

Adaptación II Plan de Igualdad

Enero 2022

INDICE

1. Introducción	3
2. Definiciones	6
3. Informe del resultado del diagnóstico	10
4. Objetivo general	16
5. Objetivos Específicos	17
6. Acciones a implantar	19
6.1 Objetivo específico: Acceso al empleo	19
6.2 Objetivo específico: Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional	21
6.3 Objetivo específico: Formación, información y sensibilización	23
6.4 Objetivo específico: Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral	25
6.5 Objetivo específico: Retribuciones	27
6.6 Objetivo específico: Violencia de género	28
7. Plazo de ejecución continuo	29
8. Destinatarios	29
9. Vigencia	29
10. Calendario de implantación	29
11. Difusión del plan	30
12. Evaluación y seguimiento	30

1. Introducción

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recogía en su exposición de motivos que el artículo 14 de la Constitución “proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo”. El artículo 9.2 del mismo texto consagra “la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva”.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La Declaración del Milenio en 2000 supuso otro hito importante en este camino hacia la igualdad, al establecer los conocidos como «Objetivos del Milenio», entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar.

La igualdad es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros

De la actual Unión Europea, más recientemente, habría que destacar la Directiva 2004/113/CEE, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), así como el nuevo Plan de Acción sobre igualdad de género 2021-2025 de la Unión Europea, que tiene como objetivo acelerar el progreso del empoderamiento de las mujeres y las niñas, y preservar los avances alcanzados en esta dirección a lo largo de estos últimos 25 años, desde la adopción de la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción. En palabras de la presidenta de la Comisión, Ursula von der Leyen, conseguir una Unión europea de la Igualdad: “La igualdad de género es un principio fundamental de la Unión Europea, pero todavía no es una realidad. En los negocios, la política y la sociedad en su conjunto, solo podemos aprovechar todo nuestro potencial si utilizamos nuestro talento y diversidad. Usar solo la mitad de la población, la mitad de las ideas o la mitad de la energía no es suficiente”.

En el ordenamiento jurídico español, la aprobación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre ambos sexos en las políticas públicas. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y

oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

El artículo 45, "elaboración y aplicación de los planes de igualdad", señala que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores. Las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras tienen que tener un plan de igualdad, conforme recoge el RD 6/2019 de 1 de marzo.

El artículo 46 define los planes de igualdad de las empresas como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Adif, ya desde su nacimiento, ha mostrado siempre su interés y compromiso en la participación y realización de acciones a favor de la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, como principio esencial de su política de recursos humanos, ya desde su I Convenio Colectivo en el año 2008 y en su I Plan de Igualdad de marzo de 2010, que fue incorporado al II Convenio Colectivo.

Con carácter previo a la elaboración del diagnóstico de situación, precursor de este II Plan de Igualdad adaptado al RD 901/2020, realizado con la colaboración de Dirección de la Entidad y Representación de Personal en el seno de la Comisión Negociadora, constituida el 19 de julio de 2021, la Alta Dirección de la Empresa ratificó el compromiso de su Comité de Dirección con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política de Gestión de las Personas, enmarcado en un concepto más amplio y transversal de apuesta por la diversidad y la inclusión. Reiteró también su responsabilidad de elaborar un nuevo Plan de Igualdad, que se negociará con la Representación de Personal, compromiso que se incorporó al mencionado Diagnóstico.

El Real Decreto 901/2020, marcaba el camino de la adaptación del II Plan de Igualdad, instando a la creación de la mencionada Comisión Negociadora.

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, 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.

Nuestra Empresa, conforme a su Plan Estratégico 2030 (PE 2030), recientemente presentado ha incluido, formando parte de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Igualdad de Género, con carácter transversal.

El II Plan de Igualdad de Adif, en vigor desde su aprobación, el 18 de julio de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, finalización de su periodo de vigencia, se ha visto afectada por la pandemia de la Covid-19, que aún se mantiene en nuestro país, lo que ha limitado su desarrollo.

La entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, nos obliga a actualizar el mismo, y Dirección de la Entidad y la mayoría de la RLT, están de acuerdo en trabajar en su adecuación.

Este II Plan de Igualdad de Adif adaptado, además de conseguir sus objetivos generales y específicos, debe posibilitar a nuestra entidad continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades y a la Diversidad para todo el personal que trabaja en la misma, sin olvidar las nuevas y jóvenes incorporaciones que se están a sumando a ella, en un imparable proceso de relevo generacional, implementando todas aquellas medidas de la legislación vigente que nos sean de aplicación.

