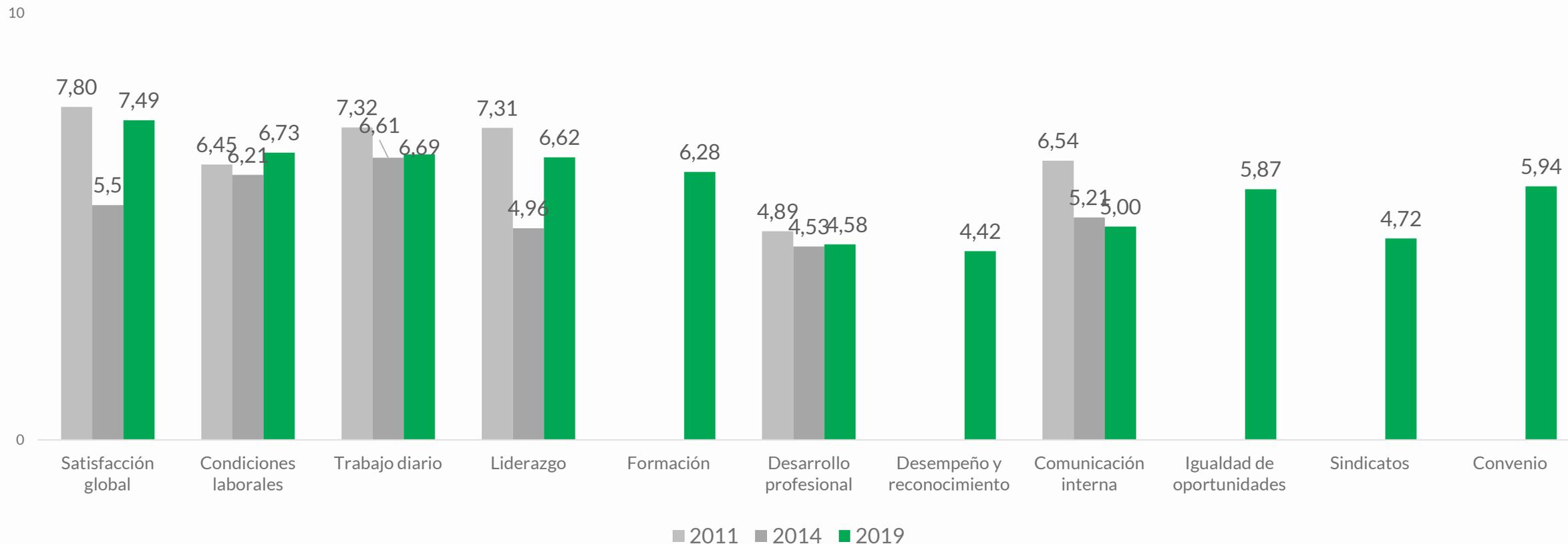
SEXO	Muestra	% sobre total	Segmento	% respuestas
Hombre	2.121	80,7	10.254	20,7
Mujer	506	19,3	1.763	28,7
EDAD	Muestra	% sobre total	Segmento	% respuestas
Menos de 35 años	219	8,3	740	29,6
De 35 a 44 años	449	17,1	1.299	34,6
De 45 a 54 años	639	24,3	2.503	25,5
De 55 a 59 años	798	30,4	4.241	18,8
60 años y más	522	19,9	3.234	16,1
ANTIGÜEDAD	Muestra	% sobre total	Segmento	% respuestas
Menos de 5 años	384	14,6	1.072	35,8
De 5 a 14 años	438	16,7	1.396	31,4
De 15 a 34 años	544	20,7	2.830	19,2
De 35 a 39 años	1.007	38,3	5.223	19,3
40 años y más	254	9,7	1.496	17,0

CATEGORÍA PROFESIONAL	Muestra	% sobre total	Segmento	% respuestas
Estructura de Apoyo	413	15,7	879	47,0
Estructura de Dirección	438	16,7	839	52,2
Mando Intermedio	807	30,7	2.742	29,4
Personal Operativo	969	36,9	7.557	12,8
DIRECCIÓN GENERAL	Muestra	% sobre total	Segmento	% respuestas
DG Circulación y gestión capacidad	509	19,4	3.659	13,9
DG Conservación y mantenimiento	828	31,5	4.576	11,5
DG Construcción	39	1,5	73	53,4
DG Gestión personas	252	9,6	564	44,7
DG Negocio y operaciones comerciales	487	18,5	1.871	26,0
DG Financiera y control gestión	85	3,2	236	36,0
DG Planificación estratégica y proyectos	64	2,4	141	45,4
DG Secur. Procesos y Sist. Corporativos	250	9,5	635	39,4
Presidencia, Comunicación y Auditoría	50	1,9	96	52,1
Secretaría General	63	2,4	166	38,0

- El nivel de satisfacción global es bastante positivo (7,49), cerca de los resultados de 2011. Es una valoración superior a la de todos los factores analizados en el estudio, lo que indica la existencia de un halo emocional positivo entre los trabajadores.
- Los empleados más satisfechos con Adif son principalmente los **menores de 35 años**, con una **antigüedad inferior a 5 años** y pertenecientes a la **Estructura de Dirección**.
- Existe una **gran homogeneidad** de valoraciones por Dirección General.
- Los trabajadores de Adif consideran que es una **buena empresa para trabajar**, muestran un buen nivel de satisfacción respecto a la imagen y **orgullo de pertenencia a la organización**. Además la recomendarían como empresa en la que trabajar.
- Los factores como **Desarrollo profesional, Desempeño y reconocimiento** y **Comunicación interna** son los que más atención requieren. En el caso de la Comunicación se valoran positivamente los canales de información, lo que sugiere la oportunidad de mayor cantidad de comunicaciones e información.
- Se observa cierta correlación en la percepción de valores, sobre todo **“integridad, transparencia y eficacia”** y **“desarrollo económico, cohesión social y territorial”**, con la valoración del liderazgo de la Alta Dirección y en la **comunicación interna** de la empresa. Esto parece indicar la conveniencia de enfocar las comunicaciones relacionadas con la **Alta Dirección** de Adif.
- El **relevo generacional**, la **liberalización del sector ferroviario** y la **seguridad** son los principales temas que creen que condicionarán en mayor medida la actuación de Adif en los próximos años.

Todos los factores, excepto comunicación interna, mejoran su nivel de satisfacción respecto a 2014, situándose en valoraciones más cercanas a las obtenidas en 2011

### EVOLUTIVO SATISFACCIÓN



## EVOLUTIVO

10

8,39

5,87

0

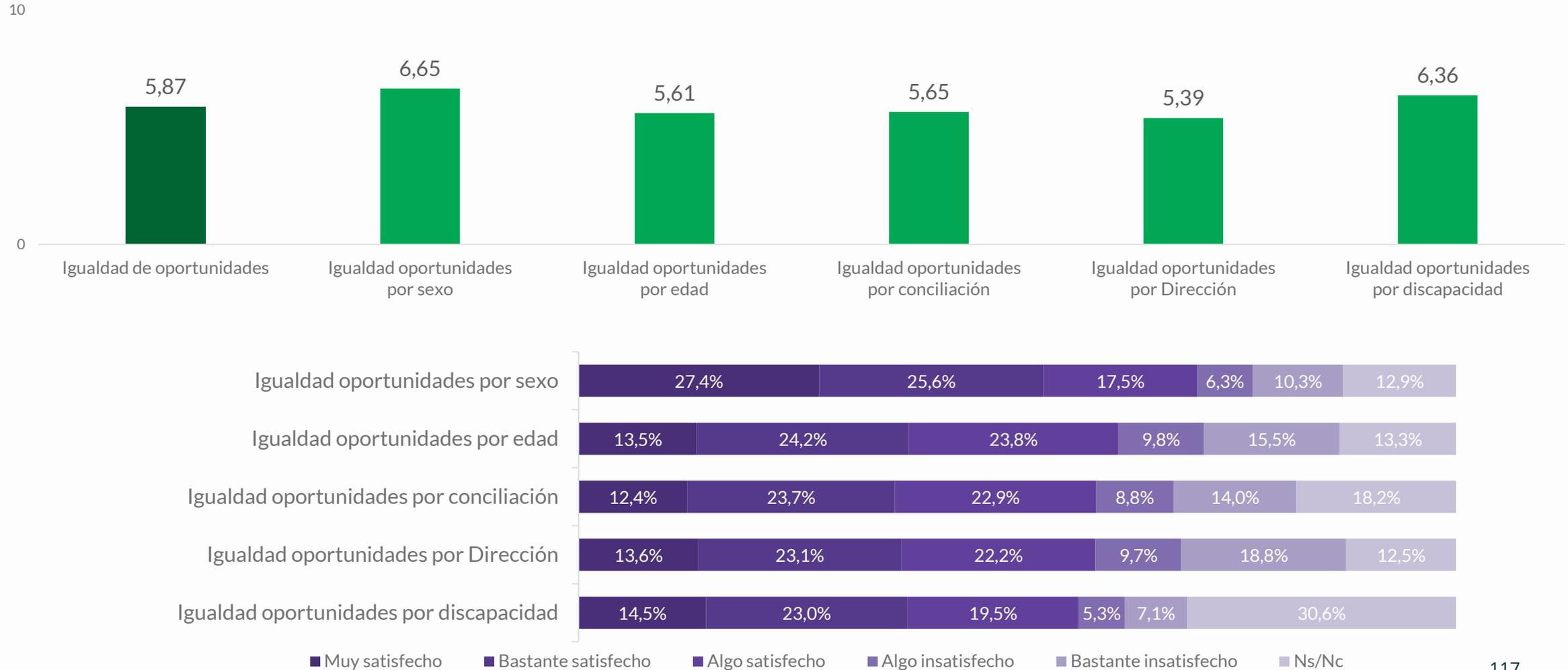
2019

Satisfacción    Importancia



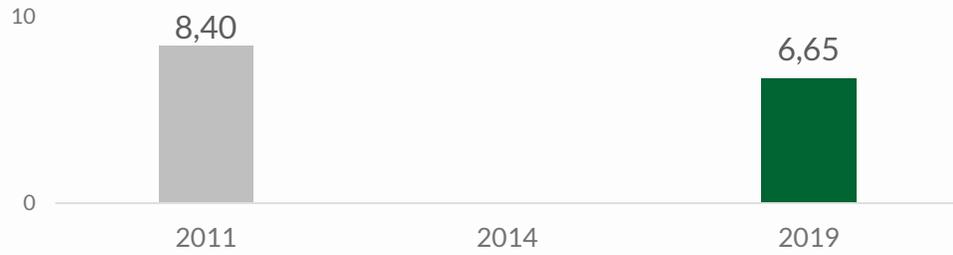
La igualdad de oportunidades por Dirección es el aspecto con el que menos satisfechos se muestran los trabajadores de Adif. La igualdad de oportunidades por sexo es sin embargo la que más satisfacción presenta.

### SATISFACCIÓN

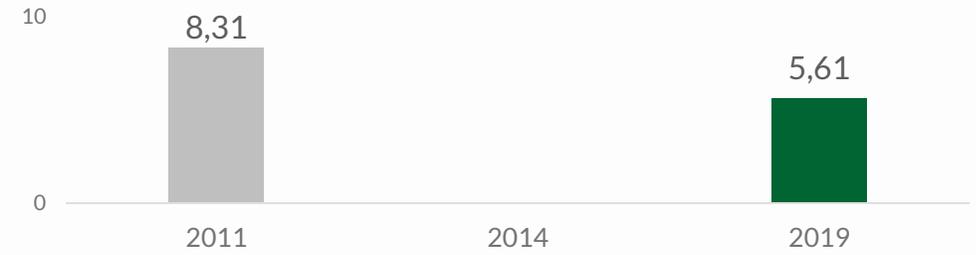


Todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades empeoran su nivel de satisfacción con respecto a 2011.

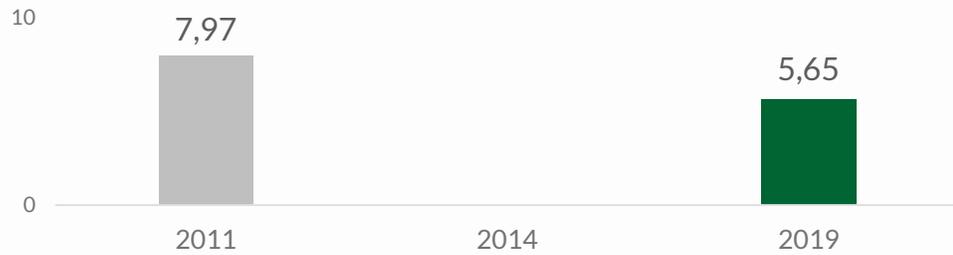
**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES POR SEXO\***



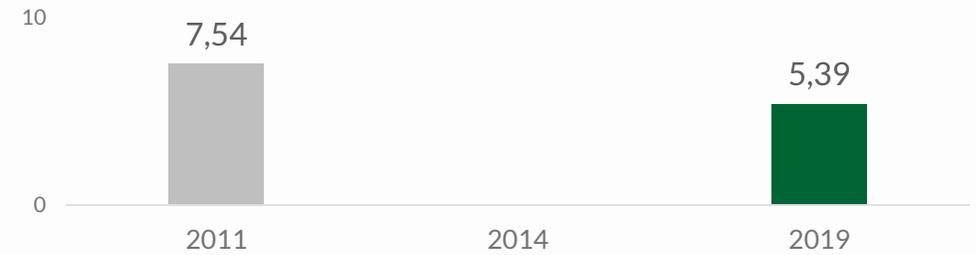
**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES POR EDAD\***



**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES POR CONCILIACIÓN\***



**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES POR DIRECCIÓN\***



**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES POR DISCAPACIDAD\***



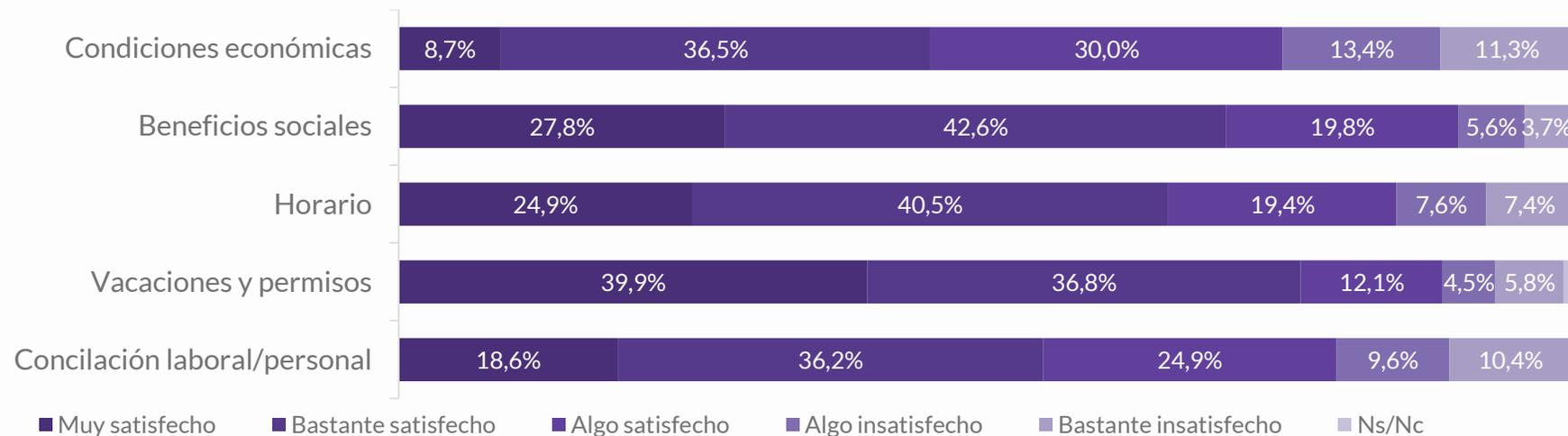
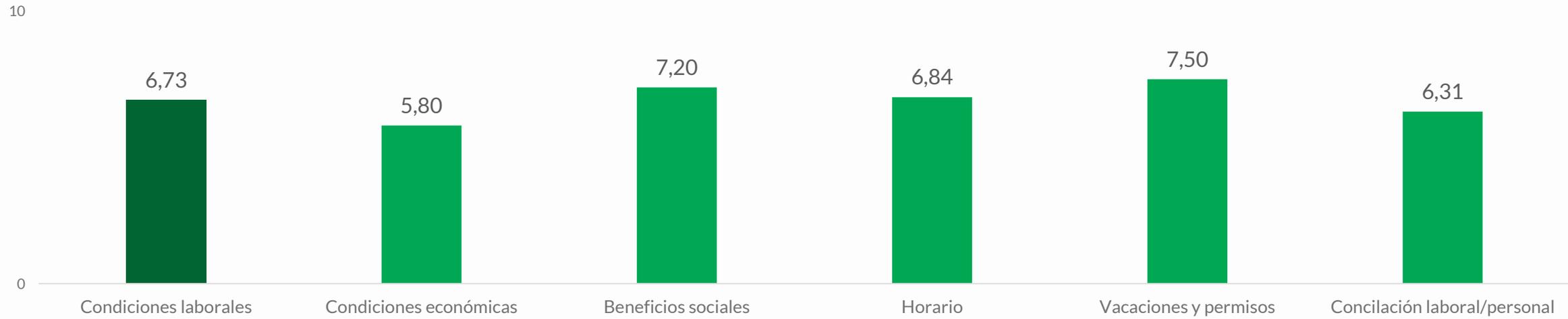
\*Atributo reformulado en 2019

Los menores de 35 años, con una antigüedad de menos de 5 años, pertenecientes al área de Estructura de Dirección y las D.G. de Gestión de personas y Planificación estratégica y de proyectos son los que más satisfechos se encuentran con los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades.



