

Comisión Negociadora

Mejoran los protocolos contra el acoso laboral y sexual

23 de noviembre de 2021.- Ayer, se reunió la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de ADIF y ADIF A.V., en la cual, después de una larga e incomprensible espera, se firmaron los protocolos de actuación frente al acoso laboral y frente al acoso sexual y por razón de sexo. En los nuevos protocolos se han integrado muchas de las propuestas de UGT, aprobadas por unanimidad en el seno de la Comisión de Igualdad, mejorando así el proceso de actuación interno ante situaciones de este tipo que puedan afectar a las personas trabajadoras de la empresa.

En líneas generales, ambos protocolos quedan actualizados en cuanto a estructura y contenido, contemplándose procesos, situaciones y herramientas paliando las carencias que tenían los anteriores protocolos por su antigüedad. En definitiva, el contenido actual está más acorde con la realidad social, laboral y legislativa vigente. A continuación, os destacamos las **mejoras más significativas**:

1. Protocolo de actuación frente al acoso laboral

- Regulación de fases del proceso de manera más ordenada y estructurada, además de mejorar en la calificación de los casos sometidos al protocolo.
- Elaboración de **informes con mayores garantías** mediante la participación del delegado o delegada de su libre elección, o representante elegido/a por la persona afectada, así como la inclusión de **evaluaciones psicosociales** efectuadas en el ámbito de trabajo.
- Se contempla el ciberacoso como nueva modalidad de acoso, además de incluirse la figura del acosador anónimo implicando a la empresa en la solución de esta situación.
- Regulación del canal de comunicación a través de la Comisión de Igualdad. Además, la RLT estará presente en el Comité Asesor, con voz y voto dentro del proceso.

2. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

- Se ha incluido un listado de categorías y ejemplos de acosos discriminatorios, ampliando el ámbito de estas modalidades de acoso y la creación de una comisión instructora con presencia de la Representación Legal de los Trabajadores. También, se refuerzan las medidas cautelares al iniciarse los procesos, evitando posibles represalias a los testigos que intervengan en la investigación de la situación de acoso.
- Inclusión de un apartado de protección de la persona trabajadora afectada y medios para conseguirlo, reforzando las medidas y ayudas psicológicas al incluir el servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa. Además, se implementan medidas de protección de la víctima tras demostrarse en firme una situación de acoso.

En definitiva, desde UGT valoramos positivamente el acuerdo y queremos poner en relevancia el gran trabajo conjunto que se ha realizado en la Comisión de Igualdad, caracterizado por la buena fe y el interés común de conseguir unos buenos resultados, sin caer en el afán de protagonismo.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE
PIDE, SINO POR LO QUE CONSIGUE**