2. Definiciones

A efectos de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres en la Entidad, así como la difusión y comprensión de las medidas en el Plan de Igualdad adoptadas, al igual que hicimos en el I y II Plan de Igualdad, se asumen como propias las definiciones que se recogen en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y otras de carácter normativo vigentes en nuestra empresa.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual

Entendido como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo

Entendido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso laboral

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 otras/que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos -, con el propósito o el efecto 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.

Acoso moral

Entendido como el ejercicio de una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro trabajador o trabajadores desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Circunstancia Agravante 1ª del art. 461 de la Normativa Laboral de Adif

Ostentar cargos de Jefatura, mando o dirección, especialmente en las faltas que se relacionan con la disciplina, acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acciones Positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Prueba

De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

3. Informe del resultado del diagnóstico

El paso previo y obligatorio para diseñar y redactar un plan de igualdad es realizar un diagnóstico de situación, que consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, según se recoge en el artículo 46 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo.

Este diagnóstico de situación ha sido elaborado, conforme señala el Real Decreto 901/2020 por la Comisión Negociadora constituida el 19 de julio de 2021, adjuntándose en este Plan un resumen del mismo.

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 entidad, 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, también, 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 el compromiso de Adif 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. 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 está 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. Como factores positivos hay que destacar que en las promociones que han ingresado en la empresa en el año 2020, 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.

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 dispone de 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.

Selección y contratación

En apartados concretos incluidos 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.

Formación

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.

Promoción profesional

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, del género subrepresentado.

Retribuciones

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, (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.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Respecto a ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación para la corresponsabilidad, destacar que existen medidas adoptadas en este sentido, en la medida que lo permitan las condiciones particulares de su colectivo, 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.

Comunicación

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. 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, han venido a dar respuesta en este ámbito.

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.

Prevención de Riesgos

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 la disponibilidad de uso de nuevas campañas de medicina preventiva, siempre buscando la mejora de salud de nuestro personal y previniendo, en la medida de lo posible, los riesgos laborales.

Infrarrepresentación

La infrarrepresentación en la entidad se trata en la tabla de análisis de la distribución por puestos y categorías recogida en el diagnóstico y ese estudio 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.

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.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Esta Comisión Negociadora, en sus tareas realizadas en la mesa de igualdad de Adif ha alcanzado por unanimidad unos protocolos de acoso que se incorporan como anexo al Diagnóstico de situación y que recientemente han sido aprobados por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, y que ya se pueden utilizar si se precisaran.

Hay que recordar en este diagnóstico de situación de Adif, la recepción de información sobre la representación e integración de las mujeres en el sector ferroviario (Women in Rail-Wir) de los temas allí tratados, y 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, alcanzaron 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.

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.

Metodología y trabajos realizados

Los trabajos de recogida y tratamiento de la información, siguiendo el sistema del anterior Diagnóstico, para que pudieran destacarse los cambios producidos, se seleccionaron los indicadores de tipo cuantitativo y cualitativo, y se analizó la documentación generada. Se adjuntó también un resumen de la encuesta de clima laboral celebrada en las entidades en 2019.

Los indicadores cuantitativos empleados fueron: datos generales de la plantilla, análisis de su implantación territorial y de la infrarrepresentación en sus puestos y categorías, movimientos de personal, promoción y formación, licencias y excedencias, responsabilidades familiares y datos generales de la representación legal del personal.

En cuanto a indicadores cualitativos, se incluyeron cultura de la empresa y responsabilidad corporativa, selección externa, formación, selección interna, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, política social, representatividad de género, violencia de género y situaciones de especial protección, riesgos laborales y salud laboral, uniformidad de las mujeres y convenio colectivo

De toda esta información recogida se realizó un análisis detallado de la situación de mujeres y hombres en la empresa, para lo que fue desagregada por sexo y se aplicó el análisis y la evaluación del impacto de género. Igualmente se intercambiaron opiniones y se debatió con personal de la empresa sobre la política y prácticas de recursos humanos, desde la perspectiva de igualdad de mujeres y hombres.