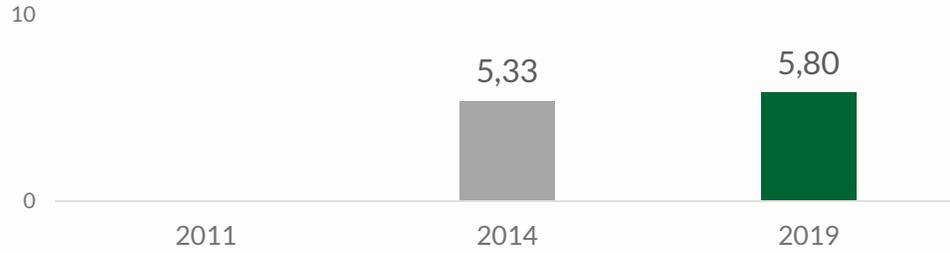
Los beneficios sociales y las vacaciones y permisos destacan como los atributos mejor valorados. Las condiciones económicas son las peor valoradas por los trabajadores de Adif en cuanto a las condiciones laborales.

### SATISFACCIÓN

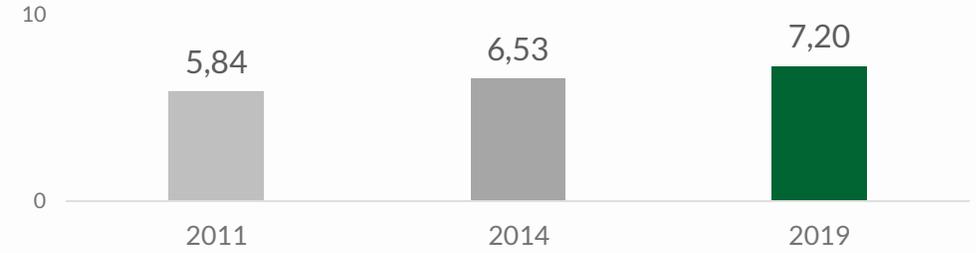


Los atributos en los que existen datos históricos, mejoran sus valoraciones respecto a mediciones anteriores con excepción de Conciliación laboral/personal, que no supera los valores obtenidos en 2011.

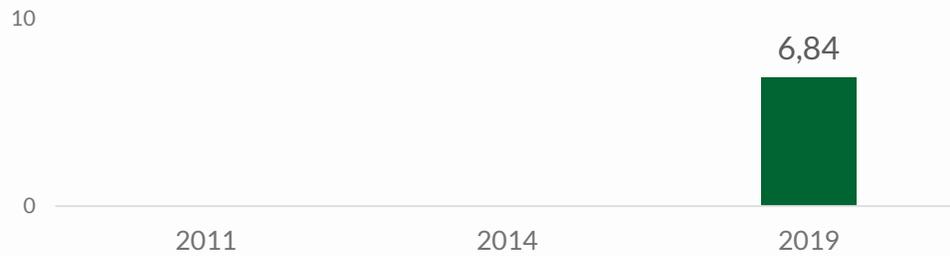
**CONDICIONES ECONÓMICAS\***



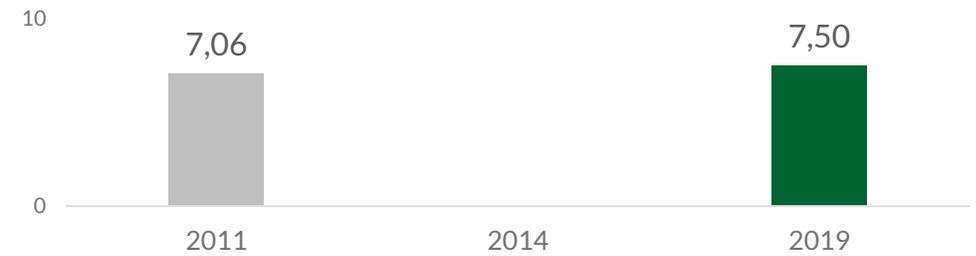
**BENEFICIOS SOCIALES\***



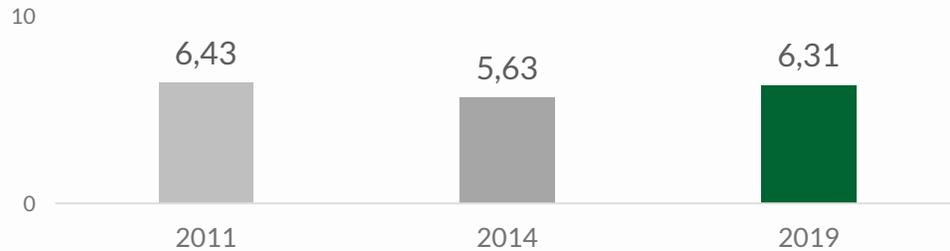
**HORARIO\*\***



**VACACIONES Y PERMISOS**



**CONCILIACIÓN LABORAL/PERSONAL**



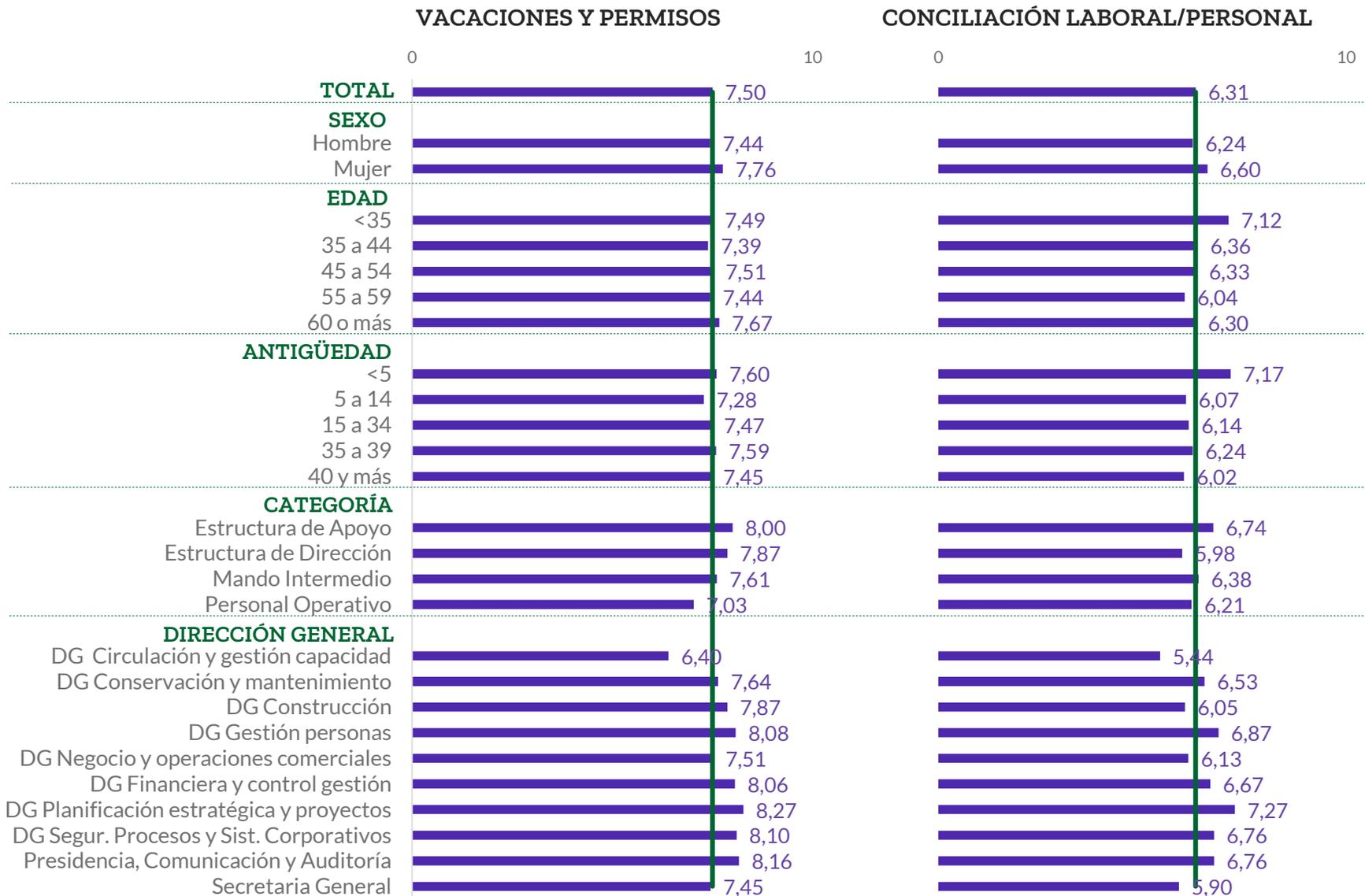
\*Atributo reformulado en 2019

\*\*Atributo nuevo en 2019

Los menores de 35 años, con una antigüedad inferior a los 5 años son los que más satisfechos se encuentran en relación a las condiciones laborales, con excepción de las vacaciones y permisos en los que muestran más satisfacción los mayores de 60 años.



Los menores de 35 años, con una antigüedad inferior a los 5 años son los que más satisfechos se encuentran en relación a las condiciones laborales, con excepción de las vacaciones y permisos en los que muestran más satisfacción los mayores de 60 años.



## Conclusiones

---

Y este es el resumen de la encuesta de clima laboral de 2019.

Hay que destacar como una preocupación relevante que se recoge en sus resultados la del relevo generacional, situación que se quiere ir resolviendo con medidas como la puesta en marcha de la Oferta de Empleo Público 2021, en la que trabajan conjuntamente Dirección y Representación de Personal.

En el bloque de Igualdad de Oportunidades, el nivel de importancia es elevado (8,39%) y el nivel de satisfacción se sitúa en 5,87%, por encima de factores como el desarrollo profesional o el reconocimiento.

En cuanto a la satisfacción de la igualdad de oportunidades según varios criterios, en el nivel superior de satisfacción se sitúa la igualdad de oportunidades por sexo (6,65%), seguida de la igualdad de oportunidades por discapacidad (6,36%), de la igualdad de oportunidades por conciliación (5,65%) o de la igualdad por edad (5,61%).

En el bloque de Condiciones Laborales, los atributos mejor valorados son vacaciones y permisos (7,50%) y beneficios sociales (7,20%). En horario se alcanza el 6,84% y en conciliación laboral/personal un 6,31% de puntuación. En general, la valoración de estos conceptos mejora respecto a consultas anteriores.

Puesto que en la Mesa de Igualdad se nos ha comunicado que próximamente se va a poner en marcha la encuesta de clima laboral 2021, aunque no sea posible su inclusión en el presente diagnóstico de situación, plantearemos que en un apartado específico se integren preguntas específicas de igualdad, o al menos algunas de las que se han recogido en los cuestionarios de igualdad realizados en el pasado. El objetivo es seguir pulsando la opinión de las personas trabajadoras de la empresa sobre un tema tan crucial.

Si esto no fuera posible, se propondrá en el nuevo Plan de Igualdad que cada dos años se elabore, difunda y se analicen los resultados derivados de una encuesta de igualdad propiamente dicha, cuyas preguntas y posibles modificaciones pueden recogerse en el seno de la propia Mesa de Igualdad.



# CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

## 7. Conclusiones y propuestas de actuación

Una vez concluida la tarea de recogida de información y su correspondiente análisis, estamos en la fase de realizar las conclusiones de este informe del diagnóstico de situación en igualdad de oportunidades en Adif y desarrollar algunas de las propuestas de actuación que servirán de base para la elaboración del III Plan de Igualdad de la citada Entidad.

Como se ha repetido en este 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.

Como se recoge en nuestro Plan Estratégico 2030, el sector de las infraestructuras de transporte y movilidad, y en particular el sector ferroviario en España se encuentra inmerso en un proceso de transformación integral y afronta grandes desafíos. Trabajamos en transformar cada reto en una oportunidad de éxito para el conjunto de la sociedad, ofertando una red ferroviaria líder y adaptada al nuevo entorno competitivo. Como organización al servicio de las personas, nuestra entidad se centra en ofrecer un transporte inclusivo, eliminando cualquier tipo de barrera en el acceso al ferrocarril, así como favorecer la conectividad y bienestar de las personas y todos nuestros grupos de interés. El citado documento recoge, además, dentro del análisis Dafo estratégico del mismo, que una de las fortalezas de la empresa son las personas trabajadoras que prestan servicio en la misma, altamente capacitadas y con gran experiencia técnica. Así como su compromiso con la gestión ética, la transparencia y la igualdad de género y destacando los altos niveles de calidad del servicio.

Ese Plan Estratégico de Adif, del que ya hablamos con anterioridad, es la hoja de ruta que garantiza, la sostenibilidad y solvencia de la propia empresa, la generación de confianza en clientes y mercados y su contribución a la competitividad del ferrocarril, al desarrollo del país y a la internacionalización de la industria ferroviaria. Pero reconoce como debilidad la pérdida de recursos humanos esenciales por el envejecimiento natural de la plantilla, cuestión para la que ya se está procediendo a su rejuvenecimiento, al avanzar en su relevo generacional.

Y esta empresa y este conjunto de profesionales que constituyen la plantilla de Adif es la entidad en la que se centra 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 84,88 %, frente a un 15,12 % 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 2017. Sin embargo, actualmente 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, estando expectantes a la hora de analizar el resultado de los ingresos procedentes de la OEP del año 2021.

Muy relacionado con esto es la edad media de la plantilla con alrededor de 54,95 años, y la antigüedad, que sobrepasa los 33 años.

Con estos resultados concluiríamos diciendo 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 ha adaptado 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 que han ingresado en la empresa en el año 2020, de las cuales un 19,7% de ellas son mujeres, lo que supone más de 4,5 puntos sobre su presencia en la plantilla. Cuando se contempla por colectivos se ve que todos sobrepasan la representación media femenina en la entidad, con especial relevancia en el de mando intermedio y cuadro, que ha supuesto un incremento de más de un 40% de las promocionadas en este colectivo.

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/hijas, y además atiende las necesidades de personas mayores, como lo acreditan los datos que sobre ello se desglosan en el informe.

## **Empresa y normativa**

---

El análisis de toda la información nos vuelve a permitir llegar a la conclusión que en Adif en principio no se aprecia ninguna medida, decisión o precepto que nos haga pensar en la existencia de discriminación o que genere desigualdad entre hombres y mujeres. Es más, el tratamiento que se tiene 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 y últimamente la diversidad, sean un signo distintivo de la entidad.

Lo que no debe llevarnos a bajar la guardia, no cabe duda de que queda camino por andar y tenemos que seguir avanzando por ejemplo con entidades como la ONU y otros organismos nacionales, para continuar integrando la perspectiva de género en el conjunto de la actividad y política de gestión de Adif.

Dicho esto, hemos visto 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, especialmente como recoge el II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad. También lo acredita el estudio presentado en los indicadores cualitativos, 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 protocolos de actuación ante situaciones de acoso entre otras.

En apartados concretos recogidos en este informe, señalar que el ingreso en nuestra 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 hombres y mujeres, y las únicas diferenciaciones, de existir, vendrían provocadas por la formación que se da en el puesto que se ocupa.

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. Desde la implantación del registro retributivo en la empresa, conforme regula el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que puede ser verificado por la representación de personal, conforme recoge el Real Decreto 902/2020, salvo algunas mejoras propuestas por esta en la conformación del mismo, no se han detectado ningún tipo de discriminación, y aquellas que las medias y medianas rebasan el 25 % de diferencia a favor de uno u otro sexo, han sido explicados sus motivos por la entidad.

Igualmente, los beneficios sociales existentes en Adif se encuentran a disposición de ambos sexos, y son utilizados sin ningún tipo de discriminación directa, con especial protección en el caso de las familias numerosas.

Respecto a ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación para la corresponsabilidad, destacar que existen multitud de medidas adoptadas en este sentido, tales como la reducción de jornada y el trabajo a distancia entre otras, a través de los diferentes convenios colectivos, reiterando lo señalado del II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV. Además, son ampliamente utilizadas por mujeres y hombres. Como ya se anunció anteriormente, en muchos aspectos la normativa interna mejora la legislación general.

Hay que recordar que en los resultados de la encuesta que acompañaban al anterior diagnóstico de situación, las personas trabajadoras ponían especial interés en la regulación del teletrabajo, y la llegada de la pandemia y el posterior acuerdo alcanzado entre la Dirección de la Entidad y el Comité General de Empresa, que está en proceso de desarrollo interno para una próxima implantación.

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 hombres y mujeres, siendo destacable la utilización de encuestas de opinión para conocer la postura de las personas que trabajan en ella.

