



Comunicado 61

17 / 07 / 2025

ADIF, UNA EMPRESA PUNTERA EN DESIGUALDAD

A Adif se le llena la boca diciendo que cada vez ingresamos más mujeres. Que quiere atraer talento femenino. Pero que sigue siendo una empresa masculinizada porque las mujeres no ven atractivo trabajar aquí, sobre todo en algunos puestos. La culpa, por tanto, es de las mujeres. Como siempre, echando balones fuera.

LA EMPRESA EN LA QUE NO SE CONCILIA

La conciliación no es solo asunto de mujeres, aunque desgraciadamente la falta de corresponsabilidad en esta sociedad nos coloca injustamente en la posición de ser las que más la necesitamos.

Hemos asistido con incredulidad al desarrollo de la mesa de Asuntos Sociales del Convenio. A las propuestas que ha presentado el Comité General de Empresa (CGE) para mejorar la conciliación, la igualdad y la corresponsabilidad, la empresa nos ha contestado con una enmienda a casi la totalidad. Ayer, su aportación en materia de nuevos permisos y licencias fue un ofrecimiento a trasponer la ley, sin avanzar en nada más que lo que exige el imperativo legal. Ni una sola mejora, como empresa pública, al mínimo legal.

Ni siquiera se atiene a aceptar permisos ya recogidos para personal que trabaja en la Administración General del Estado y sus organismos públicos (Adif es uno de ellos) como poder ausentarse para ir al médico por el tiempo necesario o adaptar tu horario de trabajo si tienes un hijo o hija con discapacidad. Ya ni hablemos de concreción de jornada o de mejorar ciertos permisos para atender asuntos familiares. Todo esto, según palabras textuales, “generaría notables dificultades operativas de producción”.

DESPRECIO AL PLAN DE IGUALDAD

¿Pero qué se puede esperar de una empresa que lleva 3 años con el Plan de Igualdad caducado y no es capaz de aprobar con la representación de las personas trabajadoras el III Plan de Igualdad? Ahí la ley ya no es imperativo legal, sino una molestia que le impide dar carpetazo definitivo al Plan y les obliga a seguir negociándolo.

Los datos muestran que hay una brecha salarial entre hombres y mujeres. Esta diferencia se da tanto en Personal Operativo, Mandos Intermedios como en Estructura de Apoyo. Pero la brecha es mayor dentro del Personal Operativo. Variables, horas extra y demás complementos arbitrarios penalizan claramente el salario de las mujeres respecto al de los hombres. Tampoco Adif se moja a la hora de favorecer el ingreso de mujeres. Las cifras hablan por sí solas. Dentro del personal operativo aprueba un 35,88% de mujeres, pero solo acepta la plaza el 21,9%. Mucho tiene que ver el sistema de residencias provisionales y la dispersión geográfica, que, de nuevo, por culpa de la falta de corresponsabilidad nos penaliza. Nosotras nos vemos obligadas a rechazar muchas más plazas que ellos. Curiosa manera de atraer talento femenino.

La buena noticia es que, a pesar de Adif, las mujeres poco a poco vamos avanzando en esta empresa. Pero debemos denunciar la actitud cicatera de la empresa en esta mesa de Asuntos Sociales, ignorando la realidad y las necesidades de toda la plantilla, pero especialmente de las mujeres.