El análisis permitió identificar cómo es la plantilla de Adif, qué desequilibrios pudieran existir entre mujeres y hombres y en qué aspectos y prácticas empresariales se podría avanzar en la gestión de recursos humanos desde la óptica de igualdad de oportunidades.

Después de todo este trabajo se realizaron las conclusiones del informe del diagnóstico de situación en igualdad de oportunidades en Adif, que se recogieron en el mismo y que fue validado el día 19 de noviembre de 2021, en reunión de la Comisión de Igualdad de la Entidad, considerando que servía de base para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad de la empresa.

Conclusiones de la auditoría retributiva.

La regulación del personal de Adif, sus funciones y sus retribuciones, están recogidas en la Normativa Laboral de la empresa y resto de acuerdos alcanzados con la Representación de Personal a lo largo de su historia.

Respecto a la valoración de puestos que hace referencia la auditoría retributiva, puesto que la "Guía Técnica para la realización de auditoría retributivas" que menciona la Disposición Adicional tercera del real decreto 902/2020 todavía no está disponible, la entidad hará una cuando se publiquen aquellas, como se recoge en la Auditoría.

Las retribuciones se estructuran en niveles y tablas salariales acordadas con dicha Representación de Personal, y son retribuciones autorizadas por la Administración, iguales para mujeres y hombres, ajustadas de manera absoluta por tanto al principio de igualdad retributiva, por trabajo de igual valor, recogido en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones retributivas de las personas trabajadoras de Adif resultan en función de sus categorías, sin ningún tipo de discriminación por razón de género, en base a lo recogido en la Normativa Laboral vigente al respecto.

Las citadas condiciones retributivas están en consonancia con la naturaleza de sus funciones y tareas encomendadas, condiciones educativas, profesionales y de formación exigidas para su desempeño.

Las retribuciones siempre derivan de la aplicación de criterios y factores objetivos.

El salario de cada persona trabajadora se fija por las tablas salariales del convenio colectivo, por jornada y dependiendo del nivel profesional o grupo al que pertenezcan, sin depender de factores sociales ni estereotipos de género.

Igualmente, las medidas de conciliación existentes también están recogidas en la legislación, normativa interna y convenios colectivos, y las utilizan por igual mujeres y hombres, sin que existan diferencias o desigualdades por razón de género.

Así mismo, la promoción profesional o económica se regula también por la normativa y es la misma para mujeres y hombres, tal y como recogen estos procedimientos en la normativa laboral y resto de normas de aplicación.

La Comisión de Seguimiento del nuevo Plan de Igualdad, formada por Dirección y Representación de Personal, será la encargada de verificar el cumplimiento de estas cuestiones y si en cualquier momento que se detectara alguna desigualdad, se procedería a analizar las necesarias medidas correctoras con los objetivos a conseguir y actuaciones concretas para alcanzarlos en un plazo determinado.

4. Objetivo general

El Plan, tiene como objetivo general continuar avanzando en las siguientes cuestiones:

- Fomentar el igual valor de mujeres y hombres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos.
- Eliminar, si alguna fuera detectada, posibles discriminaciones por razón de sexo.
- Proseguir con los avances en la empresa en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando en la negociación colectiva aspectos relativos a la conciliación personal, familiar y laboral.

El Plan está basado en los siguientes ejes de actuación ya enunciados anteriormente:

- Acceso al empleo.
- Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
- Formación, información y sensibilización.
- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones
- Violencia de Género y Prevención del Acoso.

Para lograr este objetivo general se despliegan los objetivos específicos que se desarrollan a continuación, así como su inclusión en el convenio colectivo.

5. Objetivos Específicos

En la definición de estos objetivos se ha tenido en cuenta el resultado del diagnóstico de situación elaborado y aprobado por la Comisión de Política Social e Igualdad, y recogidos en el I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, así como el nuevo diagnóstico elaborado y aprobado recientemente por la Comisión de Igualdad, considerando los mismos como los más adecuados para seguir avanzando en materia de igualdad en Adif:

Acceso al empleo

Aunque el acceso al empleo en Adif no muestra desequilibrios significativos al regirse por los principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad, debe ser un objetivo de este plan prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo en Adif, así como el incremento de mujeres en la empresa en aquellas categorías en que estén subrepresentadas.

Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional

La carrera profesional en Adif está conformada por el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, debiendo ahondarse desde la perspectiva de igualdad en ello y respecto a la promoción interna habrá que analizar posibles nuevas medidas para evitar que exista un desequilibrio en el acceso entre mujeres y hombres.