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 y se ha vuelto a incrementar otra vez el uso de nuevas

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 directa en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## **Propuestas de actuación**

---

Constatado ello, no debe llevarnos a no continuar actuando en este terreno, bien al contrario, deberemos trabajar en algunas cuestiones detectadas en la elaboración de este informe. Ello nos permitirá seguir garantizando la igualdad de oportunidades y la diversidad en Adif, y que continúen siendo una seña de identidad de la empresa.

A este respecto, se establecen las siguientes propuestas de actuación:

### Cultura de Empresa

- ✓ Realizar una campaña de divulgación del III Plan de Igualdad de Adif.
- ✓ Continuar con la igualdad de oportunidades y la diversidad como uno de los referentes en la gestión de los recursos humanos.
- ✓ Establecer y desarrollar nuevas políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Hacer un esfuerzo de difusión a toda la plantilla de las actuaciones que se realicen en este sentido, tal y como ya se ha iniciado con el II Plan de Igualdad.
- ✓ Cuidar especialmente la elaboración de definiciones genéricas en las categorías o puestos en el redactado de la nueva ordenación profesional cuando se acuerde, recogiendo lo señalado sobre la materia en la Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.
- ✓ Incorporar el compromiso en una política corporativa más amplia de tolerancia cero ante formas de violencia laboral, incluidos viajes de negocio o entretenimiento de clientes.
- ✓ Subrayar la atención a la diversidad e inclusión en la Entidad.
- ✓ Diseñar líneas de actuación para suprimir la discriminación de las mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales por motivos de orientación sexual, identidad de género y características sexuales en la entidad.
- ✓ Campaña interna de información y sensibilización sobre diversidad sexual y de género en Adif.

### Procesos de Selección

- ✓ Continuar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos y utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para los ingresos en la empresa.
- ✓ Proseguir analizando la posibilidad de titulaciones con mayor presencia de mujeres o de mayor poder de captación para ingresos en categorías o puestos donde exista menor número de ellas.

- ✓ Fomentar la participación de mujeres en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) enfocados a los procesos de selección.
- ✓ Informar a empresas externas con las que trabajemos en estos procesos de selección del compromiso de Adif con la igualdad de oportunidades y la diversidad.
- ✓ Continuar promoviendo la paridad en los tribunales con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría)
- ✓ Proseguir con el desarrollo de una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.

### Formación

- ✓ Proseguir con las actuaciones realizadas hasta el momento en esta materia de tal manera que la formación llegue por igual a hombres y mujeres, continuando con la participación de la Representación del Personal.
- ✓ Ahondar en las medidas existentes que faciliten la participación en los cursos y analizar otras nuevas.
- ✓ Explorar nuevos canales de difusión de las ofertas de formación.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Realizar campañas específicas de difusión de los módulos de formación que vengan derivados de este III Plan de Igualdad.
- ✓ Seguir impartiendo formación sobre comunicación no sexista.
- ✓ Establecer un currículo básico de formación en igualdad progresivo para el personal de Adif.
- ✓ Incorporación de mujeres formadoras a todos los procesos formativos en que se detecte carencia de las mismas.
- ✓ Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados.
- ✓ Recoger en los cursos de sensibilización todos los tipos de violencia, incluidos los actos de explotación sexual de mujeres y niñas en viajes de negocios.

### Promoción

- ✓ Continuar con la labor realizada hasta el momento, incluso territorialmente, y animar la participación de mujeres en todo tipo de convocatorias.
- ✓ Publicitar aquellos puestos o categorías en que existe subrepresentación de un género.
- ✓ Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y seguir avanzando hacia definiciones genéricas de las categorías o puestos a cubrir
- ✓ Establecer un programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.

### Política salarial y beneficios sociales

- ✓ Continuar con un sistema que permite garantizar unas retribuciones que no generan discriminaciones directas entre mujeres y hombres.
- ✓ Analizar los procedimientos existentes para eliminar cualquier atisbo de discriminación salarial entre hombres y mujeres.
- ✓ Analizar los beneficios sociales y continuar su adecuación en lo posible a la situación actual, como se ha venido realizando últimamente.
- ✓ Incidir en la desagregación de datos resultantes de este tipo de cuestiones, si se detectara que alguno todavía no se ha realizado.
- ✓ Analizar los posibles factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar la ocupación de puestos de menor responsabilidad o menor retribución.
- ✓ Analizar las posibles situaciones de brecha salarial que pudieran darse y solventar las mismas.

### Tiempo de trabajo y conciliación para la corresponsabilidad.

- ✓ Analizar, teniendo en cuenta la actividad de Adif, la aplicación de medidas de conciliación para la corresponsabilidad que permitan compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar, a través de las diferentes modalidades de jornada y condiciones de trabajo.
- ✓ Realizar campañas divulgativas de las medidas de conciliación para la corresponsabilidad existentes en Adif, así como la utilización de las mismas.
- ✓ Actualización y difusión de las medidas de conciliación para la diversidad, beneficios sociales y contra la violencia de género en Adif.
- ✓ Difundir ampliamente las nuevas medidas que pudieran adoptarse en el futuro.
- ✓ Incorporar a los indicadores del futuro Plan de Igualdad la utilización de medidas de conciliación para la diversidad existentes en la entidad, o aquellas otras que puedan acordarse.
- ✓ Realizar una acción formativa de difusión de las medidas de conciliación para la diversidad existentes en la empresa.
- ✓ Analizar la posibilidad de elaborar y difundir una Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Impulso a la organización del trabajo por objetivos vinculada a la racionalización de horarios, conforme a la actividad de Adif.
- ✓ Desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión de personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo.

### Comunicación

- ✓ Continuar la sensibilización al personal en cuestiones relativas a la igualdad.
- ✓ Realizar periódicamente actuaciones, personalmente, vía blog, encuestas a través de intranet o de otro tipo, que permitan conocer las opiniones de la plantilla sobre estas cuestiones.
- ✓ Elaboración de encuestas anuales de Igualdad y diversidad.
- ✓ Continuar incidiendo en la utilización de un lenguaje no sexista y en la imagen de la empresa.

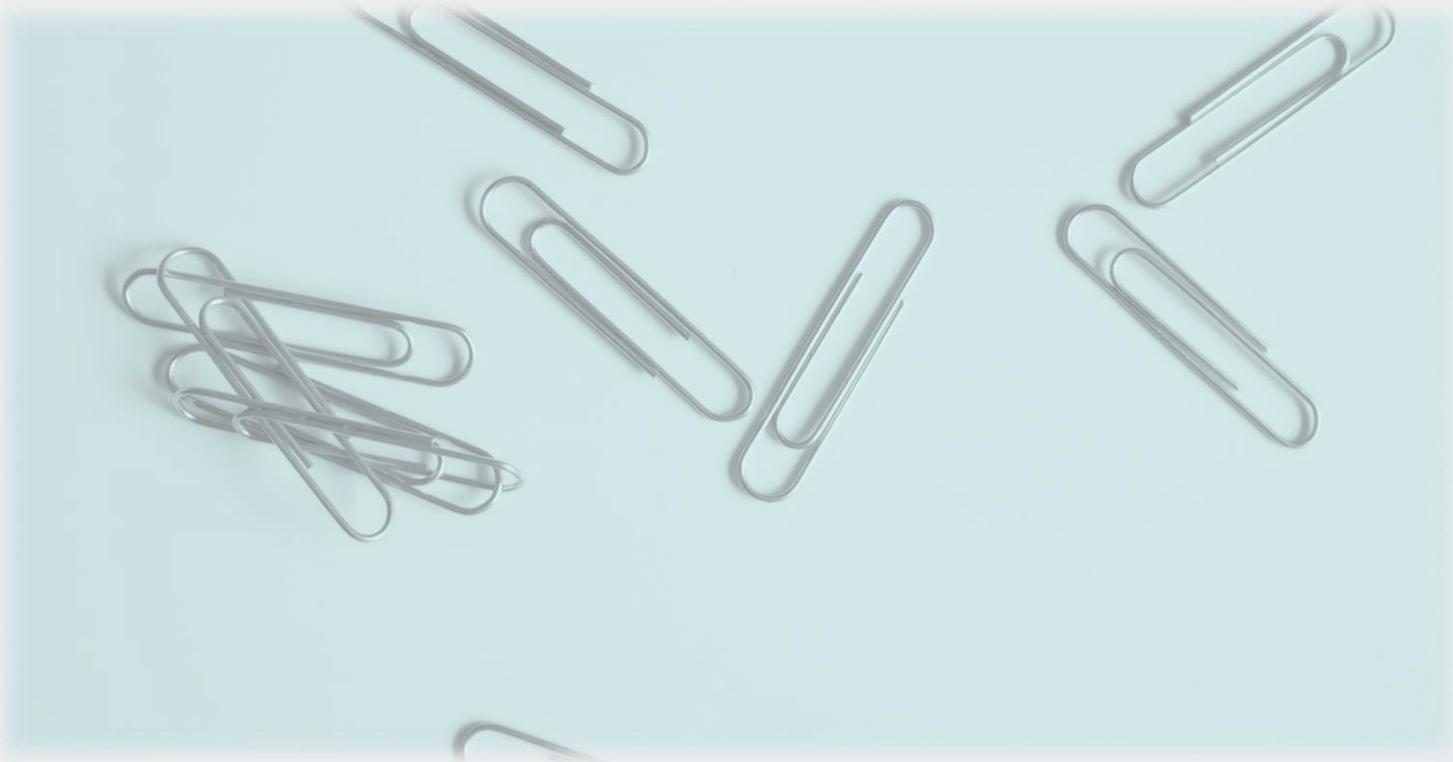
- ✓ Utilizar el portal Inicia y otros canales internos o externos para difundir todas aquellas actuaciones realizadas sobre esta materia en las que participe nuestra empresa.
- ✓ Fomentar el uso de las medidas de conciliación para la diversidad entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.
- ✓ Realizar periódicamente cuestionarios para continuar con el seguimiento de la igualdad en la Entidad.
- ✓ Potenciar, a través de Inicia y el Espacio de Igualdad, la participación de padres o madres con hijos/hijas en actividades de ocio.
- ✓ Realización, a partir de una encuesta, de un diagnóstico sobre el grado de igualdad entre mujeres y hombres, existente en Adif para detectar las áreas de mejora.
- ✓ Campaña de sensibilización del personal sobre la igualdad y la diversidad en Adif.
- ✓ Examinar materiales y tácticas de marketing para eliminar posibles estereotipos negativos de género.
- ✓ Tener un enfoque de marketing que busque desafiar las normas de género existentes y promover imágenes positivas de mujeres y niñas.

#### Prevención del acoso

- ✓ Realizar una campaña específica de difusión de los nuevos protocolos de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.
- ✓ Analizar las acciones y medidas que se llevan a cabo en esta materia y en la violencia de género, y emitir recomendaciones para su mejora.
- ✓ Elaboración y difusión de directrices de actuación en Adif, ante una situación de violencia de género contra una trabajadora de Adif.
- ✓ Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra la mujer.
- ✓ Mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres en Adif.

#### Riesgos Laborales y salud laboral

- ✓ Continuar y ampliar, si fuera posible, el desarrollo de las campañas de medicina preventiva.
- ✓ Cuantificar y analizar el uso que por parte de las mujeres embarazadas se realiza de las medidas que existen en su situación.
- ✓ Incorporar un indicador sobre la mujer embarazada, si la protección de datos lo permite, en el nuevo Plan de Igualdad.
- ✓ Elaborar progresivamente protocolos de seguridad y salud que incluyan referencia explícita a las necesidades de seguridad, higiene y salud de las mujeres empleadas.
- ✓ Brindar formación diferenciada sobre salud y seguridad en mujeres y hombres en los casos en que sea recomendable.



## **ANEXOS**

## **Anexo I. Declaración de compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres del comité de dirección de Adif**



## **DECLARACIÓN DE COMPROMISO DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN DE ADIF CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA DIVERSIDAD**

Adif, ya desde su origen, en 2005, ha tenido la igualdad como uno de sus pilares y compromisos irrenunciables, tanto en el ámbito interno de la Entidad como en su relación con la sociedad y sus clientes. Así lo acreditó en su primer Convenio Colectivo, firmado en 2007, que mandataba a Empresa y Sindicatos a elaborar el primer Plan de Igualdad de la empresa, inmediatamente después de la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, al que siguió el II Plan de la misma, suscrito en 2019, ambos Planes alcanzados con la unanimidad de la Representación de Personal.

El Comité de Dirección de Adif, consciente de la necesidad de seguir avanzando en el despliegue de las iniciativas desarrolladas en los últimos años sobre esta materia, y ante las actuaciones de adecuación del vigente II Plan de Igualdad que se tienen que realizar en cumplimiento de lo señalado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, reitera su firme compromiso y voluntad, recogidos en el vigente II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, 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, en la eliminación de estereotipos y en fomentar el igual valor de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Y esta necesidad de establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política de Gestión de las Personas, se enmarca en un concepto más amplio y transversal de apuesta por la diversidad y la inclusión, más acorde con la realidad plural de nuestra sociedad, en la que prima la necesidad de potenciar el talento diverso, en todas sus manifestaciones, como elemento que favorece nuestro crecimiento individual y colectivo en todos los ámbitos, también en el laboral y empresarial.

A estos efectos, la Dirección de la Entidad, con la segura colaboración y apoyo de la Representación de Personal, va a llevar a cabo la importante tarea de elaborar un nuevo Diagnóstico de Situación de la Igualdad en la empresa, como trabajo previo para procurar la adecuación del vigente II Plan de Igualdad conforme a lo recogido en el RD 901/2020, de 13 de octubre, articulando en el mismo las necesarias actuaciones de seguimiento y control de la evolución de las medidas que se implementen para alcanzar los objetivos fijados, así como su registro, en los términos establecidos en el referido RD 901/2020.

## Anexo II. Protocolo de acoso laboral

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

COMISIÓN DE IGUALDAD  
COMISIÓN NEGOCIADORA II CONVENIO COLECTIVO ADIF Y ADIF AV  
22 de noviembre de 2021

## ÍNDICE

- 1.- Preámbulo
  - 1.1.- Justificación y antecedentes
  - 1.2.- Principios de actuación
  - 1.3.- Legislación de referencia
- 2.- Definiciones y objeto
  - 2.1.- Definición de acoso laboral
  - 2.2.- Objeto y ámbito de aplicación
- 3.- Procedimiento de actuación
  - 3.1.- Actuaciones previas
  - 3.2.- Primera fase
    - 3.2.1.- Iniciación del procedimiento
    - 3.2.2.- Indagación y valoración inicial
    - 3.2.3.- Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial
  - 3.3.- Segunda fase
    - 3.3.1.- Constitución de un Comité Asesor
    - 3.3.2.- Investigación
    - 3.3.3.- Elaboración del informe de conclusiones del Comité Asesor
  - 3.4.- Denuncias infundadas o falsas
  - 3.5.- Información
- 4.- Seguimiento de actuaciones
- 5.- Situaciones de acoso anónimo y ciber acoso
- 6.- Medidas de actuación y prevención del acoso
  - 6.1.- Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral
  - 6.2.- Elaboración de estrategias de sensibilización y formación
- 7.- Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento
- Anexo I.- Comité Asesor
- Anexo II.- Listado de referencia de las conductas que son o no son acoso laboral.
- Anexo III.- Modelo de denuncia por acoso

## 1.- PREÁMBULO

### 1.1.- Justificación y antecedentes

La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» (artículo 10), «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1).

Lo inaceptable de estas conductas de acoso ya fue sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modificó la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que« dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de ACOSO LABORAL, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». Estas conductas se regulan en su título VII, De las torturas y otros delitos contra la integridad moral (art.173 y siguientes). “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) y la Resolución del Parlamento Europeo de 11 de septiembre de 2018, sobre medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política de la Unión.

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

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho toda persona trabajadora, según recoge el 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, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y

salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

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

La Dirección de Adif y la Representación de Personal en la Comisión de Igualdad de la Entidad, donde figuran todas la Organizaciones con representación en el Comité General de Empresa, reconociendo la vigencia del actual protocolo de acoso laboral de la AGE y Adif, acuerdan, en base a las experiencias recogidas en el uso de este, con la unanimidad de todos los presentes en el seno de la Comisión, actualizar el mismo, conforme se mandata en el II Plan de Igualdad de Adif.

## 1.2 Principios de actuación

Con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, la Dirección de la Entidad y la Representación del Personal, reiteran declarar formalmente, su rechazo a todo tipo de conducta de ACOSO LABORAL, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que acosa ni cual sea su rango jerárquico, así como la protección de las víctimas. Y manifiestan como principio básico el derecho de las personas trabajadoras a recibir un trato respetuoso y digno.

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

Este protocolo tiene una naturaleza preventiva, y en el caso de que se verifique que la conducta de acoso puede haberse producido de forma efectiva, se debe dar paso a un procedimiento de tipo disciplinario dirigido contra las persona o personas que han cometido esta conducta, que ofrezca todas las garantías legales que son propias de esta clase de procedimientos.

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

## 1.3 Legislación de referencia al protocolo de acoso laboral.

Constitución Española

Código Penal

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el estatuto de los trabajadores.

Normativa de Adif

## 2.- DEFINICIONES Y OBJETO

### 2.1.- Definición de ACOSO LABORAL

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

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

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

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
- Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo con la normativa; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.
- Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

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

El acoso laboral sigue un proceso gradual, en intensidad y frecuencia, que va desde manifestaciones sutiles hasta su expresión mas abierta. Se pueden distinguir tres tipos de acoso;

- Acoso descendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior.
- Acoso horizontal, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o trabajadora, o un grupo de personas trabajadoras sobre uno o varios de sus compañeros o compañeras.
- Acoso ascendente entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o trabajadora, o grupo de personas trabajadoras sobre la persona superior jerárquica.

## 2.2 Objeto y ámbito de aplicación

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

Es de aplicación a todo el personal de la Entidad, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo, ni por la duración de ésta. Si el ACOSO LABORAL se produjere entre personas trabajadoras de esta empresa y de una empresa externa que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, tal y como se recoge en el punto 7 de este protocolo.

## 3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 3.1 Actuaciones previas

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

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

-Iniciar el procedimiento de denuncia

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

### 3.2.- Primera fase

#### 3.2.1 Iniciación del procedimiento

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

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

Si la denuncia no la realiza la persona interesada, quien tenga la responsabilidad de los Recursos Humanos en el territorio, tendrá la obligación de corroborar los hechos que se denuncian con la persona afectada y, una vez corroborados, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

Las solicitudes presentadas por persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por la afectada, salvo que la solicitud se efectúe por parte del responsable territorial/staff de Recursos Humanos.

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

El escrito de denuncia debe dirigirse a quien actúe como responsable de Recursos Humanos de la Coordinación Territorial/staff donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

El/la responsable de Coordinación Territorial/staff lo trasladará a su vez a la persona que lleve la Instrucción de Expedientes en el Corporativo y a la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales.

El/la responsable de Coordinación Territorial/staff o persona en quien delegue, junto con quien lleve la instrucción de Expedientes Corporativo y la persona designada por la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales (Unidad tramitadora), tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberán:

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

Cuando a juicio de la persona presuntamente acosada no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia, la Comisión de Igualdad con la máxima urgencia y diligencia posible, podrá acordar instar a la Unidad Tramitadora la revisión de las decisiones adoptadas.

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

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

### 3.2.2 Indagación y valoración inicial

Si la Unidad tramitadora considera procedente iniciar la tramitación, recopilará y analizará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de riesgos laborales realizada en el Área implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, la confidencialidad de los datos. Además, un especialista en el área de la Psicología y Ergonomía, y a petición de la unidad tramitadora, deberá asesorarles sobre la orientación del caso –incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas.

Dicha Unidad Tramitadora, consultará la evaluación de riesgos laborales de la dependencia, y si lo considera necesario se realizará una evaluación de nivel especializado de los factores de riesgos psicosociales, contemplándose los plazos precisos para ello en el proceso de instrucción.

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

Las entrevistas deben ser realizadas por el responsable de la instrucción, el responsable de la coordinación del territorio/staff o persona en quien delegue y la persona designada por el servicio de prevención. A ellas se podrá acudir con la compañía de un Delegado/a de Prevención u otra persona de su elección, si así lo solicitan expresamente, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

Al finalizar esta indagación previa, la Unidad tramitadora referida, emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, acompañando las actuaciones practicadas, así como los posibles votos u opiniones particulares de sus miembros.

Este informe deberá ser emitido, con carácter general en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia, con la única excepción de la complejidad del caso, esta complejidad deberá justificarse y comunicarse a las personas afectadas.

### 3.2.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial

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

- **Archivo de la denuncia**, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
  - Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de esta).
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicios, fundamentando éstas.  
  
Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna. Si se demostrara fehacientemente la falsedad de las acusaciones, se iniciará el expediente disciplinario oportuno.
  - Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- Si del análisis del caso se dedujera la **comisión de alguna otra falta**, distinta al acoso y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- Si del referido informe se dedujese que se trata de un **conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial**, –por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no «mobbing»–, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:
  - Si se trata de una situación de conflicto: proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.
  - Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, incluido el cambio de situación de la persona afectada si procede.
- **Indicios claros de ACOSO LABORAL**: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de ACOSO LABORAL, la persona responsable del Área de Coordinación Territorial podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.
- **Presunción/Indicios de posible ACOSO LABORAL**, en base al informe inicial emitido: Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de ACOSO LABORAL, contra la persona denunciada, **pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa**, la Unidad tramitadora, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible, incluyendo los posibles votos u opiniones particulares de la Unidad tramitadora, a un «Comité Asesor para situaciones de acoso», constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este Protocolo.

### 3.3.- Segunda fase

#### 3.3.1 Constitución de un Comité Asesor

La recepción del informe de valoración inicial, por parte del responsable de la Coordinación Territorial/staff, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el anexo I.

En la resolución de constitución del Comité además de nombrarse los miembros de este se designará a alguno de ellos responsable de su instrucción.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 23 y 24 de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### 3.3.2 Investigación

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

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

Al término de dicha investigación, quien lleve a cabo la instrucción elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales, plazo que podrá excederse justificadamente teniendo en cuenta la complejidad del caso. En dicho informe se recogerán los posibles votos u opiniones particulares del citado Comité.

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

#### 3.3.3 Elaboración de informe de conclusiones del Comité Asesor

Finalizada la investigación del Comité Asesor se remitirá el informe de conclusiones a quien tenga la responsabilidad de los Recursos Humanos de la Empresa.

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

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

### 3.4 Denuncias infundadas o falsas

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

### 3.5 Información

Con carácter general, de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas y, en su caso, a la representación sindical que haya presentado la denuncia, siempre que la persona denunciante lo solicite. Asimismo, se informará a la Comisión de Igualdad, salvaguardando la identidad de las personas afectadas.

## 4.- SEGUIMIENTO DE ACTUACIONES

El área de Coordinación Territorial correspondiente archivará el informe de conclusiones en el expediente personal de quien denuncia y es denunciado y remitirá a la jefatura de la persona trabajadora las medidas propuestas que deba realizar. Remitiendo copia de todo lo actuado a la Unidad Tramitadora para su archivo.

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

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología y Ergonomía, facilitará asesoramiento psicológico a la misma, una vez que haya indicios de la veracidad de la denuncia.

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

## 5.- SITUACIONES DE ACOSO ANÓNIMO Y CIBER ACOSO

Si una persona trabajadora de la empresa considera que está siendo acosado/a de forma anónima por alguien que pertenece a la misma, pero desconoce la identidad de quien acosa, deberá interponer la oportuna denuncia ante las fuerzas de seguridad y enviará copia de ésta, junto con toda la documentación y pruebas que considere a la Jefatura de área de Coordinación Territorial/Staff que corresponda.

A la vista de lo aportado en aquella, y si la entidad está en condiciones de ayudar a la resolución del caso, impulsará en la medida de sus posibilidades toda acción o procedimiento tendente a la averiguación de hechos y posibles responsables y remitirá la documentación recogida a quien le corresponda llevar la Instrucción de Expedientes para la incoación de un expediente informativo, a través del cual

se pueda aclarar la autoría y responsabilidad del supuesto acoso y, en caso de que así sea, adoptar las medidas disciplinarias oportunas.

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología y Ergonomía facilitará asesoramiento psicológico a la misma, una vez que haya indicios de la veracidad de la denuncia.

Este procedimiento se utilizará igualmente si se produjeran en la entidad situaciones de ciberacoso (definido este, con carácter orientativo, como comportamientos agresivos reiterados que tienen lugar a través de las TICs y puedan generar un conflicto laboral o acoso de la persona trabajadora), en las que no se conozca la identidad de la autoría. En el supuesto de conocerse la misma, se tramitará por el protocolo de acoso laboral.

## 6.- MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

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

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al ACOSO LABORAL debe plantearse a dos niveles:

### 6.1.- Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

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

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

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

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, será el encargado de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso a través de las evaluaciones de riesgo que se realizan y los planos de acciones que de ellas se derivan; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte de este Servicio

afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada centro y los responsables de los Recursos Humanos.

## 6.2.- Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

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

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

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de estos.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al ACOSO LABORAL y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Fomentar la realización de evaluación de riesgos psicosociales cuando sea preciso.
- Integrar el código ético y los compromisos, de forma transversal, en toda la formación continua.
- Difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación.
- Elaborar documentos y acciones divulgativas sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
- Informar al personal para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el Protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- Proporcionar información de la existencia del Protocolo de Acoso y de la web donde lo podrán encontrar.

- Informar de la existencia del Protocolo de Acoso en los manuales de acogida y hacer entrega al personal de los protocolos en vigor, vinculando la formación de estos con la prevención de riesgos.
- Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
- Realizar las actuaciones precisas para establecer en Laboralia, y junto a los protocolos de acoso, un buzón dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.

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

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

Cualquier persona trabajadora tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.

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

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

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

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

- Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia del Protocolo de actuación frente al acoso laboral.
- Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la Entidad y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, entre los responsables de ambas empresas, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

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

- **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por un/a delegado/a de prevención o quien le asesore a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se la restituirá en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- **Protección de la salud de las víctimas:** se adoptarán las medidas que se estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

La Dirección de la Entidad relacionará los casos ocurridos de iniciación del protocolo de acoso, presentados a la Mesa de Igualdad, salvaguardando la identidad de las personas afectadas, para realizar anualmente un informe sobre el acoso que se produzca en la Empresa, conforme se recoge en el II Plan de Igualdad.

## ANEXO I

### COMITÉ ASESOR

#### 1.-. Composición:

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

#### 2.-. Régimen de funcionamiento del comité asesor.

Se regirá en su funcionamiento por:

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

#### 3.-. Informes de conclusiones/recomendaciones

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

- Composición del grupo/Comité Asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de esta.
- Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
- En su caso, votos u opiniones particulares de sus miembros.
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

## ANEXO II

### Listado de referencia de conductas que, con carácter orientativo, son o no son, acoso laboral

#### A) Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se asignan a la persona trabajadora.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a las personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la Entidad, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Mandato de tareas contradictorias o sin medios para su realización.
- Enviar reiteradamente mensajes anónimos, notas intimidatorias o material audiovisual de carácter degradante u ofensivo, destinado a personas trabajadoras del propio centro laboral o de otras áreas de la entidad.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada o ataque a sus relaciones sociales.

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

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

### ANEXO III

## MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

### SOLICITANTE

---

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada           | <input type="checkbox"/> Responsable de Recursos Humanos |
| <input type="checkbox"/> Representante legal        | <input type="checkbox"/> Otra persona de la Entidad.     |
| <input type="checkbox"/> Representante del personal |  |

### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

---

Nombre y Apellido:

Matrícula:

Sexo (H o M):

Teléfono de contacto:

### DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

---

Categoría:

Dependencia:

Dirección General/Dirección:

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

### DOCUMENTACIÓN ANEXA

### SOLICITUD

---

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al ACOSO LABORAL

LOCALIDAD Y FECHA

NOMBRE Y FIRMA

## **Anexo III. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo**

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

COMISIÓN IGUALDAD  
COMISIÓN NEGOCIADORA II CONVENIO COLECTIVO ADIF Y ADIF AV  
22 de noviembre de 2021

## ÍNDICE

### 1. Declaración de principios y compromisos

Principios de actuación  
Legislación de referencia del protocolo

### 2.- Definiciones

Acoso sexual  
Acoso por razón de sexo  
Indemnidad frente a represalias  
Objeto y ámbito de aplicación  
Medidas de actuación y prevención del acoso  
Criterios de actuaciones y garantías del procedimiento

### 3.- Procedimiento de actuación

Inicio del procedimiento.  
1ª Fase (Mediación informal)  
2ª Fase (Procedimiento formal)  
3ª Fase Comité de Asesoramiento

### 4.-Otras cuestiones del proceso

Denuncias infundadas o falsas  
Situaciones de acoso anónimo o ciberacoso  
Información  
Implantación y difusión del protocolo

Anexo I.- Modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual

Anexo II.- Asesoría Confidencial

Anexo III.- Comité de Asesoramiento.

Anexo IV.- Listado de ejemplos de conductas y comportamientos no deseados

Anexo V.- Esquema de diagrama del procedimiento

## 1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

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

Dirección de Empresa y Representación de Personal se comprometen a:

- Declarar formalmente y difundir el rechazo a todo tipo de ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora.
- Prevenir y no tolerar los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, así como la no discriminación por motivo de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y LGTBI.
- Promover una cultura de prevención contra el ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal, con el objetivo de lograr una empresa igualitaria, sin ningún tipo de acoso y que respete la dignidad de las personas que la componen.
- Denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo, cualquier conducta sexista o que pueda ser constitutiva de ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, aplicando el procedimiento específico aquí establecido.
- Apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

En cualquier caso, todo el personal contribuirá a garantizar un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de las personas trabajadoras, observando y cumpliendo, para ello, las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en ámbitos normativos recogidos en el 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, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

La Dirección de Adif y la Representación de Personal en la Mesa de Igualdad de la Entidad, donde figuran todas las Organizaciones con representación en el Comité General de Empresa, acuerdan, en base a las experiencias recogidas en el uso del vigente PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, con la unanimidad de las personas presentes en el seno de esta Mesa de Igualdad actualizar el mismo, conforme se mandata en el II Plan de Igualdad de Adif.

## PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo en el que los derechos humanos y la dignidad de la persona sea respetada, y su salud no se vea afectada, la Dirección de la Entidad y la Representación del Personal, reiteran declarar formalmente, su rechazo y no tolerancia a todo tipo de conducta sexista o de ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que acosa ni cual sea su rango jerárquico, así como la protección de las víctimas. Y manifiestan como principio básico el derecho de las personas trabajadoras a recibir un trato respetuoso y digno.

Para hacer efectivo dicho rechazo y compromiso se establece este Protocolo de actuación frente al ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

Este protocolo tiene una naturaleza preventiva, y en el caso de que se verifique que la conducta de acoso pueda haberse producido de forma efectiva, se debe dar paso a un procedimiento de tipo disciplinario dirigido contra la persona o personas que han cometido esta conducta, y que ofrezca todas las garantías legales que son propias de esta clase de procedimientos.

Los comportamientos de ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL no serán tolerados y los mismos, de producirse, serán calificados de falta muy grave, tal y como ya establece nuestra normativa laboral.

## LEGISLACIÓN DE REFERENCIA AL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Constitución Española

Código Penal

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social

Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el estatuto de los trabajadores

Normativa de Adif

## 2.- DEFINICIONES Y OBJETO

### 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 la 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.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

## INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

También estará prohibido 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 por ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, o la de otra persona.

## OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante comportamientos que pudieran constituir ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de Adif.

Se aplica a todo el personal de la Entidad, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo, ni por la duración de ésta. Si el ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL se produjere entre personas trabajadoras de esta empresa y de una empresa externa que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, tal y como se recoge en el apartado de garantías del procedimiento de este protocolo.

## TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso quid pro quo y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

- Acoso quid pro quo. En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder (no necesariamente jerárquico) para proporcionar o retirar un beneficio laboral.

Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo.

- Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil. Se refiere a conductas que producen un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

En Anexo IV se incorpora sin ánimo excluyente ni limitador, con carácter orientativo listado de ejemplos de conductas y comportamientos no deseados.

### **MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO**

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen de éste, para procurar minimizarlo, así como promover un entorno laboral y condiciones de trabajo que eviten el ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL y en el que mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

### **CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

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

Cualquier persona trabajadora tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL que conozca.

La persona afectada por un hecho de ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL podrá denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

La jefatura estará obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL en el ámbito de su competencia.

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

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

- Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia del Protocolo de actuación frente al acoso SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

- Cuando se produzca un caso de ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL entre personal de la Entidad y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, entre los responsables de ambas empresas, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

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

- **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, asumiendo como principio la no revictimización de la víctima. Las personas implicadas podrán ser asistidas por un/a delegado/a de prevención o quien le asesore a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se la restituirá en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- **Protección de la salud de las víctimas:** se adoptarán las medidas que se estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas. Entre ellas, en los casos de especial gravedad, se encontrará el asesoramiento psicológico. Así mismo, en el caso de identificar posibles deficiencias generalizadas en aspectos organizacionales se solicitará la reevaluación de los factores de riesgo de origen psicosocial.
- **Buena fe.** Las personas implicadas en el procedimiento han de buscar el esclarecimiento de los hechos denunciados de buena fe.
- **Garantizar la dignidad** de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el proceso, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Garantizar el tratamiento reservado** de la información relativa a estas situaciones.
- **Celeridad**, en la investigación, resolución e imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso.
- **Prohibición de represalias**: Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe. En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas o probadas.
- **Medidas cautelares**. A la vista de la gravedad de la denuncia, si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares, tales como cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de éste o permisos retribuidos. Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona acosada y han de ser aceptadas por ésta.

### 3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Este protocolo, continuación del vigente de 2008, que nació para establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den este tipo de conductas, tras la iniciación, tramitación y conclusión de éste, no impide, como no lo hacía el anterior, su tramitación posterior por la inspección de trabajo o la jurisdicción laboral y penal.

#### INICIO DEL PROCEDIMIENTO

La unidad responsable de la recepción y tramitación de los escritos y denuncias en estas materias estará integrada por personas que pertenezcan a ambos sexos y que tengan o adquieran formación específica sobre igualdad, acoso, habilidades comunicativas y el presente protocolo.

