



# PLAN DE IGUALDAD para Adif

**Propuesta del Sindicato Ferroviario**

## INTRODUCCION

**La participación de las mujeres en el mundo laboral** aumenta cada día, las trabajadoras que logran acceder al mismo lo hacen con intención de permanecer y aportan niveles educativos y experiencias comparables con las de los trabajadores.

**El desaprovechamiento** no solo de la mano de obra femenina sino también de la masculina se debe principalmente a los tradicionales roles de género asignados a mujeres y hombres. Estos roles han dado lugar a estereotipos y tratos desiguales que afectan a las personas trabajadoras y a la organización del trabajo en las empresas, ya que se asigna a mujeres habilidades distintas a las de los hombres, hay una fuerte división entre los roles de las mujeres y los de los hombres y estos se valoran de distinta manera.

**Propiciar Equipos de Trabajo** donde cada trabajador y cada trabajadora compartan sus conocimientos y sus experiencias, solo se garantiza en un ambiente de interacción que fomente la participación, la implicación personal, las buenas relaciones y la confianza.

Se debe **aceptar que la igualdad existe dentro de la diferencia**: ser iguales no quiere decir que mujeres y hombres se comporten de la misma manera. Debe valorarse el trabajo de las mujeres, su talento y su capacidad de gestión por encima de la imagen que proyectan, muchas veces denostada y criticada.

**La Igualdad de Oportunidades se refiere a la participación activa y equilibrada de todas las personas**, independientemente de su sexo, en todas las áreas de la vida pública y privada.

Por lo que respecta a las relaciones laborales, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres significa la **igualdad de hecho en el acceso, la participación y la permanencia en todos los procesos** de la Empresa:

- Selección.
- Promoción.
- Formación.
- Desarrollo de la carrera profesional.
- Retribuciones.
- Conciliación de la vida familiar y personal de todas las personas trabajadoras.

Estas desigualdades se pueden eliminar a través de la implantación de **Planes de Igualdad** que **supriman las diferencias existentes entre hombres y mujeres y que prevengan futuras discriminaciones.**

La legislación actual promueve la **implicación y cooperación entre Empresa y Sindicatos** para:

1. Implementar medidas de acción positivas que supriman las diferencias.
2. Desarrollar planes de igualdad para prevenir discriminaciones.

**El proceso de integración de la Igualdad de Oportunidades** entre hombres y mujeres consiste en los siguientes pasos:

- Acuerdo de incorporación de la Igualdad en la Gestión Empresarial.
- Formación del Comité de Igualdad.
- Realización del Diagnóstico, que es la herramienta de conocimiento y análisis sobre la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Definición y Desarrollo del Plan de Igualdad que es la herramienta de gestión que en base al conocimiento adquirido permitirá identificar las acciones específicas que se necesitan para corregir las desigualdades detectadas.
- Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
- Consolidación del Principio de Igualdad en la Gestión.

Como hemos dicho anteriormente, hay **cuatro pasos previos antes de llegar a la formulación del Plan de Igualdad**, pasos que en ADIF ya hemos dado: en su primer Convenio Colectivo, cláusulas 5ª, 6ª, 7ª y 8ª, se llegó al acuerdo de integrar la igualdad en la Gestión Empresarial y la creación de la Comisión Mixta de Igualdad de Oportunidades. Posteriormente, se ha realizado el Diagnóstico de la Situación entregado por la Empresa a la Comisión Mixta de Igualdad de oportunidades el día 18 de Diciembre de 2008.

Por tanto **el siguiente paso en la Igualdad de Oportunidades es el establecimiento del Plan de Igualdad** que consiste en un conjunto de medidas que hay que adoptar después de realizar el diagnóstico de la situación en ADIF referente a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

Este Plan fijará objetivos concretos a alcanzar y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de esos objetivos.

Entre las **Actuaciones que deben establecerse en los Planes** tienen que estar las siguientes:

1. Acceso al Empleo
2. Promoción
3. Formación
4. Retribuciones
5. Conciliación de la vida familiar y laboral
6. Salud Laboral
7. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
8. Comunicación

**Estos planes de igualdad incluirán a toda la Empresa** sin perjuicio del Establecimiento de acciones especiales en algunos centros de trabajo.

