



Comunicado 91

ADIF

Sector Federal Ferroviario

11 de julio de 2023

CGT

¿LE INTERESA A ADIF LA IGUALDAD?

Es la pregunta que nos hacemos tras la última Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. **El plan actual lleva prorrogado desde enero y no parece que haya demasiado interés en avanzar en materia de igualdad entre trabajadoras y trabajadores.**

Parece que la intención de Adif es sentarse a esperar a que la consecución de la igualdad se dé gracias a un cambio cultural espontáneo en la sociedad, en vez de implantar medidas que la promuevan dentro de la propia empresa.

IGUALDAD: LA ÚLTIMA DE LAS PRIORIDADES

La dirección de Adif no quiere aceptar que, para tener impacto en materia de igualdad real, el plan tiene que proponer medidas efectivas. **Ese es el objetivo de los planes de igualdad: adoptar medidas que promuevan la igualdad entre trabajadoras y trabajadores.** Cambios organizativos que pueden afectar a la jornada, a los permisos, a los criterios de selección, etc.

La empresa se limita a “cumplir el expediente”, con medidas consistentes en “proponer” y “analizar”. Solo se generan datos y documentación, pero no hay propuestas de calado.

LA FARSA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva es una herramienta al servicio de la igualdad. Consiste en un análisis del sistema salarial de la empresa que tiene como objetivo poder comprobar si el sistema retributivo de la organización cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia salarial. **Es necesario comparar puestos distintos para saber si lo que es igual se retribuye igual.** La ley obliga a las empresas a realizarla.

Adif ha hecho una farsa de auditoría. Prometió licitarla a una empresa externa y ahora ya directamente ha descartado esa posibilidad.

SIN IGUALDAD NO HAY PROGRESO

Desde el SFF-CGT, vamos a seguir trabajando para conseguir la igualdad real. Sabemos que es pura ilusión creer que una empresa masculinizada como Adif va a mutar espontáneamente en una empresa igualitaria. También lo saben los y las compañeras que han tenido que solicitar una concreción de jornada, un EPI adaptado a su anatomía, una adaptación de puesto por embarazo, etc. Por eso, **todos y todas tenemos que luchar por el cambio feminista que Adif necesita.**

Por ello seguiremos instando a la empresa a que se tome en serio el Plan de Igualdad y elabore una auditoría retributiva que cree una fotografía sobre la clasificación profesional realmente existente en la empresa. Y también para que se avance en derechos de conciliación, permitiendo que las y los trabajadores ejerzan de manera corresponsable sus tareas de cuidados.

CGT, SORORIDAD, HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA