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

- La persona presuntamente acosada.
- Por su representación legal.
- Por la representación del personal en el ámbito en donde aquélla preste sus servicios, o del Comité General de Empresa.
- Por las personas responsables de Recursos Humanos de su Dirección General o Dirección que tengan conocimiento del posible acoso.
- Otra persona trabajadora de la entidad que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de ACOSO SEXUAL y/o ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

En todo caso, si la formulación de queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

Si la denuncia no la realiza la persona interesada, quien tenga la responsabilidad de los Recursos Humanos en el territorio, tendrá la obligación de corroborar los hechos que se denuncian con la persona afectada y, una vez corroborados, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo, salvo que quien la presente sean las personas responsables de recursos humanos.

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

El escrito de denuncia debe dirigirse a quien actúe como responsable de Recursos Humanos de la Coordinación Territorial/Administración donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

El/ la responsable de Coordinación Territorial/Administración lo trasladará a su vez a la persona que lleve la Instrucción de Expedientes en el Corporativo y a la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales.

El/la responsable de Coordinación Territorial/Administración designado por la entidad o persona en quien delegue, junto con quien lleve la instrucción de Expedientes Corporativo y la persona designada por la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales (que forman la Asesoría Confidencial, recogida en Anexo II), tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso podrán:

- No admitir a trámite dicha denuncia. Si tras recibir aquella, a la vista de la documentación aportada y después de una primera valoración de los hechos, pueden considerar que la conducta descrita no constituye ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, debiendo remitir escrito a la persona que denuncia en el plazo de cinco días, señalando el motivo de no admisión.
- Cuando a juicio de la persona presuntamente acosada no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de su denuncia, podrá dirigirse a la Comisión de Igualdad para que, con la máxima urgencia y diligencia posible, solicite a la Asesoría Confidencial la revisión de las decisiones adoptadas. La empresa salvaguardará la identidad de las personas afectadas en su paso por la citada Comisión.
- Resolución informal. En el caso que, a juicio de la Asesoría Confidencial, se encuentre ante una situación que no es constitutiva de acoso, pero que se trata de una conducta sexista que de seguir produciéndose puede dar lugar a situaciones de acoso o puede ser calificada como ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, podrá intervenir proporcionando pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro, manifestando las consecuencias disciplinarias que podría conllevar de persistir en la conducta.
- Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento según lo previsto en este Protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia a las mismas, la

Asesoría Confidencial podrá proponer, debidamente motivada la posible movilidad de éstas y cuantas medidas cautelares estime adecuadas, con el fin de evitar mayores perjuicios.

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología y Ergonomía, facilitará asesoramiento psicológico a la misma, una vez que haya indicios de la veracidad de la denuncia.

A la vista de la gravedad de la denuncia y las circunstancias concurrentes, la Asesoría Confidencial iniciará el procedimiento por la primera o por la segunda fase. Si se iniciara el procedimiento por la segunda fase, lo podrán comenzar las mismas personas que se describen en el inicio del procedimiento mencionadas con anterioridad.

### **1ª FASE (MEDIACIÓN FORMAL)**

Una vez recibido el escrito, y valorado que puede tratarse de uno de los supuestos recogidos en el protocolo, la Asesoría Confidencial se pondrá en comunicación con las personas implicadas y recabará y estudiará la información necesaria para garantizar el principio de contradicción, igualdad, defensa de las partes y efectuará una primera valoración del caso.

El proceso de recopilación de información se desarrollará con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas. La Asesoría

Confidencial tomará declaración a las personas afectadas –presuntamente responsable de acoso y presunta víctima de éste– y a posibles testigos u otro personal de interés si lo hubiere. Asimismo, recabará documentos que no se hayan aportado anteriormente, y podrá utilizar cualquier medio de prueba admisible en Derecho, como los utilizados por las personas en quien recaiga la instrucción de expedientes.

La Asesoría Confidencial debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja o denuncia protegiendo la confidencialidad y en todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

Las declaraciones deben ser realizadas ante quienes tengan la responsabilidad de la instrucción, de la coordinación del territorio/Administración o persona en quien delegue y la persona designada por el Servicio de Prevención (Asesoría Confidencial). A ellas se podrá acudir con la compañía de un delegado o delegada de prevención u otra persona de su elección, si así lo solicitan expresamente, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

Una vez analizada toda la información, y de suponer los hechos, uno de los casos protegidos por el protocolo, se reunirá con la parte denunciada para comunicarle que su comportamiento no es el adecuado y que debe cesar en ello. (mediación formal)

De las acciones realizadas y conclusiones alcanzadas, elaborará un informe de valoración, con las actuaciones y propuestas que se deriven del proceso, así como los posibles votos u opiniones particulares de sus miembros, si estos lo desearan, remitiendo copia del mismo a las personas implicadas (responsable del acoso y víctima) y se guardará una copia en la Dirección de Recursos Humanos de Adif y otra en la Dirección o Direcciones a las que pertenezcan las personas implicadas.

Este informe deberá ser remitido con carácter general en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia, con la única excepción de la complejidad del caso, esta complejidad deberá justificarse y comunicarse a las personas afectadas.

## **2ª FASE (PROCEDIMIENTO FORMAL)**

Si se produjesen nuevos hechos, quien denuncie deberá ponerlos en conocimiento por el canal establecido y aportar la documentación relacionada con el caso o medios de prueba que los acrediten.

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

La Asesoría Confidencial a tal efecto podrá, en relación con los hechos de la denuncia, tomar declaración a las personas implicadas o a posibles testigos u otro personal de interés si lo hubiere, recabar documentos que no se hayan aportado anteriormente, y utilizar cualquier medio de prueba admisible en Derecho, como los utilizados en la Instrucción de Expedientes Disciplinarios.

Las declaraciones deben ser realizadas ante la Asesoría Confidencial: la persona responsable de la instrucción, la coordinación del territorio/administración o persona en quien delegue y la persona designada por el Servicio de Prevención. A ellas se podrá acudir con la compañía de un delegado o delegada de prevención u otra persona de su elección, si así lo solicitan expresamente, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

En cualquier caso, la Asesoría Confidencial adoptará 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, podrá proponer a la persona responsable de Coordinación Territorial/Administración 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 las personas implicadas. De no ser posible ésta, y en casos de especial y extrema gravedad, quien ostente la responsabilidad de los Recursos Humanos de Adif podrá acordar la adopción de otras medidas.

Esta fase terminará con un informe final, que incluirá la denuncia, la información recabada, relación de las gestiones efectuadas y las conclusiones, así como los posibles votos u opiniones particulares de sus miembros. 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.

Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de ACOSO SEXUAL O DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

El informe de valoración de la Asesoría Confidencial propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- A. Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso).
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
  - Cuando de las actuaciones practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
- B. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.
- C. Plantear una mediación, ayudando a las partes a buscar una solución y que, de resultar satisfactoria, debe ser aceptada por ambas partes, formulándose entonces por escrito.
- D. Indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, propondrá la instrucción de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De la resolución adoptada se dará traslado a la persona objeto del acoso para que, en un plazo de cinco días naturales, pueda presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma ante la Asesoría Confidencial.

En ese caso, la persona objeto de acoso podrá solicitar la intervención del Comité de Asesoramiento designado al efecto. Dicha solicitud sólo será admitida, cuando se aporten nuevos elementos de juicio por parte de la persona interesada, debidamente motivados, en cualquiera de los dos supuestos siguientes:

- ✓ Que el desacuerdo tenga su base en el archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- ✓ Que la resolución aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La Asesoría Confidencial una vez recibida la solicitud de intervención del Comité de Asesoramiento, la remitirá para que se constituya el Comité de Asesoramiento, recogido en este protocolo.

### **3ª FASE FINALIZACIÓN. COMITÉ DE ASESORAMIENTO**

Esa solicitud motivará que se constituya un Comité de Asesoramiento en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el Anexo III.

En el documento de constitución del Comité se reflejará las personas que lo componen y la designación de quien de entre ellos lo tramitará.

Reunido el Comité de Asesoramiento, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación al no apreciar indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual.

Si el Comité de Asesoramiento acuerda continuar el procedimiento, realizará las actuaciones pertinentes acordados por sus componentes o propuestas por alguna de las partes, para recabar la información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual.

Al término de dichas actuaciones, la persona designada como tramitadora, elaborará un informe de conclusiones que presentará al Comité de Asesoramiento para su aprobación y resolución del caso. En aquel se pueden recoger votos particulares de alguno de sus componentes, si lo desean. El plazo para recabar información y aprobar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

En el mencionado informe se resolverá:

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

## **4.- OTRAS CUESTIONES DEL PROCESO**

### **DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS**

En el caso de que en todo el proceso resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el/la responsable de Coordinación Territorial podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

## SITUACIONES DE ACOSO ANÓNIMO Y CIBER ACOSO

Si una persona trabajadora de la empresa considera que está siendo víctima de ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL de forma anónima por alguien que pertenece a la misma, pero desconoce la identidad de quien acosa, deberá interponer la oportuna denuncia ante las fuerzas de seguridad y enviará copia de ésta, junto con toda la documentación y pruebas que considere a la Jefatura de área de Coordinación Territorial/Administración que corresponda.

A la vista de lo aportado en aquella, y si la entidad está en condiciones de ayudar a la resolución del caso, impulsará en la medida de sus posibilidades toda acción o procedimiento tendente a la averiguación de hechos y posibles responsables y remitirá la documentación recogida a quien le corresponda llevar la Instrucción de Expedientes para la incoación de un expediente informativo, a través del cual se pueda aclarar la autoría y responsabilidad del supuesto acoso y, en caso de que así sea, adoptar las medidas disciplinarias oportunas.

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología y Ergonomía facilitará asesoramiento psicológico a la misma, una vez que haya indicios de la veracidad de la denuncia.

Este procedimiento se utilizará igualmente si se produjeran en la entidad situaciones de ciberacoso (definido éste, con carácter orientativo, como comportamientos agresivos reiterados que tienen lugar a través de las TICs y puedan generar un ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL de la persona trabajadora), en las que no se conozca la identidad de la autoría. En el supuesto de conocerse la misma, se tramitará por este protocolo.

## INFORMACIÓN

Con carácter general, de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas y, en su caso, a la representación sindical que haya presentado la denuncia, siempre que la persona denunciante lo solicite. Asimismo, se informará a la Comisión de Igualdad, salvaguardando la identidad de las personas afectadas.

La Dirección de la Entidad relacionará los casos ocurridos de iniciación del protocolo de ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL presentados a la Mesa de Igualdad, salvaguardando la identidad de las personas afectadas, para realizar anualmente un informe sobre el acoso que se produzca en la Empresa, conforme se recoge en el II Plan de Igualdad.

En los indicadores de igualdad del II Plan de Igualdad, se creará un indicador específico que recoja el número de personas trabajadoras desglosadas por sexo que han utilizado los protocolos de acoso vigentes en la entidad.

## 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, cuando sea aprobado por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV.

Estará disponible para su consulta en la Intranet de la Entidad, donde se podrá consultar y descargar.

Se realizará una actuación formativa sobre los protocolos vigentes en la entidad, a disposición de las personas trabajadoras.

Los Planes de acogida, dirigidos al personal de nuevo ingreso, incluirá información sobre este protocolo.

**ANEXO I****MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U  
ORIENTACIÓN SEXUAL****SOLICITANTE**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada            | <input type="checkbox"/> Responsable de Recursos Humanos |
| <input type="checkbox"/> Representante Legal         | <input type="checkbox"/> Otra persona de la entidad      |
| <input type="checkbox"/> Representación del personal |  |

**TIPO DE ACOSO**

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Sexual | <input type="checkbox"/> Por razón de sexo |
|---------------------------------|--|

**DATOS DE LA PERSONA AFECTADA**

Nombre y Apellido:  
Matrícula:  
Teléfono de contacto:

**DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

Categoría/Puesto:  
Dependencia:  
Dirección General/Dirección:

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

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL

**LOCALIDAD Y FECHA****FIRMA**

## ANEXO II ASESORÍA CONFIDENCIAL

1. Definición: La Asesoría Confidencial la constituyen las personas que tramitarán directamente la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo u orientación sexual, y por tanto encargadas de gestionar y tramitar las citadas quejas y/o denuncias. Asiste e informa a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posible, conforme a lo dispuesto en el presente protocolo.

2. Nombramiento: Se designarán y formarán parte de ésta,

- ✓ La persona responsable de la coordinación territorial/Administración, que se determine o en quien delegue, donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.
- ✓ La persona designada por la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ La persona en quien recaiga la instrucción de expedientes en el Corporativo.

Cuando se inicie el uso del protocolo por un caso de denuncia, se informará de su composición personal a la Mesa de Igualdad de Adif.

3. Principios de actuación:

- Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
- Cuando la víctima esté de acuerdo, se intentará la resolución informal.
- Serán aplicables las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.
- Toda persona designada vendrá obligada a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas, en salvaguarda del derecho a la intimidad de las personas afectadas.
- Las y los asesores confidenciales no podrán sufrir ningún perjuicio derivados del ejercicio de sus funciones.

## ANEXO III COMITÉ DE ASESORAMIENTO

### COMPOSICIÓN

El Comité de asesoramiento estará formado por:

- Una persona responsable de la Coordinación Territorial/Administración que no haya participado en la tramitación del expediente, designada por la entidad.
- Una persona responsable designada por la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales que no haya participado en la tramitación del expediente.
- Un letrado o una letrada del Gabinete Jurídico Laboral que no haya participado en la tramitación del expediente, designada por la entidad.
- Un/a representante de personal del Comité General de Empresa, designado por éste.

Cuando el Comité de Asesoramiento lo estime necesario o a demanda de la víctima, podrá asistir un/a experto/a en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo designado/a al efecto de entre los integrantes de la Mesa de Igualdad.

En la designación de las personas integrantes del Comité se garantizará la distancia de parentesco, por afinidad o consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas y las personas implicadas en el procedimiento. La persona del Comité de asesoramiento afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto.

La totalidad de la composición de este Comité vendrá obligada a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

### RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

La asesoría confidencial que haya recibido la solicitud de constitución del Comité de Asesoramiento lo comunicará a:

- ✓ La Dirección o Subdirección correspondiente, para que en el plazo de veinticuatro horas designe a las personas que formarán parte del Comité.
- ✓ Al Comité General de Empresa para que en el plazo de veinticuatro horas designe a uno de sus componentes para integrar el Comité.

Una vez designados los miembros, la Asesoría Confidencial procederá a citarlos y constituir el Comité de Asesoramiento.

Reunido el Comité de Asesoramiento, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación al no apreciar indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si el Comité de Asesoramiento acuerda continuar el procedimiento, realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de ACOSO SEXUAL O DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

Al término de dichas actuaciones, a quien se haya encargado la tramitación, elaborará un informe de conclusiones que presentará al Comité de Asesoramiento para su aprobación y tramitación.

Su funcionamiento se regirá por:

- La Normativa Laboral vigente.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
- Las Directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.

### INFORMES DE CONCLUSIONES/RECOMENDACIONES

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

- Relación nominal de las personas que integran el Comité de asesoramiento e identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de ésta.
- Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- Otras actuaciones: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- Informe de conclusiones, recogiendo los posibles votos u opiniones particulares que quieran recoger sus componentes y medidas propuestas concretas, así como el seguimiento de la eficacia de tales medidas en un plazo temporal concreto, que sea fijado por el Comité de Asesoramiento.

## ANEXO IV

### LISTADO DE EJEMPLOS DE CONDUCTAS Y COMPORTAMIENTOS NO DESEADOS

A modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que este tipo de conductas pueden evidenciar la existencia de un posible acoso sexual o por razón de sexo.