**Las características del Plan**, necesarias para lograr los objetivos de igualdad en la Empresa, deben de ser:

- **Colectivo – Integral:** Debe de incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** Debe de implicar a todas las áreas de la Empresa.
- **Dinámico:** Tiene que ser progresivo y estar sometido a cambios constantes.
- **Sistemático – Coherente:** El objetivo final (la igualdad real) se debe poder conseguir con el cumplimiento de los objetivos formulados en el Plan de forma sistemática.
- **Temporal:** Terminará cuando se haya conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

## RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

En este apartado debemos enumerar los aspectos y áreas en los que se deben introducir mejoras tras conocer el diagnóstico de situación real de la Empresa en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

En el diagnóstico de situación realizado en ADIF se realizan las siguientes **propuestas de actuación:**

### Cultura de la Empresa

- Continuar con la Igualdad de Oportunidades como uno de los **referentes en la gestión de los recursos.**
- Establecer y desarrollar nuevas políticas que **integren la igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres.
- **Difundir a todo el personal** las actuaciones realizadas en este sentido.

### Procesos de Selección

- Continuar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos y utilizando **criterios de igualdad, méritos y capacidad para los ingresos** en la Empresa.
- Analizar la **posibilidad de titulaciones con mayor presencia de mujeres** para ingresos en categorías o puestos donde exista menor número de ellas.
- **Informar a empresas externas** con las que trabajemos en estos procesos de selección del compromiso de ADIF con la igualdad de oportunidades.
- Incidir en la utilización de un **lenguaje no sexista en las convocatorias y manuales** utilizados, poniendo especial interés en **no figurar imágenes que masculinicen o feminicen una profesión.**

### Formación

- Proseguir con las actualizaciones realizadas hasta el momento en esta materia de tal manera que la formación llegue **por igual a hombres y mujeres.**
- Ahondar en las medidas existentes que **faciliten la participación** en los cursos y analizar otras nuevas.
- Explorar **otros canales** de difusión de las ofertas de formación.
- Realizar una **campana especial de difusión del módulo de formación sobre igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres.

### Promoción

- Continuar la labor realizada hasta el momento y **animar a la participación de mujeres** en todo tipo de convocatorias.

- **Publicitar** aquellos puestos o categorías en los que existe **subrepresentación de un genero**.
- Incidir en la utilización de un **lenguaje no sexista** en las convocatorias y avanzar hacia **definiciones genéricas de las categorías o puestos** a cubrir.

#### Política salarial y beneficios sociales

- Continuar con un sistema que permita **garantizar unas retribuciones que no generen discriminaciones** entre hombres y mujeres.
- Analizar los **beneficios sociales** y **adecuarlos** en lo posible a la situación actual.
- Incidir en la **desagregación** de datos resultantes de este tipo de cuestiones.

#### Tiempo de Trabajo y Conciliación

- Analizar, teniendo en cuenta la actividad de ADIF, la aplicación de **medidas de conciliación** que permitan compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar, a través de las diferentes modalidades de jornada y condiciones de trabajo.
- Realizar **campañas divulgativas de las medidas de conciliación existentes** en ADIF, así como la utilización de las mismas.
- **Difundir ampliamente las nuevas medidas** que pudieran adoptarse en el futuro.

#### Comunicación

- Continuar **utilizando los medios de difusión de la Empresa para sensibilizar** al personal en cuestiones relativas a la igualdad.
- Realizar **periódicamente actuaciones**, personalmente, vía blog, encuestas o de otro tipo, que permitan **conocer las opiniones de la plantilla** sobre estas cuestiones.
- Incidir en la utilización de un **lenguaje no sexista** y así como en una **imagen no sexista** de la Empresa.
- **Incorporar referencias a la igualdad** de oportunidades en las diferentes Jornadas de Comunicación.
- Utilizar la **Revista Líneas** y el **Portal Inicia** para difundir todas aquellas actuaciones realizadas sobre esta materia en las que participe nuestra Empresa.

#### Prevención del acoso

- Realizar una **campaña específica de difusión del Protocolo de Actuación** ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

#### Riesgos Laborales y Salud Laboral

- Continuar con el desarrollo de las **campañas de medicina preventiva**.
- Continuar y analizar el **uso por parte de las mujeres embarazadas** de las medidas que existen para su situación.

## OBJETIVOS DEL PLAN

### OBJETIVOS A CORTO PLAZO

Como objetivos específicos a corto plazo proponemos los siguientes:

- Favorecer el **acceso e incorporación** de mujeres a la Empresa.
- Contribuir a **incrementar la presencia de mujeres en todos los puestos, niveles y estructura** de la Empresa.
- Promover la **conciliación de la vida laboral y familiar** de todas las personas trabajadoras.
- Relacionar y describir los indicadores que permiten **comprobar la consecución de los objetivos fijados** por cada acción.

### OBJETIVOS A LARGO PLAZO

Los objetivos a largo plazo son los siguientes:

- Promover el **cambio en la cultura Empresarial** integrando la Igualdad de Oportunidades en la gestión Empresarial.
- **Reducir los desequilibrios** detectados.
- **Prevenir posibles desequilibrios** en el futuro.

A continuación definimos las estrategias y prácticas desarrolladas o a desarrollar para lograr los objetivos marcados .

## **ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES**

### **ACCIONES IMPLANTADAS**

A través de los diferentes Convenios Colectivos se han ido implantando acciones encaminadas a favorecer la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Entre las medidas ya acordadas y que figuran en la actual normativa de ADIF están las siguientes:

#### **Cultura de Empresa**

En el XIV Convenio de RENFE se estableció lo siguiente:

- La **información**, tanto a nivel global de la Empresa como la que emitan las distintas UN's y Órganos Corporativos, figurará **desglosada por sexos**.
- Promover la utilización de un **lenguaje no sexista** en las comunicaciones de la Empresa, así como en los textos de documentos, actas o acuerdos de negociación.

#### **Procesos de Selección**

Entre las medidas acordadas en el primer Convenio Colectivo de ADIF:

- **Los tribunales** que resuelvan convocatorias de ingreso, así como los que se puedan constituir por 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 que pueda suponer una **limitación por razón de género**.

Entre las medidas acordadas en el XIV Convenio de RENFE se estableció lo siguiente:

- **En los procesos de movilidad** funcional para la cobertura de puestos con carácter definitivo, en los que no exista equilibrio de género, la adjudicación de plazas se efectuará otorgando **preferencia** a los aspirantes que, con igualdad de puntuación tras la aplicación de los valores y factores establecidos, pertenezcan al **género subrepresentado** con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura.

Este mismo criterio preferencial respecto al género infrarepresentado y con igualdad de puntos, también será aplicable en las acciones de promoción para la cobertura de puestos de los colectivos de Mandos Intermedios y Cuadro y Estructura de Apoyo. Esta medida **dejará de tener efecto en cuanto se logre un nivel de representación igual** entre ambos géneros.

### **Formación**

Entre las medidas acordadas en el primer Convenio Colectivo de ADIF:

- 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**.
- Elaboración de un **Módulo de Formación en Igualdad de Oportunidades** que se integrará en el Plan de Formación de la Empresa.

### **Prevención del acoso**

Entre las medidas acordadas en el primer Convenio Colectivo de ADIF:

- Se ha elaborado un **Protocolo de Actuación** ante las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. Este procedimiento se ha desarrollado en base a los principios de **celeridad y protección del derecho a la intimidad y confidencialidad** de las personas afectadas.
- Igualmente en el aspecto disciplinario, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral se tipifican como **infracción disciplinaria muy grave**, considerándose como agravante ostentar cargos de Jefatura, Mando o Dirección.

## ACCIONES A IMPLANTAR

### 1.- Acceso al Empleo

Las acciones englobadas dentro de este apartado tienen como objetivo **posibilitar el acceso al empleo** en ADIF de un mayor número de mujeres, con el objeto de **lograr una composición más equilibrada en la plantilla** de hombres y mujeres, igualmente debemos **lograr la superación de los tradicionales roles** y lograr que en Áreas de Actividad tradicionalmente ligadas a lo masculino se incorporen mujeres y en Áreas tradicionalmente destinadas a mujeres se vayan incorporando hombres.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

#### **Medida 1.1**

Dado que, tal y como se recoge en el “Diagnóstico de Situación”, hay pocas trabajadoras en los Puestos Operativos de las Direcciones Ejecutivas de **Circulación e Infraestructuras** sería necesario trabajar para **aumentar la presencia femenina** en estas Áreas de Actividad.