El objetivo de este eje sería asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Adif.

Formación, información y sensibilización

La línea de actuación principal implicará el cumplimiento del mandato legal de formar y sensibilizar sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se hace necesario recalcar la necesidad de informar y difundir los datos desagregados por sexo para fomentar el conocimiento de posibles situaciones de desigualdad.

Este eje tiene como objetivo sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad y diversidad, conciliación y corresponsabilidad.

Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral

Entre las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres, buena parte de ellas viene asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, por lo que habrá que estudiar aspectos relativos a la distribución del tiempo de trabajo. Hay que referirse también a la corresponsabilidad, que es uno de los factores que más influyen en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral y social, y analizar a través de la negociación colectiva las mejoras que faciliten la asistencia médica de las personas trabajadoras, así como el acompañamiento de las y los dependientes a su cargo.

El objetivo de este eje sería avanzar en nuevas medidas, teniendo en cuenta la actividad de Adif, que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres y reducir las diferencias entre ambos sexos (fomento de la corresponsabilidad).

Retribuciones

Una vez constatado, por la forma de percepción de los salarios: fijo, variable y complementos y tablas salariales, que no existe discriminación entre hombres y mujeres en Adif, el objetivo de este eje debería ser continuar incidiendo en un sistema retributivo que no genere discriminaciones entre ambos sexos y si se detectara alguna, proceder a su inmediata corrección.

Violencia de género y prevención del acoso

Nuestra empresa, desde la implantación de la ley de violencia de género, ya vino adoptando medidas que van más allá de lo recogido en la misma.

Debido al importante aumento del número de actos producidos en la sociedad sobre esta materia, nuestra empresa quiere hacer de este eje del Plan de Igualdad un llamamiento de respeto que se debe dar a quienes puedan ser víctimas de la misma, por lo que empleará sus esfuerzos en la prevención, la asistencia y la protección de las víctimas de este tipo de violencia.

El objetivo de este eje será promover y difundir acciones preventivas que posibiliten evitar esa violencia.

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

6. Acciones a implantar

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

6.1 Objetivo específico: Acceso al empleo

Objetivo

Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo en Adif

Medidas adoptadas

Acción	Responsable	Plazo Ejecución	Evaluación continua	
			Comisión Seguimiento	Indicadores
Seguir aplicando la transversalidad de la perspectiva de género en actuaciones llevadas a cabo por Adif	Dirección - Comisión de seguimiento	Continuo	Revisar actuaciones	Indicadores Plan Igualdad
Paridad en tribunales y órganos selección	Comisión seguimiento	Continuo	Analizar Tribunales	Número de mujeres y hombres
En cursos de acogida al nuevo personal deberá incluirse módulo de igualdad y otro de violencia género	Comisión de seguimiento	Continuo	Analizar cursos	Número de mujeres y hombres
Análisis de nuevo borrador de normativa, revisar lenguaje no sexista	Comisión de seguimiento	Tras borrador de acuerdo	Estudiar documento pactado	Emplear guía lenguaje inclusivo y proponer modificaciones
Continuar procesos selección utilizando igualdad, mérito y capacidad	Dirección - Comisión de seguimiento	Continuo	Analizar convocatorias	Cumplimiento legislación

Incidir en la utilización de lenguaje no sexista	Comisión de seguimiento	Continuo	Verificar documentación demandada de la empresa	Propuesta de modificaciones
Continuar incluyendo en convocatorias ley de igualdad	Comisión de seguimiento	Continuo	Analizar convocatorias	Verificar cumplimiento
Realizar memoria anual específica de convocatorias externas con porcentajes de ocupación por género	Dirección - Comisión de seguimiento	Cuatro meses después resuelta la convocatoria	Realizar memoria	Indicadores
Adoptar medidas para facilitar a las aspirantes embarazadas y personas con discapacidad, su participación en pruebas selectivas internas o externas	Subdirección de PRL - Comisión de seguimiento	Continuo	Estudiar las medidas	Número de personas participantes en las pruebas
Informar a empresas externas con las que se trabaja en procesos de selección del compromiso de Adif con la igualdad de oportunidades	Dirección de la empresa - Comisión de seguimiento	Continuo	Analizar empresas informadas	Número de ellas sobre el total que trabajan esos temas con Adif
Incluir el número total de personas trabajadoras en los indicadores de incorporaciones a Adif, distribuidas por género y categoría	Comisión de seguimiento	Continuo	Analizar el indicador	Número de personas recogidas