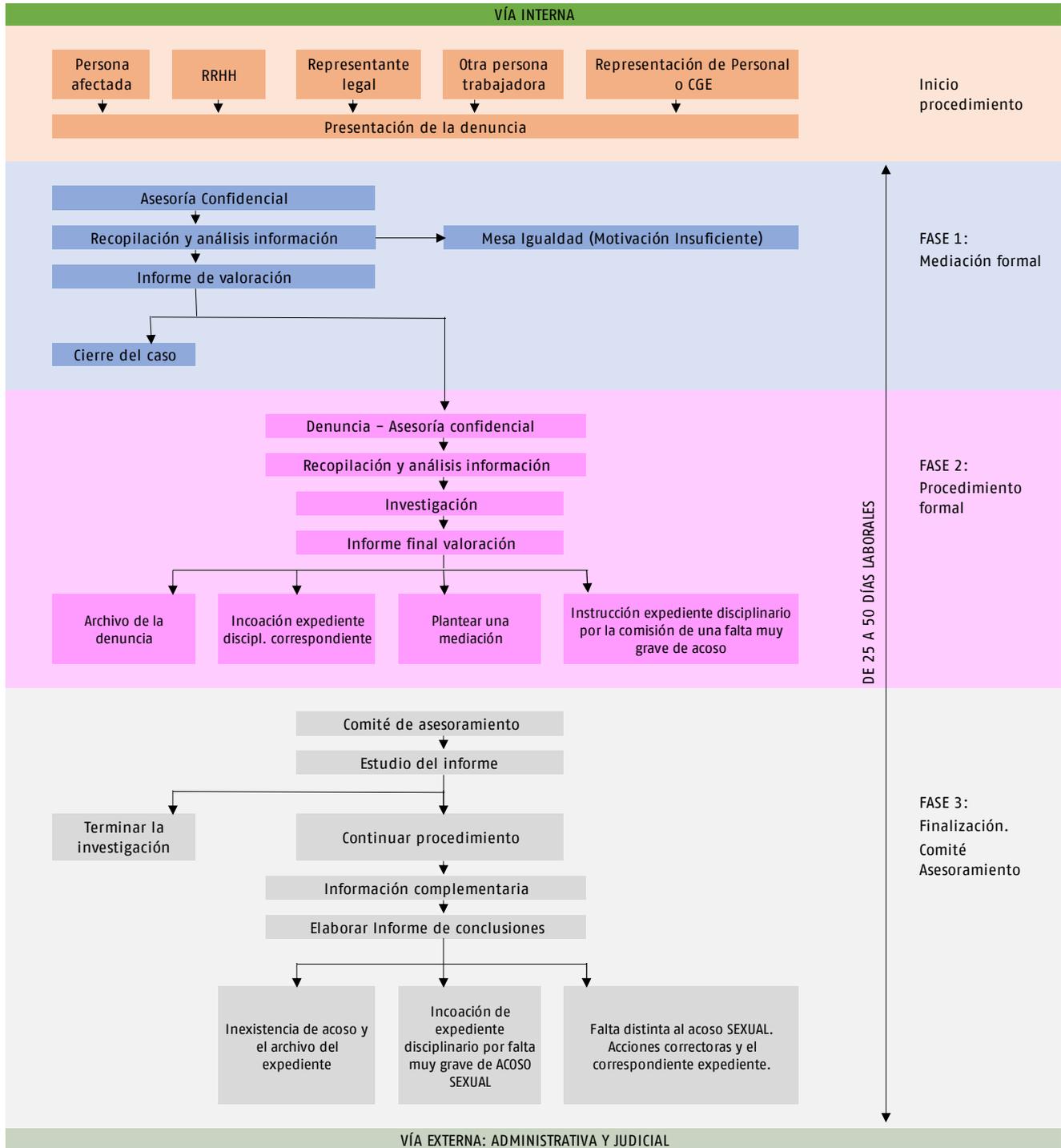
#### ACOSO SEXUAL

- Difundir rumores o explicar detalles sobre la vida y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios, bromas o gestos obscenos de naturaleza sexual en repetidas ocasiones.
- Hacer continuos comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Enviar o usar cartas, notas, mensajes, correos electrónicos, imágenes o fotografías de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Hacer demandas de favores sexuales o chantajes de esa índole.
- Provocar o imponer acercamientos físicos excesivos o buscar quedarse deliberadamente a solas con una persona.
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo con comentarios de naturaleza sexual, con insistencia y repetición.

#### ACOSO POR RAZON DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL

- Utilizar insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo u orientación sexual.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo u orientación sexual.
- Utilizar continuas bromas ofensivas y humor sexista.
- Ignorar repetidamente aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo u orientación sexual.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo. (contexto intimidatorio, hostil ofensivo o humillante, que afecta al entorno del trabajo)
- Menospreciar el trabajo de una persona por razón de sexo u orientación sexual.
- Conductas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

## ANEXO V ESQUEMA DE DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO



## **Anexo IV. Manifiesto contra la violencia de Género**

## **MANIFIESTO CONJUNTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE ADIF (DIRECCIÓN- REPRESENTACIÓN DE PERSONAL) CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES**

La violencia contra las mujeres es una de las más degradantes violaciones de los derechos humanos; se ha acreditado que no respeta territorios ni fronteras, culturas o niveles económicos; y está presente en épocas de conflicto y en tiempo de paz, en el hogar, en las familias, en el trabajo y en la calle.

Esa violencia causa daño y sufrimiento a millones de mujeres en el mundo, impide alcanzar los objetivos de la igualdad y continúa siendo una lacra trágica en nuestro país; a lo que hay que añadir la incidencia negativa en la situación de la mujer las condiciones creadas por la pandemia Covid-19.

Esta Comisión de Igualdad de Adif quiere mostrar su rechazo más enérgico, unánime y absoluto contra la violencia hacia las mujeres por ser tales, y reafirma su compromiso contra la misma, recordando lo señalado en su objetivo concreto sobre este tipo de violencia recogido en el vigente II Plan de Igualdad:

*“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 25 DE NOVIEMBRE** fue designado por la Asamblea General de las Naciones Unidas **EL DÍA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.**

Con este motivo, esta Comisión de Igualdad manifiesta su acuerdo y compromiso con las palabras del actual Secretario General de la ONU:

*“La violencia sexual contra las mujeres y las niñas tiene sus raíces en siglos de dominación masculina. No olvidemos que las desigualdades de género que alimentan la cultura de la violación son esencialmente una cuestión de desequilibrio de poder”.*

La Comisión de Igualdad muestra su voluntad de apoyar la **Iniciativa Spotlight**, campaña conjunta de la Unión Europea y las Naciones Unidas orientada a eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

**EN ADIF CERRAMOS LA PUERTA A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. ANTE LAS AGRESIONES TOLERANCIA CERO, DAMOS LA CARA, NO SOMOS CÓMPICES.**

**QUEREMOS ENVIAR UN MENSAJE DE SOLIDARIDAD Y ESPERANZA A LAS VÍCTIMAS. HAY SALIDA AL MALTRATO. ENTRE TODAS Y TODOS CONSTRUYAMOS UN MUNDO MEJOR Y APOYEMOS EL MINUTO DE SILENCIO CONVOCADO EL DÍA 25 A LAS 12:00 HORAS.**

**16- 11-2020**

## **Anexo V. Auditoría retributiva**

# 1. Introducción Auditoría Retributiva

El Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en su artículo 7, "Concepto de Auditoría Retributiva", señala que las empresas que elaboren un Plan de Igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

Adif es una empresa con más de once mil personas trabajadoras propias, con una regulación exhaustiva de todos los conceptos y elementos que se recogen en el Real Decreto para conformar la citada auditoría retributiva.

Esta circunstancia hace prácticamente imposible elaborar una auditoría retributiva con el nivel de detalle que establece el Real Decreto, conforme a las herramientas puestas a disposición de las empresas en la página web del Ministerio, ya que la "Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas" a que hace referencia la Disposición Adicional tercera del mismo todavía no está disponible.

Además de lo anterior, la vigente clasificación profesional de la empresa procede del X convenio colectivo de RENFE, del año 1993, y en la actualidad nos encontramos en pleno proceso de revisión de la misma y de negociación de una nueva Ordenación Profesional en el marco del vigente Convenio Colectivo, por lo que carece de todo sentido abordar el arduo trabajo de valoración de todos los puestos y categorías de la actual clasificación como indica el Real Decreto, puesto que buena parte de ellos van a ser modificados para quedar integrados en nuevos Grupos Profesionales.

Siendo así, resulta más eficaz para conseguir los objetivos del Real Decreto, incluir en el Diagnóstico de Situación y en el propio Plan de Igualdad un resumen de las herramientas de que dispone la empresa para realizar los análisis y el ejercicio de transparencia retributiva que determina el Real Decreto; y cuando se disponga de la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas que se recoge en el mismo, y finalicen las negociaciones en la empresa de la nueva Ordenación Profesional, la entidad realice una auditoría retributiva conforme a lo señalado en aquélla.

Adif es una empresa cuyo personal actualmente se distribuye en puestos de trabajo y categorías profesionales:

- La Estructura de Dirección son puestos de trabajo y personas fuera del ámbito personal del Convenio Colectivo y se regula por las normas que vienen recogidas en el epígrafe 3 "Valoración de puestos de Estructura de Dirección en Adif".
- La Estructura de Apoyo son puestos de trabajo y personas del ámbito personal de Convenio Colectivo, y se regula por las normas que se recogen en el epígrafe 4 "Valoración de puestos de Estructura de Apoyo en Adif".
- Los Mandos Intermedios y Cuadros Técnicos son también puestos de trabajo y personas del ámbito personal de Convenio Colectivo, y se regulan por las normas que se recogen en el epígrafe 5 "Valoración de puestos de Mando Intermedio y Cuadro en Adif".
- El Personal Operativo lo conforman categorías profesionales y personas también del ámbito personal de Convenio Colectivo, y su regulación se encuentra recogida

en la Normativa laboral vigente, cuyo resumen se recoge en el punto 6 “Valoración de Personal Operativo en Adif”.

En las citadas normas se recogen las competencias, funciones y tareas de todas las personas trabajadoras de la entidad; y todas ellas son realizadas en igualdad de condiciones por mujeres y hombres, sin que exista ninguna diferencia en las mismas motivadas por el sexo de la persona trabajadora.

Adif reitera su compromiso, recogido en la cláusula 7ª del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, de avanzar y alcanzar acuerdos en la ordenación profesional en procesos de negociación que se acuerden con la representación de personal, siguiendo los planteamientos recogidos en la citada cláusula.

### Plantilla de Adif

Fecha	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
Diciembre 2020	9.713	84,88%	1.730	15,12%	11.443

### Distribución de la plantilla por edades y media de edad

Banda de edad	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total	Global
Hasta 25 años	42	87,50%	6	1,82%	48	0,42
De 26 a 30	200	80,00%	50	20,00%	250	2,19
De 31 a 35	352	72,73%	132	27,27%	484	4,23
De 36 a 40	524	74,33%	181	25,67%	705	6,16
De 41 a 45	499	70,88%	205	29,12%	704	6,15
De 46 a 50	348	71,31%	140	28,69%	488	4,26
De 51 a 55	1.589	83,99%	303	16,01%	1.892	16,53
De 56 a 60	3.739	89,32%	447	10,68%	4.186	36,58
De 61 a 65	2.418	90,09%	266	9,91%	2.684	23,46
Más de 66	2	100,00%	0	0,00%	2	0,02
<b>Total</b>	9.713		1.730		11.443	
<b>Media de Edad</b>	<b>55 años</b>		<b>50 años</b>		<b>GLOBAL 54 años</b>	

### Distribución de la plantilla por antigüedad y media de antigüedad

Nº de cuatrienios	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total	Global
Menos de 3 cuatrienios	1572	74,43%	540	25,57%	2112	18,46
De 3 a 4 cuatrienios	520	68,24%	242	31,76%	762	6,66
De 5 a 6 cuatrienios	82	69,49%	36	30,51%	118	1,03
De 7 a 8 cuatrienios	2035	92,96%	154	7,04%	2189	19,13
A partir de 9 cuatrienios	5504	87,90%	758	12,10%	6262	54,72
<b>Total</b>	9.713		1.730		11.443	
<b>Media de Antigüedad</b>	<b>31 años</b>		<b>24 años</b>		<b>GLOBAL 30 años</b>	

### Distribución de la plantilla por organismos

Organismos	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
Presidencia	52	50,98%	50	49,02%	102
D.G. Planificación Estratégica y Proyectos	90	64,75%	49	35,25%	139
D.G. Seguridad, Procesos y Sistemas Corporativos	407	77,38%	119	22,62%	526
Secretaría General	84	47,19%	94	52,81%	178
D.G. Gestión de Personas	352	65,06%	189	34,94%	541
D.G. Financiera y de Control de Gestión	111	54,68%	92	45,32%	203
D.G. Construcción	62	77,50%	18	22,50%	80
D. G. Conservación y Mantenimiento	4.179	92,66%	331	7,34%	4.510
D.G. Circulación y Gestión de Capacidad	2.993	88,68%	382	11,32%	3.375
D.G. de Negocio y Operaciones Comerciales	1.242	76,52%	381	23,48%	1.623
Ámbito Red	141	84,94%	25	15,06%	166
<b>Total</b>	9.713	<b>84,88%</b>	1.730	<b>15,12%</b>	11.443

**Distribución de la plantilla por tipo de contrato con respecto al total de la plantilla de Adif**

Tipo de Contrato	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>Contrato temporal</b>	19	0,22%	11	0,69%	30
<b>Contrato indefinido</b>	8.586	99,78%	1.585	99,31%	10.171
<b>Total</b>	8.605		1.596		10.201

## 2. Sistema *Hay* de análisis y valoración de puestos.

Este Sistema de Escalas y Perfiles de Valoración de Puestos surgió a comienzos de los años 50 a manos del grupo fundado por "Edward N. Hay", uno de los pioneros de la gestión organizacional, en 1943.

En nuestra empresa, este sistema se ha utilizado para los puestos de Estructura de Dirección, puestos de Estructura de Apoyo y puestos de Mando Intermedio y Cuadro, aunque en estos supuestos, estructura de apoyo y Mando Intermedio y Cuadro, no están cerrados, ya que son planteamientos a desarrollar en función de la negociación de la clasificación profesional, por lo que no se pueden considerar como definitivos.

Se basa en el análisis y cuantificación de los siguientes tres factores y ocho elementos:

**1.- Factor competencia:** Conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para desempeñar adecuadamente el puesto, independientemente de cómo se hayan adquirido.

Este factor consta de tres elementos:

- Competencia técnica o especializada: Conjunto de conocimientos técnicos, experiencia o habilidades necesarios para el desempeño normal de su puesto, con independencia de su forma de adquisición. Su escala de valoración va desde el nivel "A. Primario" (actividades simples y repetitivas) al nivel "H. Especialidad empresarial" (especialización en campos de negocio muy diversificado).
- Competencia gerencial o directiva: Competencia requerida por la amplitud de la gestión con la que el puesto se enfrenta para integrar y armonizar recursos, actividades, funciones, grupos y objetivos distintos. Su escala de valoración va desde el nivel "0+. Mínima" (corresponde a puestos que realizan actividades o tareas sin organizarse ni su propio trabajo) al nivel "IV. Amplia" (puestos que integran todas las funciones de un negocio autónomo y de desarrollo funcional complejo, o varios negocios en mercados relacionados).
- Competencia en interacción humana: Competencia requerida para lograr resultados a través de otras personas, subordinados o no, internos o externos a la organización. Su escala de valoración va desde el nivel "1. Básica" (eficacia normal en trato con otros) al nivel "3. Esencial" (es de máxima importancia tener habilidad para comprender, desarrollar y motivar a las personas).

**2.- Factor solución de problemas:** Mide la calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar solución a los problemas que se presentan.

Este factor lo medimos a través de dos elementos:

- Marco de referencia: Medida de la autonomía de pensamiento para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se le presente. Depende del plano en el que se desenvuelve el puesto (operativo, práctico o estratégico). Su escala de valoración va desde el nivel "A. Rutina estricta" (reglas o instrucciones

simples, detalladas o repetitivas) al nivel "G. Indefinido" (políticas globales; principios amplios; metas genéricas).

- Exigencia de los problemas: Medida de la intensidad, esfuerzo y creatividad de pensamiento necesarios para encontrar soluciones a los problemas que se presenten. Su escala de valores va desde el nivel "1. Memoria selectiva" (muy simples y definidos. El pensamiento repite lo aprendido" hasta el nivel "5. Pensamiento creativo" (muy complejos, indefinidos. El pensamiento crea nuevas concepciones y cambios fundamentales de enfoque).

**3.- Factor responsabilidad:** Mide el valor que aporta el puesto a la organización. Su evaluación implica medir y determinar la contribución de los puestos a los resultados de la Organización.

Este factor tiene 3 elementos:

- Libertad para actuar: Nivel de autonomía de decisión y acción concedido a un puesto para el logro de resultados. Viene determinado por el grado y naturaleza de la revisión o dirección que recibe. Su escala de valoración va desde el nivel "A. Prescripción" (estos puestos están sujetos a instrucciones directas y detalladas. Supervisión estrecha.) hasta el nivel "G. Política estratégica" (estos puestos, por razón de su tamaño, gran complejidad y alto grado de efecto sobre los resultados de la Organización, están solamente sujetos a una guía general por parte de los órganos de la más Alta Dirección).
- Magnitud: Equivalente económico del área o áreas de la organización más significativamente afectadas por el puesto. Su escala de valores va desde "Mínima" a "Muy grande".
- Impacto: Forma o modo que tiene un puesto de incidir con sus resultados en la dimensión económica identificada. Su escala de valoración va desde el nivel "R. Remoto" (su influencia es reducida en relación a la magnitud elegida) hasta el nivel "P. Primario" (responsable único de las decisiones y sus resultados).

## 3. Valoración de puestos de Estructura de Dirección en Adif

### 3.1 Introducción

La valoración de los Puestos de la Estructura de Dirección se basa en el análisis de los siguientes factores:

Factor competencia:

- Competencia técnica o especializada: Conocimientos y experiencia técnica, desde actividades simples a maestría científica.
- Competencia gerencial o directiva: Aspectos gerenciales de una tarea a integrar funciones heterogéneas.
- Competencia en interacción humana: lograr resultados a través de otros, desde comunicación normal a motivación fuerte.

Factor solución de problemas:

- Marco de referencia: nivel de iniciativa de pensamiento, desde rutina estricta a políticas globales.
- Exigencia de los problemas: Intensidad, esfuerzo y creatividad del pensamiento, desde situaciones idénticas a soluciones innovadoras.

Factor responsabilidad:

- Libertad para actuar: nivel de autonomía de decisión y acción, desde instrucciones estrictas a dirección estratégica.
- Magnitud: Equivalente económico del área a la que afecta, desde mínima a muy grande.
- Impacto: Modo de incidir en la magnitud elegida, desde remoto a primario.