#### **Medida 1.2**

El propio “Diagnóstico de Situación”, en lo que respecta a los tipos de contratos, señala que hay una gran diferencia entre hombres y mujeres en el tipo de contratos temporales y a tiempo completo y en los contratos temporales y a tiempo parcial, claramente favorables a los hombres. Por tanto sería necesario adoptar las medidas necesarias para que **todos los trabajadores y trabajadoras tuviesen contratos a tiempo completo y de duración indefinida** y mientras se llega a esa situación sería necesario **equilibrar los tipos de contratos** entre hombres y mujeres.

#### **Medida 1.3**

Analizar a posibilidad de **titulaciones con mayor presencia de mujeres** para ingresos en categorías o puestos donde exista menor número de ellas.

#### **Medida 1.4**

**Informar a empresas externas** con las que trabajemos en estos procesos de selección del compromiso de ADIF con la igualdad de oportunidades.

#### **Medida 1.5**

Incidir en la utilización de un **lenguaje no sexista en las convocatorias y manuales** utilizados, poniendo especial interés en **no figurar imágenes que masculinicen o feminicen una profesión** de manera que se puedan superar los tradicionales roles de profesiones masculinas o femeninas.

#### **Medida 1.6**

En las convocatorias de Empleo prestar **especial atención a las mujeres** que se encuentran **con dificultades para la integración laboral** como las que se encuentran **en riesgo de exclusión social**.

### **Medida 1.7**

Preferencia a **las mujeres paradas** que no perciban prestaciones contributivas por desempleo y a **las mayores de 45 años**.

## **2.- Formación**

Las acciones englobadas dentro de esta apartado tienen como objetivo la detección de **necesidades formativas desde la perspectiva de género**, diseñando, planificando y organizando la **formación desde un enfoque de género**.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

### **Medida 2.1**

**Informar y motivar** a las mujeres especialmente a las no cualificadas **para participar** en la formación.

### **Medida 2.2**

La afirmación de que no hay discriminación en el acceso a la formación es correcta, pero la realidad es que a la mayoría de los cursos voluntarios solo pueden acudir trabajadores y trabajadoras que no se encuentran en sectores operativos de la producción, por lo que habría que adoptar las medidas necesarias para **que todos los trabajadores y trabajadoras**, con independencia del sector de la producción en el que se encuentren, **puedan acudir a los cursos** de formación.

### **Medida 2.3**

Diseñar, planificar y organizar la **formación desde un enfoque de género**, dirigida a toda la plantilla y de forma específica a Equipo Directivo, Responsables de Recursos Humanos y Mandos Intermedios, para lo cual habría que diseñar módulos específicos en todos los cursos que se imparten en ADIF sobre los **principios de no discriminación y de igualdad** de oportunidades.

### **Medida 2.4**

Desarrollar las actividades de formación **durante la jornada laboral** y a ser posible **en el propio Centro de Trabajo** o en un lugar cercano, ya que no todas las personas trabajadoras -a pesar de lo que se afirma en el "Diagnóstico de Situación"- tienen acceso a Intranet (en unos casos por no disponer en su Centro de Trabajo de ordenador, en otros por no poder distraer su atención debido a las características de su trabajo, y en otros por no disponer de ordenador personal).

### **Medida 2.5**

**Garantizar la formación** profesional en igualdad de condiciones a los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo suspendido **por excedencias por motivos familiares**.

### **Medida 2.6**

Hacer **reciclajes profesionales durante el último trimestre de excedencia** para facilitar la reincorporación de los trabajadores y trabajadoras.

**Medida 2.7**

Garantizar en **igualdad de condiciones la participación en las convocatorias de traslado y ascenso al personal en excedencia por motivos familiares.**

**Medida 2.8**

Garantizar en **igualdad de condiciones la formación de los trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada.**

### **3.- Promoción Profesional**

Las acciones englobadas dentro de este apartado tienen como objetivo **garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres** identificando los **obstáculos que dificultan la participación de las mujeres** en la promoción profesional.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

**Medida 3.1**

**Identificación de los obstáculos** que dificultan la participación de las mujeres en la carrera profesional y adoptar **medidas para superarlos.**

**Medida 3.2**

**Identificación del potencial de mujeres** con posibilidades de promoción.

**Medida 3.3**

Fomento de la **participación de mujeres en la formación continua** ligada a la promoción.

**Medida 3.4**

**Adecuación de la formación continua a las necesidades y demandas** formativas de la mujer con potencial para promocionar.