6.2 Objetivo específico: Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional

Objetivo

Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Adif

Medidas adoptadas

Acción	Responsable	Plazo Ejecución	Evaluación continua	
			Comisión Seguimiento	Indicadores
Ir hacia la presencia equilibrada de género en la empresa y en los objetivos que incidan en la representatividad de mujeres y hombres.	Dirección - Comisión de seguimiento	Continuo	Revisar actuaciones	Indicadores plan de igualdad
Completar el desarrollo de la base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres para ocupar puestos de responsabilidad	Subdirección Organización - Comisión de seguimiento	Continuo	Puesta en marcha base de datos	Mujeres en la misma
Preferencia en acciones de movilidad, según norma, a quienes pertenezcan al género subrepresentado	Subdirecciones Organización y Administración - Comisión de seguimiento	Continuo	Actualizar anualmente la información de representatividad	Verificar cumplimiento
Publicitar puestos con subrepresentación de género para su consideración en convocatorias	Subdirecciones Organización y Administración - Comisión de seguimiento	Continuo	Verificar la información por la Comisión de seguimiento	Identificar el nº de personas por sexo de cada grupo
Fomentar la participación de mujeres en los campos STEM	Dirección - Comisión de seguimiento	Continuo	Proponer actuaciones	Proyecto Lidera, Mujer e Ingeniería, Escuelas/FP, Universidades

Realizar memoria específica de convocatorias por género	Comisión de seguimiento	Continuo	Actualizar información tras cada acción	Identificar número de personas resultantes
Integrar perspectiva de género en PRL	Subdirección de PRL - Comisión de seguimiento	Continuo	Informar inclusión en protocolos	Revisar los documentos resultantes
Al asignar nuevos puestos, comprobar la realización de cursos de formación en igualdad reconocidos por las Administraciones Públicas	Dirección - Comisión de seguimiento	Continuo	Verificar cursos realizados	Número de nuevas personas
Indicadores de representatividad de género a nivel empresa, estructura de dirección, estructura de apoyo, mandos intermedios y cuadros técnicos y personal operativo	Dirección - Comisión de seguimiento	Continuo	Proponer indicador	Resultado del indicador
Introducir en los indicadores de promoción de personal, desagregados por sexo y categoría, el número total de las personas trabajadoras promocionadas	Dirección - Comisión de seguimiento	Continuo	Proponer indicador	Resultado del indicador

6.3 Objetivo específico: Formación, información y sensibilización

Objetivo

Sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad

Medidas adoptadas

Acción	Responsable	Plazo Ejecución	Evaluación continua	
			Comisión Seguimiento	Indicadores
Adif fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre igualdad de trato	Subdirección Formación - Comisión de seguimiento	Continuo	Verificación cursos	Participación
Priorizar acciones de formación a personas reincorporadas tras licencia/excedencia de maternidad/paternidad	Subdirección Formación - Comisión de seguimiento	Continuo	Proponer acciones formativas	Número de personas por género que se reincorporan
Potenciar a través de inicia la participación de madres o padres con hijos en actividades de ocio	Comunicación - Comisión de seguimiento	Continuo	Proponer actividades	Información anual en los indicadores
Fomentar el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización	Dirección Empresa - Comisión de seguimiento	Continuo	Crear una guía y elaborar propuestas para su uso por trabajadores	Subirla en la intranet para conocimiento del personal
Elaboración de encuestas anuales de igualdad y diversidad	Comunicación - Comisión de seguimiento	Anual	Proponer encuestas	Resultado
Incluir indicador de solicitudes de cursos de formación, así como en su adjudicación para detectar desigualdades	Subdirección Formación - Comisión de seguimiento	Continuo	Proponer indicador	Resultado del indicador

<p>Revisar documentación interna dirigida a personas trabajadoras (trámites, solicitudes, recibís...) para garantizar un uso neutro y no sexista del lenguaje</p>	<p>Subdirección de Administración - Comisión de seguimiento</p>	<p>Continuo</p>	<p>Proponer revisión</p>	<p>Verificar la revisión documental</p>
---	---	-----------------	--------------------------	---