### 3.2 Clasificación de los puestos

La clasificación de puestos está referenciada al sistema de valoración de puestos HAY adaptado a la empresa, a tal efecto, se asignan unos valores a los puestos en función de los factores establecidos, y como resultado de esos valores se clasifican los puestos en categorías.

Otros parámetros organizativos que se consideran en el sistema son los siguientes:

- No puede depender un puesto de una categoría de otro puesto de su misma categoría.
- Se prioriza el puesto de Gerencia en el ámbito no corporativo, y el puesto de Jefatura de Área se prioriza en el ámbito corporativo
- Tiene que haber una coherencia organizativa tanto en la propia estructura como entre las distintas estructuras, utilizando los mismos criterios, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada organización.

Las actuales categorías, se caracterizan por:

#### Dirección

Son responsables de ámbitos organizativos y funcionales extensos y de máxima relevancia. Toman decisiones con total autonomía, siguiendo las políticas generales de la Empresa, para conseguir resultados en el medio y largo plazo. Planifican y dirigen los procesos críticos de Adif. Son los responsables últimos de la definición e implantación de políticas, normativas y procedimientos de su ámbito de responsabilidad.

#### Subdirección

Responsables de la gestión de los principales procesos de la Empresa. Implantan estrategias a través de la gestión de equipos especializados. Consiguen resultados a corto y medio plazo, a través de la gestión de otros.

#### Gerencia de Área

Principalmente en el ámbito productivo, son responsables de la planificación, seguimiento y evaluación de actividades que integran un proceso más amplio. Su principal contribución radica en su capacidad de gestión para conseguir resultados en el corto y medio plazo, a través de otros.

#### Jefatura de Área

Principalmente en el ámbito corporativo, son responsables de la planificación, seguimiento y evaluación de actividades que integran un proceso más amplio. Su principal contribución radica en su capacidad de gestión para conseguir resultados en el corto y medio plazo, a través de otros

#### Jefatura

Coordina actividades y supervisan equipos técnicamente especializados. Su principal contribución radica en su capacidad de coordinación y supervisión de actividades para conseguir resultados en el corto plazo, a través de otros

### **3.3 Escala de puntos**

La distribución de puntos se hace teniendo como referencia los intervalos de puntos en la valoración del sistema HAY.

En el factor competencia el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos son de nivel medio-alto a alto, lo que da mínimo unos 240 puntos.

En el factor solución de problemas, la capacidad para identificar y encontrar solución a los problemas suele dar una puntuación a partir de unos 90 puntos.

En el factor responsabilidad, se mide el valor que aporta el puesto a la organización y suele dar una puntuación a partir de unos 120 puntos.

En base a los intervalos definidos en el sistema HAY, el intervalo más cercano empieza en 460, y para que haya suficiente discriminación, cada 2 intervalos se agrupa una categoría, dando la siguiente clasificación

- Jefatura. 460-608 puntos.
- Jefatura de Área/Gerencia de Área. 608-800 puntos.
- Subdirección. 800-1056 puntos.
- Dirección. 1056- o más puntos.

### 3.4 Situación actual

En el proceso de creación de los puestos de ED se valoran mediante un análisis comparativo con los puestos del área y los puestos de la empresa. Los diferentes puestos de ED se agrupan por categorías (Dirección, Subdirección, Gerencia de Área, Jefatura de Área y Jefatura).

#### Personal de Estructura de Dirección en Adif

Estructura	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
Jefatura	300	77,72%	86	22,28%	386
Estructura de Dirección	340	77,63%	98	22,37%	438
<b>Total</b>	640		184		824

## 4. Valoración de puestos de Estructura de Apoyo en Adif

### 4.1 Introducción

El colectivo de Técnicos que constituyen la Estructura de Apoyo de Adif se rige por lo estipulado en los siguientes Convenios Colectivos:

- IX Convenio Colectivo, de 29/07/1991.- Artículo 27.- Estructura Funcional o de Apoyo.
- X Convenio Colectivo, de 28/07/1993.- Título III.- Clasificación Profesional. - Artículo 48.- Grupo: Personal Técnico Superior.
- XI Convenio Colectivo, de 01/08/1995.- Cláusula 15.- Regulación Marco de la Estructura de Apoyo.
- XIV Convenio Colectivo, de 18/07/2003.- Cláusula 19ª.- Estructura de Apoyo.

La clasificación de este colectivo tiene como principal característica diferenciadora con respecto al sistema profesional específico de los niveles salariales inferiores que se trata de un sistema de categoría profesional única, en el que las características diferenciadoras se definen por puestos de trabajo.

El puesto de trabajo de Técnico es una unidad organizativa dotada de funciones y objetivos.

La Cláusula 15 del XI Convenio Colectivo, recoge que esta nueva valoración de la organización de la Estructura de Apoyo de la empresa ha sido realizada e inventariada por la Dirección General de Organización y Recursos Humanos. El punto de partida de los diferentes procesos expuestos en este documento es la actual situación de encuadramiento puesto/persona. Del proceso global se da cuenta al Comité General de Empresa.

La valoración de puestos de trabajo de este colectivo se llevó a cabo mediante el “Sistema HAY de Análisis y Valoración de Puestos”, un sistema homologado y objetivo de valoración.

### 4.2 Clasificación de los puestos

La clasificación de puestos está referenciada al sistema de valoración de puestos HAY adaptado a la empresa.

#### 4.2.1 Clasificación Organizativa

El artículo 27 del IX Convenio Colectivo establece que las personas que ocupan puestos de Estructura de Apoyo conforman el primer nivel de responsabilidad operativa o de Técnicos, en dependencia directa de las Direcciones y/o Cuadros superiores, según se trate. Integran este colectivo los agentes que, en posesión o no de título académico, han adquirido un adecuado nivel de desarrollo de conocimientos profesionales o teóricos aplicables a las diferentes especialidades que componen la actividad ferroviaria.

El artículo 48 del C Convenio Colectivo, indica además que en el desarrollo de su cometido podrán ejercitar funciones de línea o de “staff”.

Se han establecido dos niveles de responsabilidad diferenciados en base a los criterios de competencia (conocimientos técnicos y gerencia), solución de problemas y responsabilidad:

- Técnico.
- Técnico Especialista.

#### 4.2.2 Clasificación Retributiva

Estos dos niveles organizativos de Técnicos también se diferencian retributivamente, según las bandas de referencia expresadas en las tablas salariales vigentes para los componentes fijo y variable, garantizando en cada caso los valores mínimos de éstas.

Otros parámetros organizativos que se consideran en el sistema son los siguientes:

- ✓ No puede depender un puesto de una categoría de otro puesto de su misma categoría.
- ✓ Tiene que haber una coherencia organizativa tanto en la propia estructura como entre las distintas estructuras, utilizando los mismos criterios, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada organización.

### 4.3 Escala de puntos

La distribución de puntos se hace teniendo como referencia los intervalos de puntos en la valoración del sistema HAY.

En el factor “competencia” el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos son de nivel medio o medio-alto, situándose entre los 176 y los 239 puntos.

En el factor “solución de problemas”, la capacidad para identificar y encontrar solución a los problemas se sitúa entre los 58 y 89 puntos.

En el factor “responsabilidad”, se mide el valor que aporta el puesto a la organización y se sitúa ente los 88 y los 119 puntos.

En base a los intervalos definidos en el sistema HAY, el intervalo de puntuación se establece entre los 320 y los 459 puntos.

Como se dice más arriba, esta escala no está cerrada, tratándose de borradores de trabajo y habrá que estar a lo que se acuerde en la negociación de la clasificación profesional, por lo que no pueden considerarse como definitivos.

### Personal de Estructura de Apoyo en Adif

Estructura	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
Estructura de Apoyo	709	73,40%	257	26,60%	966
<b>Total</b>	709		257		966

## 5. Valoración de puestos de Mando Intermedio y Cuadro en Adif

### 5.1 Introducción

El colectivo de Mandos Intermedios y Cuadros se rige por el “Marco Regulador de Mandos Intermedios y Cuadros” del XII Convenio Colectivo de Renfe, de 9 de septiembre de 1998.

La clasificación este colectivo tiene como principal característica diferenciadora con respecto al sistema profesional específico de los niveles salariales inferiores, que se trata de un sistema de categoría profesional único, en el que las características diferenciadoras se definen por puestos de trabajo.

El puesto de trabajo de Mando Intermedio y Cuadro es una unidad organizativa dotada de funciones y objetivos propios.

Los puestos de Cuadro tienen como característica básica común un nivel de competencia técnica de titulado de grado medio o equivalente, y no es necesaria la concurrencia de los requisitos de supervisión, organización ni coordinación de equipos a su cargo.

La valoración de puestos de trabajo al que hace referencia el artículo 2.4 del XII Convenio se lleva a cabo mediante el “Sistema HAY de Análisis y Valoración de Puestos”, un sistema homologado y objetivo de valoración que dio como resultado el “Catálogo de Puestos de Mandos Intermedios y Cuadros”.

Cumpliendo lo estipulado en este mismo artículo, se informó al Comité General de Empresa de la creación de nuevos puestos y del contenido funcional de los mismos, así como del sistema de valoración empleado.

### 5.2 Clasificación de los puestos

La clasificación de puestos está referenciada al sistema de valoración de puestos HAY adaptado a la empresa.

#### 5.2.1 Clasificación Organizativa

Se han establecido tres niveles de responsabilidad diferenciados en base a los criterios de competencia (conocimientos técnicos y gerencia), solución de problemas y responsabilidad:

- **Nivel 1:** Son puestos de naturaleza técnica y con responsabilidad jerárquica sobre un equipo a su cargo que controlarán de forma cercana, debiendo obtener resultados a partir de ellos. En todas las áreas se trata de especialistas en la materia a su cargo, cuya suficiencia técnica es imprescindible para el correcto desempeño de las actividades de las que se responsabilizan. Controlan un proceso homogéneo pero que requiere de la integración de objetivos parciales relacionados entre sí.

- **Nivel 2:** Se trata de especialistas que realizan actividades, bien de tipo técnico dentro de un proceso, actuando bajo supervisión, bien de tipo soporte muy cualificado, con cierta autonomía; para lo que requieren de conocimientos conseguidos a través de la formación y de la práctica. Deben participar en las acciones formativas que se establezcan necesarias dentro de su área/unidad.
- **Nivel 3:** Se trata de puestos que prestan soporte al desarrollo de las funciones del área en la que desempeñan su actividad, desarrollando tareas específicas técnicas y/o administrativas más o menos procedimentadas. Deben participar en las acciones formativas que se establezcan necesarias dentro de su área/unidad.

### 5.2.2 Clasificación Retributiva

Estos tres niveles de Mandos Intermedios y Cuadros Técnicos también se diferencian retributivamente. En el punto 2 la Cláusula 18 del XIV Convenio colectivo, de 18 de julio de 2003, se establece que el sistema retributivo de los Mandos Intermedios y Cuadros se formará con dos niveles de componente fijo (el mismo para los Niveles 1 y 2) y tres niveles de componente variable, según las bandas de referencia expresadas en las tablas salariales vigentes y garantizando en cada caso los valores mínimos de éstas.

El “Marco Regulador de Mando Intermedio y Cuadro” del XII Convenio Colectivo, establece que, cuando concurren las circunstancias oportunas, se establecerá un complemento de puesto en función de las específicas características del puesto de que se trate. Las Tablas Salariales vigentes recogen esos complementos de puesto y sus cuantías.

Otros parámetros organizativos que se consideran en el sistema son los siguientes:

- ✓ No puede depender un puesto de una categoría de otro puesto de su misma categoría.
- ✓ Tiene que haber una coherencia organizativa tanto en la propia estructura como entre las distintas estructuras, utilizando los mismos criterios, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada organización.

## 5.3 Escala de puntos

La distribución de puntos se hace teniendo como referencia los intervalos de puntos en la valoración del sistema HAY.

En el factor “competencia” el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos son de nivel medio o medio-alto, situándose entre los 132 y los 175 puntos.

En el factor “solución de problemas”, la capacidad para identificar y encontrar solución a los problemas se sitúa entre los 29 y 57 puntos.

En el factor “responsabilidad”, se mide el valor que aporta el puesto a la organización y se sitúa ente los 38 y los 87 puntos.

En base a los intervalos definidos en el sistema HAY, el intervalo de puntuación se establece entre los 199 y los 319 puntos, obteniéndose la siguiente clasificación en función de los 3 niveles:

- Nivel 3: 200-229 puntos.
- Nivel 2: 230-263 puntos.
- Nivel 1: 264-303 puntos.

Como se dice más arriba, esta escala no está cerrada, tratándose de borradores de trabajo y habrá que estar a lo que se acuerde en la negociación de la clasificación profesional, por lo que no pueden considerarse como definitivos.

### Personal de Mandos Intermedios y Cuadros en Adif

Colectivo	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>MANDO INTERMEDIO Y CUADRO</b>	2.225	<b>83,52%</b>	439	<b>16,48%</b>	2.664
<b>Total</b>	2.225		439		2.664

## 6. Valoración de Personal Operativo en Adif

### 6.1 Introducción

La regulación del Personal Operativo de Adif está recogida en la Normativa Laboral vigente en la empresa, en el marco del X Convenio Colectivo de RENFE, del año 1993, con los sucesivos cambios puntuales acordados con los sindicatos en los posteriores convenios.

### 6.2 Clasificación Profesional de Adif

Se desarrolla en los artículos 42 a 105 de la Normativa, y se divide por clasificación del personal según la permanencia y según las funciones, estructurada en los siguientes grupos:

- Personal de Proceso electrónico de datos, subdividido en programación, operación y tratamiento de datos.
- Personal de Delineación
- Personal de Organización
- Personal de Laboratorio
- Personal de movimiento o circulación
- Personal de Conducción
- Personal de Conservación y Vigilancia de Vía
- Personal de Maquinaria de Vía
- Personal de Instalaciones de Seguridad, Alumbrado y Fuerza y Telecomunicaciones, subdividido en instalaciones de alumbrado y fuerza, instalaciones de seguridad y Telecomunicaciones
- Personal de Electrificación, subdividido en línea electrificada y subestaciones y telemandos
- Personal de Oficinas
- Personal de Tesorería y Contabilidad
- Personal de Suministros
- Personal de Talleres
- Personal de Prevención y Seguridad
- Personal de conducción de vehículos automóviles
- Personal subalterno

Cada uno de los grupos y subgrupos se ordenan por los niveles salariales que se recogen en cada uno de ellos, del nivel 3 al 6 según el caso.

Cada grupo recoge las fichas de descripción de cada uno de ellos, en las cuales se recogen el número de las categorías por nivel salarial que compone cada una de las mismas, el acceso y salida de ellas, y las funciones y competencias que tienen, así como otras observaciones, tales como si son categorías de ingreso o las titulaciones precisas en su caso, entre otras.

## 6.3 Retribución

Las retribuciones del Personal Operativo se recogen en los artículos 116 a 181 de la Normativa, estructuradas en Sueldos, Complementos, Pagas extraordinarias, Gratificaciones, Pluses, Incentivos y primas y otros conceptos salariales.

Los incrementos retributivos se pactan en la negociación de los sucesivos Convenios Colectivos de la entidad, y las Tablas Salariales de cada momento son aprobadas por la Comisión Negociadora de los mismos.

Como se acredita en la tabla 6 del Análisis de Indicadores Cuantitativos del Diagnóstico de Situación actual, "Conceptos salariales, desagregados por sexo, niveles salariales y datos económicos", donde se recogen desglosados por mujeres y hombres, el número de trabajadores/as, los conceptos fijos, fluctuantes y las variables en los niveles salariales de la entidad, no existe ningún tipo de discriminación retributiva por razón de género.

### Personal Operativo en Adif

Colectivos	Hombres	% H	Mujeres	% M	Total
<b>PERSONAL OPERATIVO</b>	6.139	<b>87,84%</b>	850	<b>12,16%</b>	6.989
<b>PERSONAL CUALIFICADO</b>	5.309	<b>87,16%</b>	782	<b>12,84%</b>	6.091
Gestión	373	51,88%	346	48,12%	719
Circulación	1.738	87,51%	248	12,49%	1.986
Infraestructura	2.881	97,99%	59	2,01%	2.940
Estaciones	317	71,08%	129	28,92%	446
<b>PERSONAL NO CUALIFICADO</b>	830	<b>92,43%</b>	68	<b>7,57%</b>	898
<b>Total</b>	6.139		850		6.989

## 7. Registro retributivo

El Registro Retributivo se implantó en la empresa mayo de 2021, en base al principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, regulado por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, y su desarrollo en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La elaboración de este Registro se adecuó en contenido y alcance a lo establecido en la sección 1ª del capítulo III del citado Real Decreto; así, abarca a toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, recoge los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexos, y la media aritmética y la mediana de las diferentes percepciones percibidas.

Conforme a lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto, el Comité General de Empresa (CGE) fue consultado con carácter previo a su elaboración del registro, en reunión celebrada al efecto el 30 de marzo, y su entrada en vigor se produjo el 14 de abril de 2021.

Tras su presentación al CGE y hasta su puesta en funcionamiento, se elaboró un procedimiento interno para articular el acceso al Registro por parte de las personas trabajadoras de la empresa, acceso que se les facilita a través de la Representación Legal de las personas trabajadoras, conforme se establece en el artículo 5.3 del Real Decreto.