**Medida 3.5**

Publicitar aquellos **puestos o categorías en los que existe subrepresentación** de un género.

**Medida 3.6**

Realizar **campañas periódicas**, debates, coloquios y encuentros referidos a la **asunción de forma igualitaria de las responsabilidades familiares**, que permitan a las mujeres hacer valer sus derechos en igualdad de condiciones.

#### **4.- Política salarial**

Evidentemente, tal y como se dice en el “Diagnóstico”, en ADIF no hay diferencias salariales entre hombres y mujeres, si bien es necesario señalar que **las diferencias salariales entre personas trabajadoras vienen dadas por el puesto que ocupan**. En ese sentido, sí hay pocas trabajadoras en Puestos Operativos con alta retribución variable y hay pocas trabajadoras en Puestos de Alta Dirección con superior salario.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

##### **Medida 4.1**

Es necesario realizar una política de igualdad encaminada a **favorecer que las mujeres ocupen cualquier tipo de puestos**, con el fin de que puedan acceder a los salarios ligados a los mismos.

##### **Medida 4.2**

Por otro lado, dado el carácter de Empresa Pública de Adif y en muchos casos puntera en las innovaciones de las relaciones laborales, es necesario que ante las numerosas externalizaciones de cargas de trabajo por las que trabajadores y trabajadoras de **empresas contratistas** desempeñan los mismos trabajos que las personas trabajadoras de Adif, ésta garantice -a través de los pliegos de condiciones cuando se hagan este tipo de contrataciones- **que los trabajadores y trabajadoras de esas empresas perciban el mismo salario que los trabajadores y trabajadoras de ADIF**.

#### **5.- Conciliación de la Vida Familiar**

Partiendo de que **la mayoría los trabajadores y las trabajadoras, en su contestación a las encuestas, manifiestan que en ADIF no se concilia la vida familiar y laboral**, y teniendo en cuenta que en el “Diagnostico de Situación” hay datos significativos como: que **la utilización de la jornada reducida de las mujeres es muy superior** al de los hombres, que hay un 74,55% de trabajadores y trabajadoras con **familiares a su cargo**, pero cesan en su trabajo por el cuidado de esos familiares un 60% de mujeres y un 40% de hombres, todo ello unido al número de peticiones de licencia sin sueldo y las excedencias pedidas para el cuidado de familiares, hace que en el Plan de Igualdad debamos adoptar medidas para mejorar de manera importante la conciliación de la vida familiar y laboral, también en esas cuestiones.

En este sentido la cláusula 5ª del I Convenio Colectivo señala que entre los compromisos en que se pretende avanzar para lograr la conciliación de la vida personal, familiar y profesional están:

1. **Jornada y Horarios:** adaptación horaria, horarios de verano, reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares y hora límite de finalización de la jornada partida.

2. **Permisos y Licencias:** Revisión de la actual regulación de permisos y licencias para mejorar y favorecer la conciliación en determinadas situaciones (nacimiento, acogimiento, adopción y cuidado de personas con dependencia).
3. **Excedencias:** cuidado de hijos, hijas y familiares.
4. **Organización del trabajo:** Análisis de posibilidades de aplicar fórmulas de conciliación en colectivos que desarrollan su actividad en jornadas especiales.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

#### **Medida 5.1**

**Prohibición** de la celebración de **reuniones que alarguen la jornada** laboral.

#### **Medida 5.2**

Cuando por causas extraordinarias se deba prolongar el horario por motivo de formación, **la Empresa pagará los servicios de cuidado** en el caso de trabajadores y trabajadoras que tuvieran ascendentes o descendientes dependientes.

#### **Medida 5.3**

Progresiva **disminución de las jornadas partidas** y como consecuencia **potenciación de las jornadas continuadas**.

#### **Medida 5.4**

En los puestos de trabajo de jornada continuada no relacionados con la seguridad en la circulación, ni sujetos a gráficos y turnos, podrá utilizarse el siguiente **horario flexible**:

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 14,30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante (hasta completar la jornada semanal) se realizará en horario flexible:

- entre las 07,30 y las 09,00 h. de lunes a viernes
- entre las 14,30 y las 18,00 h. de lunes a jueves
- entre las 14,30 y las 15,30 h. los viernes.

No obstante lo anterior, todos aquellos trabajadores y trabajadoras **con familiares dependientes podrán flexibilizar los horarios señalados** prolongando la jornada en tiempo equivalente a la demora en la entrada para la atención a esos familiares.

