



Comunicado 106

ADIF

Sector Federal Ferroviario

22 de noviembre de 2021

CGT

LA COMISIÓN NEGOCIADORA INCORPORA A CONVENIO LOS PROTOCOLOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Hoy se han aprobado, por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif, los nuevos protocolos de actuación frente al acoso laboral y frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, válidos para esta empresa y para Adif AV.

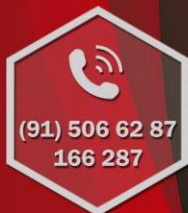
En el SFF-CGT tenemos claro que todos los acosos son un ejercicio de poder, una de las derivaciones posibles de la propia dinámica laboral. Como tal, se ceban especialmente (pero no solo) en los grupos tradicionalmente discriminados.

Las mujeres sabemos de primera mano la magnitud de las violencias invisibilizadas, normalizadas. Ya lo hemos dicho: **este 25N, abrimos los ojos y alzamos la voz todas juntas para decir: ¡¡Basta!! Basta de asesinatos machistas, Basta de violencia vicaria, de violencia económica... en definitiva, Basta de violencia patriarcal. Alzamos la voz, para exigir seguridad, respeto e igualdad, en todos los espacios de nuestras vidas.**

El espacio de nuestra empresa, con los nuevos protocolos, es desde hoy un poco más seguro y un poco más respetuoso con las personas víctimas de acoso. Desde CGT, hemos luchado durante la negociación de los nuevos protocolos para que las mejoras fueran mayores, avanzando hacia entornos de trabajo libres de violencia. La empresa y el resto de sindicatos no nos han acompañado. **Sin embargo, dados los cambios introducidos y el carácter desfasado de los protocolos hasta hoy vigentes, hemos decidido avalar los nuevos textos.**

- El nuevo *Protocolo de actuación frente al acoso laboral* define este tipo de acoso como “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”.

La definición es prácticamente idéntica a la ya existente, pero en el conjunto del protocolo se ha reforzado la relación entre acoso y salud laboral, integrando los servicios de Prevención de riesgos laborales y dando un cariz más preventivo al conjunto del protocolo. Además, se han reforzado las garantías para las personas denunciantes y se implantará un buzón anónimo en Laboralia para consultas y asesoramiento sobre acoso laboral.





Comunicado 106

ADIF

Sector Federal Ferroviario

22 de noviembre de 2021

CGT

Por otro lado, por acuerdo del II CC, se incorporan el acoso anónimo y el ciberacoso. Entre nuestras alegaciones no recogidas, destaca la no creación de un órgano paritario, que centralizaría las denuncias por acoso y separaría su tratamiento de la dirección territorial de RR.HH. de las personas afectadas.

- Por su parte, el *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo* vuelve a definir el acoso sexual como el “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”; y el acoso por razón de sexo como el “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”, incluyendo también “todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares”.

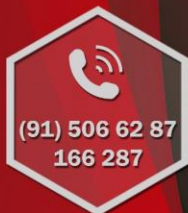
El protocolo queda pendiente de una actualización en la Mesa de normativa del II CC, para incluir comportamientos tanto verbales como no verbales en la definición de acoso sexual y, sobre todo, una definición de acoso por orientación sexual, identidad, expresión de género y LGTBI, acoso también cubierto por el documento.

Como en el Protocolo de acoso laboral, se incorpora la Subdirección de PRL a todas las fases del procedimiento y aumentan las garantías para las personas denunciantes (además, se toma como principio la no revictimización de la víctima). La unidad tramitadora, o Asesoría confidencial, tendrá composición equilibrada por sexo y formación específica. Se crea además un órgano con participación sindical, pero con un ámbito muy restringido. En cuanto al seguimiento de los casos de acoso y del protocolo mismo, se pierden algunas garantías. Y el buzón anónimo no está incorporado a este protocolo, la empresa solo se ha comprometido a estudiarlo.

En CGT, propusimos, además de la creación de un órgano centralizado y especializado, que este protocolo se extendiera a todos los acosos motivados por la pertenencia a grupos discriminados (mujeres, migrantes, personas con diversidad funcional, etc.) y que se incorporara eficazmente la perspectiva de género, aspectos que no fueron recogidos.

Como sindicato, intentamos construir relaciones libres de dominación, de violencia, de acosos. En la negociación con la empresa, hemos llegado, de momento, hasta aquí. En el resto de ámbitos, seguimos y seguiremos luchando por espacios libres de violencia.

CGT LUCHA POR TUS DERECHOS. ¡ÚNETE!



(91) 506 62 87
166 287



sff-cgt.org



[facebook.com/
cgtferroviario](https://facebook.com/cgtferroviario)



[@SFFCGT](https://twitter.com/SFFCGT)



[telegram.me/
sffcgt](https://telegram.me/sffcgt)