Desde la primera reunión de acceso al Registro Retributivo, celebrada entre Dirección y CGE el 5 de mayo de 2021, se han venido manteniendo sucesivas reuniones mensuales cuando alguna persona trabajadora de la empresa ha solicitado el acceso al mismo.

En esa primera reunión celebrada se informó al CGE de los motivos a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo es superior a las de otro en, al menos, un veinticinco por ciento, conforme se recoge en el artículo 6 b) del Real Decreto.

La información facilitada fue la siguiente:

- Gerente de Área. En el caso de la diferencia en la mediana de los/las Gerentes de Área, superior al 25% en favor del colectivo de mujeres, se debe a que el conjunto de mujeres que durante 2020 ha desempeñado esos puestos pasaron a la Estructura de Dirección antes de que las bandas salariales que se aplican en la promoción se ajustaran (año 2012).
- Capataz de Vía y obras. En esta categoría se produce una comparativa de 2 mujeres frente a 106 hombres, razón por la cual es difícil elevar a comportamiento general los datos retributivos de las mujeres, ya que, al ser un colectivo tan reducido, cualquier incidencia que afecta a una de ellas tiene un impacto muy significativo (en uno de los casos durante 2020 se ha producido una situación de IT prolongada).
- Encargado de Subestaciones y Telemandos. En esta categoría se produce una comparativa de 4 mujeres frente a 166 hombres, razón por la cual es difícil elevar a comportamiento general los datos retributivos de las mujeres ya que, al ser un colectivo tan reducido, cualquier incidencia que afecte a una de ellas tiene un impacto muy significativo (además, durante 2020 se había producido un error

administrativo en el caso de una de las cuatro nóminas de mujeres, ya corregido, que ha distorsionado los datos).

- Maquinista Principal. En este caso la diferencia tanto en la media como en la mediana, superior al 25% en favor del colectivo de mujeres, se justifica porque en el colectivo de hombres durante el año 2020 se han producido algunos episodios de Incapacidad Temporal, por enfermedad y por accidente, que han influido notablemente en las percepciones anuales.

El Registro retributivo de Adif se estructura en los siguientes apartados, a los que se puede tener acceso de acuerdo con lo indicado en el procedimiento establecido para ello:

- Información del total de la Entidad, con el resumen del total de las percepciones de las personas trabajadoras de Adif.
- Información del total de la entidad por concepto, donde se recoge la media y mediana de hombres y mujeres en todas y cada una de las claves salariales de la entidad.
- Información de resumen por grupo, en el que se recogen las medias de hombres, media de mujeres y medianas de hombres y mujeres, así como el porcentaje de las brechas, tanto de la Estructura de Dirección, con todos sus puestos: Dirección General, Dirección, Subdirección, Gerencia de Área, Jefatura de Área, Jefatura, de la Estructura de Apoyo, Técnico/a Especialista y Técnico/a, los TFS, Cuados Técnicos y Mandos Intermedios, así como el Personal Operativo por su categoría de trabajo.
- Información de todo el personal por grupos y todos los conceptos, recogido con la media de hombres, media de las mujeres y mediana de hombres y mujeres, por niveles salariales y recogiendo todas las claves que se abonan en cada uno de los mismos.
- Información de las medias de hombres y mujeres, así como de la brecha salarial y las medianas de hombres y mujeres y su brecha, por niveles.
- Información de todas las claves salariales que se perciben, figurando sus respectivas medias y medianas de hombres y mujeres.

Hay que concluir este Informe, que acompaña al Diagnóstico de Situación en Igualdad, señalando que se cumple también lo dispuesto en la sección 3ª de éste, la transparencia en la negociación colectiva, ya que como se recoge en el mismo, *"con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4"*.

### Conceptos salariales desagregados por sexo, niveles salariales y datos económicos

Nivel salarial	Hombres					Mujeres				
	Nº Trab.	Fijos	Fluctuantes	Variables	TOTAL	Nº Trabaj.	Fijos	Fluctuantes	Variables	TOTAL
3	1.125	23.913.180,29	2.906.609,73	8.290.065,19	35.109.855,21	104,08	1.473.641,97	66.949,88	608.110,91	2.148.702,76
4	1.816,42	39.276.727,65	4.792.180,23	12.862.053,23	56.930.961,11	221,17	3.435.885,75	260.191,22	1.561.396,54	5.257.473,51
5	1.263,17	29.505.418,7	3.780.999,07	10.034.597,35	43.321.015,12	329,67	6.179.055,57	454.230,49	2.693.539,01	9.326.825,07
6	1.982,58	45.731.165,39	6.643.585,99	19.559.186,89	71.933.938,27	186,33	3.662.322,79	457.915,93	1.739.813,89	5.860.052,61
7	41,33	815.129,3	145.738,31	424.439,7	1.385.307,31	2	43.998,49	5.722,49	20.105,59	69.826,57
8	1	22.368,04		5.636,51	28.004,55	0				0
10	17,08	453.013,61		34.095,42	487.109,03	3,17	100.888,82		9.801,73	110.690,55
11	2	17.329,62		4.259,2	21.588,82	3	98.596,36		12.423,19	111.019,55
12	9	249.005,92		23.729	272.734,92	4	144.085,39		15.056,28	159.141,67
13	0				0	1	36.317,24		3.936,89	40.254,13
14	1	38.874,66		3.950,79	42.825,45	1	40.333,81		5.403,84	45.737,65
15	0				0	1	40.856,97		3.936,89	44.793,86
18	1,33	70.526,09		8.944,77	79.470,86	0				0
35	2.253,92	75.664.912,19	389.313,47	4.957.186	81.011.411,66	423,33	12.650.636,47	72.451,79	777.786,83	13.500.875,09
37	1.294,92	60.692.275,09	5.663,01	4.048.533,42	64.746.471,52	421	18.887.083,59	6.813,81	1.153.871,38	20.047.768,78
<b>Total</b>	<b>9.808,75</b>	<b>276.449.926,55</b>	<b>18.664.089,81</b>	<b>60.256.677,47</b>	<b>355.370.693,83</b>	<b>1.700,75</b>	<b>46.793.703,22</b>	<b>1.324.275,61</b>	<b>8.605.182,97</b>	<b>56.723.161,8</b>
	<b>86,24 % HOMBRES</b>					<b>13,76 % MUJERES</b>				

### Remuneración media distribuida por categoría profesional y género en Adif

Categoría profesional	Hombres	Mujeres
Estructura de Dirección	62.955,12 €	62.631,68 €
Estructura de Apoyo	45.059,00 €	46.240,82 €
Mandos Intermedios	36.493,19 €	34.872,43 €
Operativos	34.397,56 €	30.354,62 €

## 8. Medidas de conciliación en la entidad

El artículo 8 del Real Decreto 902/220 contempla también que se consideren las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa; o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica.

Habría que empezar diciendo que las medidas de conciliación vigentes en la empresa, como no puede ser de otra manera, son las contempladas en el Estatuto de los Trabajadores, pero es que también están en vigor las acordadas entre las partes en los muchos convenios colectivos vigentes en la entidad, y que todas ellas pueden ser utilizadas indistintamente por mujeres y hombres, sin que exista ningún tipo de limitación o discriminación en su uso por sexo.

Se va a hacer un recordatorio de las últimas medidas puestas en vigor en los últimos convenios colectivos de Adif:

### **I Convenio Colectivo Adif (2008)**

---

#### **Cláusula 5ª. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional**

“Ambas partes se comprometen a 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, a través del análisis de las diversas modalidades de jornada y condiciones de trabajo dentro de la negociación del Proyecto de Desarrollo Profesional; o su tratamiento en la Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación”.

Vacaciones: Preferencias para los trabajadores con hijos/hijas menores que estén supeditados por sentencia firme de divorcio o separación.

Vacaciones en período coincidente con baja por I.T derivada de embarazo, el parto o la lactancia: se tendrá derecho a su disfrute en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural.

Lactancia: Se amplía su duración a 12 meses o acumulación en 18 días.

Teletrabajo: Puesta en marcha de un Programa Piloto de Teletrabajo

#### **Cláusula 6ª. Igualdad de oportunidades y no discriminación**

##### **Medidas de selección y formación**

Los tribunales que resuelvan convocatorias de ingreso, así como los que se puedan constituir para las convocatorias de movilidad interna, 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 eliminación por razón de género.

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 procedentes 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.

## **II Convenio Colectivo de Adif (2012)**

---

### **Cláusula Adicional segunda**

Como norma, la jornada anual de Adif para el personal es de 1.720 o 1.728 horas, distribuidas en 215 o 216 días de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en las regulaciones específicas de jornadas establecidas.

### **Cláusula Adicional tercera**

Vacaciones en situación de incapacidad temporal. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal por contingencias distintas a la maternidad, que imposibilite al trabajador/a, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, en las fechas en que se pacte, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses, a partir del final del año en que se hayan originado.

## **I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad (2016)**

---

### **Cláusula 9ª. Licencia por constitución de pareja de hecho**

Desde la entrada en vigor del presente convenio se modifica el apartado a del 257, 258 y 544 de la normativa laboral sobre la licencia que se concede por la constitución de pareja de hecho.

## **II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad (2019)**

---

### **Cláusula 8.ª Jornada Laboral**

Teniendo en cuenta lo establecido en la disposición adicional centésima cuadragesima cuarta de la Ley de Presupuestos del Estado del presente año, que determina que *“a partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que en su caso se establezcan”*, quedando establecida la jornada anual en 1642 horas en cómputo de ocho horas diarias.

Para determinar la manera de aplicación de la misma en los diferentes ámbitos operativos de la empresa, entre ellos el del personal que trabaja a turnos, ambas partes abordarán una negociación que deberá culminar el 31 de mayo de 2019.

Tras un proceso negociador entre Adif y los comités de centro de trabajo provinciales en diferentes reuniones culminadas en los meses de mayo y junio de 2019 se alcanzaron acuerdos de reducción de jornada, en base a lo señalado en este precepto, para el todo el personal de Adif.

### **Cláusula 11ª.- Permisos y Licencias**

Reserva de puesto de trabajo para las excedencias por cuidado de personas dependientes.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, dará derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que se compute, exclusivamente a efectos de antigüedad, el periodo de duración de la misma. Asimismo, en esta situación podrá participar en convocatorias de movilidad como si estuviera en activo.

- Licencias

Al objeto de clarificar el artículo 259 de la Normativa Laboral relativo a licencias retribuidas, este se modifica en los términos y condiciones que se establecen en el presente apartado:

- a) Muerte del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este supuesto incluye la hospitalización por parto en supuestos distintos al nacimiento de un hijo/a.
- c) Intervención quirúrgica *sin* hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Nacimientos de hijos/hijas o adopción
- e) Nacimiento de hijos/as en caso de surgir complicaciones en el parto

El disfrute de los días concedidos que, en ningún caso superará la duración máxima establecida para cada supuesto, se realizará de una sola vez, considerándose que el concepto de residencia viene referido a la ubicación de la residencia laboral del trabajador, de acuerdo con la siguiente tabla:

SUPUESTOS	DENTRO DE LA RESIDENCIA	FUERA DE RESIDENCIA
a)	3 días	6 días
b)	3 días	6 días
c)	3 días	6 días
d)	3 días	6 días
e)	3 días	6 días

Estos días vendrán regulados conforme al artículo 259 de la normativa vigente, en lo que respecta a la posibilidad de prórroga. En las licencias correspondientes a los apartados a), c), d) y e) en los que el hecho causante coincida al trabajador afectado con alguna de las siguientes situaciones: en día de descanso, en festivo no trabajado, o día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia concedida comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante.

En las licencias relativas al apartado b) el inicio del disfrute no tendrá que coincidir necesariamente con el primer día del hecho causante.

Con el fin de incorporar a la Normativa Laboral las diversas modificaciones normativas establecidas en la legislación social básica de aplicación en los distintos preceptos relativos a los permisos y licencias por asuntos familiares, ambas partes acuerdan llevar los trabajos técnicos necesarios para enumerar y complementar los actuales preceptos con las condiciones normativas de los diversos permisos normativos relacionados con los supuestos relativos al permiso derivado del parto, con especial atención a las situaciones de carácter prematuro y su vinculación con el permiso de maternidad, los permisos por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, los permisos de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a, el permiso por razón del cuidado de un hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave que implique internamiento hospitalario de larga duración o requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente y finalmente los permisos por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

Asimismo, con similares criterios de actuación e igual alcance temporal, la citada Comisión de Normativa también reordenará adecuadamente las condiciones laborales derivadas de la situación de excedencia especial por el cuidado de personas familiares de los trabajadores que, conforme a las disposiciones legales vigentes, tengan el carácter de “dependientes”.

No obstante, lo anterior, desde la firma del presente convenio se incluirán las siguientes modificaciones en la normativa laboral:

- Modificaciones del artículo 257 de la Normativa Laboral.

B) Muerte del cónyuge o miembro de la pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

C) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o miembro de la pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluida la hospitalización por parto.

- Modificaciones del artículo 259 de la Normativa Laboral

El disfrute de permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijo/a y fallecimiento de familiar han de iniciarse el primer día laborable según STS 145/2018, 13 de febrero de 2018

En caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, el trabajador podrá solicitar adicionalmente, un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo (Plan Concilia de la Administración General del Estado art. 47 III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado).

- Reproducción Asistida

Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia no retribuida de seis días naturales y consecutivos en caso de someterse a técnicas de reproducción asistida, siempre que no esté en situación de Incapacidad Temporal.

#### **Cláusula 14ª.- Conciliación Laboral**

Para poder lograr la necesaria armonización práctica y facilitar al máximo la consulta y localización de los preceptos normativos referidos a conciliación laboral y familiar, reducción de jornada laboral por cuidados familiares, preferencias vacacionales y atenciones médicas y escolares y la creación de guarderías ambas partes acuerdan reordenar y agrupar la normativa vigente, incorporando a los preceptos existentes las novedades y avances normativos existentes en la materia, así como la jurisprudencia existente, especialmente todos los derivados de la ordenación laboral por cuidados familiares, en el primer semestre de 2019, así como los fijados en el segundo acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo que nos fueran de aplicación.

Igualmente, se analizará en el ámbito de esta comisión técnica la legislación existente con relación al permiso de paternidad.

#### **Cláusula 15ª.- Teletrabajo**

Con el fin de posibilitar en la mayor medida posible la incorporación laboral y los principios de conciliación familiar y racionalización de horarios de trabajo, además de viabilizar la reducción de jornada semanal previsible, junto con la supresión de horas de exceso de jornada y los elementos básicos de la desconexión digital, facilitando la debida atención y gestión de buena parte de las situaciones familiares actuales del personal de Adif, las partes firmantes del convenio consideran conveniente implantar los elementos necesarios que faciliten el denominado desempeño laboral del teletrabajo en nuestra empresa.

A este efecto, se establece un plazo de seis meses a partir de la firma del convenio para poder llevar a cabo su desarrollo normativo en el marco de la negociación colectiva, en línea con los siguientes puntos básicos: la definición categorial y funcional de las categorías profesionales y posibles puestos afectados, con sus contenidos, limitaciones, horarios, flexibilidad, preferencias, compatibilidad, medios técnicos, condiciones y acuerdo laboral previo.

Sobre esta cuestión, la Dirección de las Entidades y la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV firmaron el acuerdo del desarrollo de esta cláusula 15ª

en las dos entidades, en reunión del 16 de junio de 2021, que está en un proceso de desarrollo interno para su próxima implantación, conforme a lo recogido en aquel.

### **Cláusula 16ª.- Horarios Laborales**

Ambas partes acuerdan constituir un Grupo de Trabajo Mixto con el objetivo de analizar la posible modificación de los actuales límites de inicio y finalización del sistema de horario flexible para su adecuación a las condiciones de conciliación y armonización de horarios de nuestro entorno, aportando similar criterio de modificación a la regulación normativa establecida para la jornada partida de los centros de trabajo no vinculados a la explotación del servicio ferroviario encomendado a la empresa y estudiando la posible implantación de la jornada continua en esos centros de trabajo.

Independientemente de lo anterior, a partir de la firma de este convenio se acuerda:

Establecer las 18:00 horas como límite de salida para la jornada partida excepto en los servicios vinculados a la explotación ferroviaria.

A fin de facilitar la conciliación, la hora de entrada de la jornada flexible se fija entre las 07:00 horas y las 09:30 horas; debiendo informar el trabajador o trabajadora a su jefatura por periodos mensuales, el horario de entrada a realizar en el mes siguiente en su dependencia.

En los ámbitos donde el servicio lo permita, se implantará la jornada intensiva en los meses estivales.

Todas estas medidas y las otras recogidas en normativa y convenios pueden ser utilizadas indistintamente por mujeres y hombres indistintamente.

Lo mismo ocurre con las dificultades que pudieran encontrarse las personas trabajadoras en su promoción profesional o económica, ya que estas se encuentran reguladas en la normativa interna, y todos, hombres o mujeres, pueden presentarse a las convocatorias que surgen en la entidad para promocionarse profesional o económicamente, en las cuales participa la representación de personal. Lo mismo ocurre con el ingreso en la entidad, que se ampara en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