#### **Medida 5.5**

En los casos de **jornadas partidas** el horario podrá ser el siguiente:

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 17 horas, de lunes a jueves, con una interrupción mínima de una hora para la comida, y de 9,00 a 14,30 los viernes.

El resto de la jornada (hasta completar la jornada semanal) se realizará en **horario flexible**:

- entre las 7,30 y las 09,00 h. y entre las 17'00 y las 18'00 h. de lunes a jueves
- entre las 07,30 y las 09,00 y entre las 14,30 y las 15,30 los viernes.

No obstante lo anterior, todos aquellos trabajadores y trabajadoras **con familiares dependientes podrán flexibilizar los horarios señalados** prolongando la jornada en tiempo equivalente a la demora en la entrada para la atención a esos familiares

#### **Medida 5.6**

En los puestos de trabajo relacionados con la seguridad en la circulación y en los sujetos a gráficos y turnos, **el gráfico de servicio se publicará con suficiente antelación** para que el trabajador y trabajadora puedan organizar su vida social de manera que pueda planificar sus actividades extralaborales y se favorezcan sus relaciones sociales. Esos gráficos, una vez publicados, **no podrán ser cambiados** salvo circunstancia muy grave y **siempre de acuerdo con el trabajador o trabajadora** afectada.

#### **Medida 5.7**

Para el personal sujeto a gráfico **los inicios de turno** deberán situarse:

- entre las 06,00 y las 07,00 h. en el turno de mañana
- entre las 14,00 y las 15,00 h. en el turno de tarde
- entre las 22,00 y las 23,00 h. en el turno de noche

#### **Medida 5.8**

En los puestos de trabajo relacionados con la seguridad en la circulación o sujetos a gráficos y turnos, los gráficos serán confeccionados de manera que el trabajador o trabajadora disfrute, al menos, de **dos fines de semana al mes**.

#### **Medida 5.9**

Se establecerá un **incremento suplementario de 5 días hábiles de vacaciones** para los trabajadores y trabajadoras **sujetos a turnicidad y/o nocturnidad**.

#### **Medida 5.10**

**Flexibilización de la jornada** para quienes tengan a su cargo **personas mayores, hijos menores** de 12 años o **personas con discapacidad**, y para quienes tengan **a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, prolongando la jornada en tiempo equivalente a la demora en la entrada para la atención a esos familiares.

#### **Medida 5.11**

**Modificación del artículo 195 de la Normativa** actual respecto a la reducción de jornada, **adaptándolo a los apartados anteriores**, de manera que tengan derecho a la reducción de jornada los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad, así como los que tengan a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad.

#### **Medida 5.12**

**Excedencia durante 5 años por cuidado de hijo, hija o familiar a cargo:** con reserva del mismo puesto de trabajo durante los 3 primeros años, y en la misma localidad durante los 2 restantes, garantizando al menos el mismo nivel retributivo. **Modificación en este sentido del artículo 281 de la actual Normativa Laboral.**

**Medida 5.13**

Implantación de **“Excedencias Cortas”**: inferiores a un año y con reserva del puesto de trabajo.

**Medida 5.14**

Fomento del **Teletrabajo**, desarrollando lo establecido en el I Convenio Colectivo de ADIF.

**Medida 5.15**

Generalizar el uso de **video-conferencias** con el objeto de evitar viajes.

**Medida 5.16**

Introducir **guarderías** en las Dependencias o, en su caso, contratación con guarderías externas con descuento o gratuidad.

**Medida 5.17**

Facilitar el **cuidado de las personas dependientes** que convivan con el trabajador o trabajadora. Para ello la Empresa proporcionará **ayudas económicas** para el ingreso de dichas personas en **Centros cercanos** a su puesto de trabajo.

**Medida 5.18**

Se deben facilitar **mecanismos de adaptación al puesto** de trabajo cuando surgen **circunstancias familiares** que pueden afectar a las personas (separaciones matrimoniales, etc.).

**Medida 5.19**

Realizar **campañas divulgativas de las medidas de conciliación** existentes en ADIF, así como la **utilización de las mismas**.

**Medida 5.20**

Establecer como **“permiso retribuido”** el **acompañamiento a consultas médicas** a los familiares dependientes que el trabajador o la trabajadora tenga a su cargo.

## **6.- Comunicación**

En este apartado se debe garantizar el uso de un **lenguaje no sexista** en todas las comunicaciones internas y externas.

Además, se debe **mejorar la comunicación** a los trabajadores y trabajadoras **de las medidas de igualdad adoptadas**, ya que el “Diagnóstico de Situación” señala que hay aspectos de la comunicación claramente mejorables (como dar a conocer el “Protocolo de Acoso” o el módulo de “Formación en Igualdad”) ya que según las encuestas realizadas la mayor parte de los trabajadores y las trabajadoras no las conoce.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

**Medida 6.1**

Realizar campañas de comunicación para **sensibilizar al conjunto de la Empresa**, sobre la importancia de conciliar la vida familiar y personal.

**Medida 6.2**

Realizar **campañas periódicas** que incidan en la necesidad de **compartir responsabilidades** como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral.

**Medida 6.3**

Realizar campañas periódicas de sensibilización, dirigidas específicamente a todos los trabajadores de la Empresa, sobre los **beneficios de compatibilizar vida familiar y laboral**, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas.

**Medida 6.4**

Realizar **periódicamente** actuaciones, personalmente, vía blog, encuestas, etc., que permitan **conocer las opiniones de la plantilla** sobre estas cuestiones.

**Medida 6.5**

Incidir en la utilización de un **lenguaje no sexista**, así como en una **imagen no sexista** de la Empresa.

**Medida 6.6**

Incorporar **referencia a la igualdad de oportunidades en las diferentes Jornadas de Comunicación**.

**Medida 6.7**

Elaborar **materiales informativos sobre las medidas de conciliación** de la vida laboral y personal para mujeres y hombres que se han acordado en Convenio Colectivo y **asegurar su difusión entre todos los Colectivos de la Empresa**.

## **7.- Riesgos Laborales y Salud Laboral**

La Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres contempla la **necesidad de adoptar medidas en el ámbito de la salud laboral**, como **parte integrante del derecho de la mujer a la igualdad efectiva** en el trabajo.

Para ello se proponen las siguientes medidas

**Medida 7.1**

En todas las **Evaluaciones de Riesgos** debe figurar un apartado donde se analicen las condiciones de trabajo, agentes y procedimientos, de los diferentes puestos de trabajo y las repercusiones que tienen para la **salud de las trabajadoras embarazadas y madres en periodo de lactancia**.

### **Medida 7.2**

Listado de **puestos alternativos para el caso de trabajadoras embarazadas o madres en período de lactancia**, cuyo **puesto de trabajo suponga un riesgo** para su salud o la de su hijo o hija.

### **Medida 7.3**

**Mantenimiento de las percepciones económicas** obtenidas por la trabajadora en su puesto de trabajo en el caso de que sea necesario el cambio temporal de puesto por suponer aquel un peligro para su salud o la de su hijo o hija.

## **8.- Prevención del Acoso**

En el último año se ha aprobado un “Protocolo de Actuación Ante Posibles Situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Moral”, en el que se indica el procedimiento a seguir cuando ocurra tal circunstancia.

Ante la falta de conocimiento del citado protocolo por los trabajadores y las trabajadoras, como hemos señalado anteriormente en el apartado de comunicación, es necesario realizar una **campana específica de difusión del Protocolo de Actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.**

# **EVALUACION**

La Evaluación tiene los siguientes objetivos:

1. **Conocer el grado de cumplimiento** de los Objetivos del Plan.
2. **Analizar el desarrollo** del Plan.
3. **Reflexionar sobre la continuidad** de las acciones ( si se constata que se requiere más tiempo).
4. **Identificación de nuevas acciones** para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la Empresa.

La Evaluación se estructura en tres ejes:

1. **Evaluación de resultados:**
  - a. Grado de cumplimiento de los objetivos planteados
  - b. Nivel de corrección de las desigualdades
  - c. Grado de cumplimiento de los resultados esperados

**2. Evaluación del proceso:**

- a. Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- b. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones
- c. Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- d. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan

**3. Evaluación del Impacto del proceso:**

- a. Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades de la Empresa
- b. Cambios en la Cultura empresarial
- c. Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

En este sentido la Comisión Mixta debe **establecer los mecanismos necesarios para la realización de la Evaluación del Plan.**

Sindicato Ferroviario, 31 de marzo de 2.009