6.4 Objetivo específico: Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo

Avanzar en nuevas medidas, teniendo en cuenta la actividad de Adif, que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres y reducir las diferencias entre ambos sexos (fomento de la corresponsabilidad)

Medidas adoptadas

Acción	Responsable	Plazo Ejecución	Evaluación continua	
			Comisión Seguimiento	Indicadores
Impulsar en la negociación colectiva, la incorporación de la valoración de aquellas personas con hijos/as o descendientes menores de 12 años para regular vacaciones y permisos	Dirección RR.HH. - Comisión de Seguimiento - CGE	Continuo	Propuestas de actuaciones	Acuerdos alcanzados
El uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad no debe producir discriminación ni menoscabar la promoción profesional.	Dirección Empresa - Comisión de seguimiento	Continuo	Verificara su cumplimiento	Indicadores Plan
Estudio y elaboración de un Plan de Apoyo específico a la maternidad y paternidad	Comisión de seguimiento	Continuo	Elaboración Plan	Realización
Elaborar y difundir una guía de conciliación de la vida personal, familiar, laboral en Adif	Comisión de seguimiento	Continuo	Elaborar guía	Difusión
Fomentar el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad a través de acciones de información y sensibilización	Subdirección de formación - Comisión de seguimiento	Continuo	Proponer acciones	Difusión de las mismas

Estudiar y proponer en la negociación colectiva medidas destinadas a colectivos en situaciones familiares o especiales	Dirección Empresa - Comisión de seguimiento	Continuo	Proponer medidas	Acuerdos alcanzados
Estudiar y proponer a Dirección y CGE la implantación de medidas de flexibilidad horaria que permitan reducir su jornada semanal, recuperándolo en semanas subsiguientes	Comisión de seguimiento	Continuo	Proponer medidas	Acuerdos alcanzados

6.5 Objetivo específico: Retribuciones

Objetivo

Continuar incidiendo en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos

Medidas adoptadas

Acción	Responsable	Plazo Ejecución	Evaluación continua	
			Comisión Seguimiento	Indicadores
Analizar causas asociadas a promoción o trayectoria y puestos que ocupan mujeres y hombres y puedan incidir en diferencia de responsabilidades o retribución.	Dirección RRHH y POA - Comisión de seguimiento	Anual	Proponer acciones correctoras al verificar desviaciones negativas	Definir categorías puestos de trabajo y homogeneidad entre ellos
Continuar con un sistema que permita garantizar retribuciones que no generan discriminación	Dirección RRHH y POA	Continuo	Proponer acciones de mejora	Igual retribución por trabajo de igual
Análisis de la política social en la entidad	Comisión de Seguimiento	Continuo	Proponer acciones	Resultado de las mismas

6.6 Objetivo específico: Violencia de género

Objetivo

Promover y difundir acciones preventivas que posibiliten evitar esa y otras violencias

Medidas adoptadas

Acción	Responsable	Plazo Ejecución	Evaluación continua	
			Comisión Seguimiento	Indicadores
Garantizar la confidencialidad en toda su etapa profesional de las trabajadoras víctimas violencia género	Dirección entidad - Comisión de seguimiento	Continuo	Recibir información de solicitudes y analizar impacto y evolución	Número de mujeres solicitantes
Realizar campañas de difusión de los nuevos protocolos acordados	Subdirecciones Formación y prevención - Comisión de seguimiento	Anual	Conocer las campañas	Número de mujeres y hombres asistentes
Nuevo tratamiento de los casos de acoso en la mesa de igualdad	Comisión de seguimiento - Mesa de igualdad	Continuo	Propuesta de actuaciones	Número de expedientes iniciados y resueltos
Los Planes de acogida del nuevo personal incluirán información sobre los protocolos existentes y la violencia de género	Dirección entidad - Comisión de seguimiento	Continuo	Información planes de acogida	Mujeres y hombres participantes en los cursos
Realizar un informe sobre el acoso	Comisión de seguimiento	Continuo	Elaborar informe	Difusión
Analizar medidas de protección a víctimas violencia de género y estudiar implantar otras.	Comisión de seguimiento	Continuo	Analizar la existentes y proponer otras	Acuerdos alcanzados en la materia

7. Plazo de ejecución continuo

El sistema de gestión se activa desde el mismo instante en el cual se firma en el II Plan de Igualdad de Género para implementar un ciclo de metodología de mejora continua:

- **Planificación:** es la fase de preparación en la cual se incorporan las necesidades, carencias y mejoras. Se asumen los nuevos compromisos y se ordenan las acciones a realizar. La Comisión de Seguimiento acordará la planificación de las actuaciones a poner en marcha recogidas en el Plan, de común acuerdo.
- **Aplicación:** fase de ejecución de la programación: objetivos, medidas e instrumentos de gobernanza.
Es necesario mantener una línea de comunicación y de formación constante con la totalidad de la plantilla
- **Seguimiento:** Por medio de los responsables asignados se mantiene un estado de seguimiento periódico de las acciones aplicadas.
- **Medición/diagnóstico:** Valoración de los resultados obtenidos, indicando el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos o de avance del logro de objetivos.
- **Propuesta de mejora:** Según las conclusiones del diagnóstico se determinarán los ajustes correspondientes y las propuestas que reorientarán las medidas para la consecución del objetivo.

8. Destinatarios

Este Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es de aplicación a todo el personal de Adif.

9. Vigencia

El Plan de Igualdad entrará en vigor a partir del día siguiente a su aprobación por esta Comisión Negociadora de Adaptación del Plan y su ratificación por la Comisión Negociadora del Convenio y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022 o hasta la firma del nuevo Plan de Igualdad, lo que antes suceda.

10. Calendario de implantación

Este Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos tanto generales como específicos que figuran en él, se implantará forma inmediata una vez firmado el acuerdo por esta comisión negociadora, lo que permitirá a Adif continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades y posibilitar hacerse acreedor de las distinciones empresariales que en materia de igualdad se establezca por las diferentes Administraciones Públicas o Entidades Privadas

11. Difusión del plan

Como compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, las partes firmantes se comprometen a realizar campañas de difusión internas y de conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan, así como del marco normativo vigente en esta materia; reiterando las mismas con carácter anual hasta la finalización de su vigencia. Igualmente, la Dirección de la Empresa se compromete a introducir el II Plan de Igualdad adaptado en los contenidos formativos obligatorios a para el nuevo personal que ingrese en Adif en las nuevas convocatorias de Ofertas de Empleo Público que se realicen durante la vigencia del mismo, así como la creación de un módulo formativo en igualdad a través de la plataforma virtual (CFV) del que se recomendará su realización cada vez que se introduzca un curso nuevo y/o se invitará a participar en el en la detección anual de necesidades de formación.

Una vez aprobado el II Plan de Igualdad adaptado de Adif por parte de esta Comisión Negociadora se pondrá en la página Web de Adif, en la intranet Inicia (Laboralia y Espacio de Igualdad) y tableros de anuncios para su difusión y conocimiento general por parte de todas las personas trabajadoras de la entidad, así como de las personas ajenas a la misma

12. Evaluación y seguimiento

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tras la puesta en marcha del Plan, una vez tramitado su registro por esta Comisión Negociadora, la Comisión de Igualdad, establecerá, con el compromiso que sea de mutuo acuerdo, sus indicadores de seguimiento, que serán presentados por la Dirección en la Comisión de Seguimiento del Plan en el primer y segundo semestre de cada año natural de su vigencia.

A efectos de la evaluación y seguimiento del Plan, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que queda radicada en el seno de la Comisión de Igualdad de Adif.

La fase de evaluación y seguimiento permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se vayan obteniendo con todas las acciones que se acometan.

La citada Comisión de Seguimiento y Evaluación fijará, de común acuerdo, un calendario que recogerá todas las acciones a desarrollar, derivadas de las medidas propuestas en el Plan, a efectos de acometer un seguimiento pormenorizado y continuo de la realización en relación con la fecha de cumplimiento de estas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación establecerá un itinerario, conforme al ciclo de mejora continua, que reflejará los pasos a seguir desde que se detecta una necesidad

hasta que esta se discute, aprueba y materializa en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

Esta Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, en la reunión de cierre de cada año natural de su vigencia, elaborará un informe de las actuaciones realizadas en el mismo, remarcando el cumplimiento de aquellas, y dinamizando la actuación de las que no se estén cumpliendo, en el caso de existir.

Este informe será remitido al Comité General de Empresa.

Este órgano, CGE, propondrá las actuaciones para el cumplimiento de las medidas enunciadas, si estas se consideran necesarias.

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

