

La entidad ha asumido
un fuerte compromiso con horizonte 2030

La igualdad como desafío presente y futuro de Adif

A pesar de que **la igualdad** entre hombres y mujeres es un derecho fundamental, harán falta unos 100 años más para alcanzar **la paridad** de género y unos 257 para cerrar **la brecha salarial** entre ambos, según el Foro Económico Mundial. En este contexto, es fundamental el compromiso empresarial para incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral, el número de mujeres en puestos de liderazgo, la eliminación de brechas salariales y la preparación de las mujeres para los puestos de trabajo del futuro. Adif tiene en marcha diferentes medidas para luchar contra la discriminación de sexos que están recogidas en su **II Plan de Igualdad**, que pretende **eliminar barreras para las mujeres, conseguir la igualdad efectiva de oportunidades, concienciar sobre este problema y acabar con los estereotipos de género.**

■ *Texto: Comunicación Adif*





Mujeres trabajando en un TCR (Taller Central de Reparaciones) en la década de los 50.

La desigualdad

entre hombres y mujeres es un problema arraigado en las sociedades de todo el mundo y su superación constituye un reto de futuro que requiere del compromiso de todos.

Si bien hay que celebrar que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y recogido por las constituciones de los países democráticos, este reconocimiento generalizado de la igualdad en las diferentes legislaciones no ha sido suficiente para alcanzar la igualdad plena y efectiva.

De manera global, la desigualdad de sexos se sigue manifestando de muchas formas como en el mayor desempleo femenino, la

discriminación salarial, la violencia de género, la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica o las dificultades para la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

Ante el hecho constatado de esta posición desigual, la sociedad debe enfrentarse al gran reto de desterrar estereotipos y promover las condiciones necesarias para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real.

En este contexto, las empresas y las organizaciones tienen un papel fundamental para cerrar la brecha de género y deben poner en marcha instrumentos de implementación, ejecución y seguimiento de políticas de igualdad y no discriminación. Acciones como contrataciones impar-

ciales, programas de liderazgo para las mujeres o medidas de concienciación de la vida familiar y la flexibilidad horaria son algunas de las iniciativas que ayudan a acabar con la desigualdad.

En España, Adif ha sido una de las primeras organizaciones que empezaron a adoptar medidas concretas contra la misma.

Hay que recordar que Adif nace el 1 de enero de 2005, tres días después de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, por lo que se puede considerar que iniciaron el camino juntos. Así, en el primer convenio colectivo de Adif publicado en junio de 2008, había ya una cláusula específica de protección contra la violencia de género, donde además de figurar



todas aquellas cuestiones recogidas en la citada ley, se recogían medidas específicas sobre jornada, movilidad y excedencias, que iban más allá de lo establecido en el texto legal.

Desde entonces, se ha avanzado mucho, pero la igualdad entre mujeres y hombres sigue siendo uno de los principales desafíos que asume Adif de cara al futuro. Desde la alta dirección de la compañía se persigue afrontar ese reto en el convencimiento de que la igualdad favorece el crecimiento, la generación de valor, la innovación y, en definitiva, la competitividad.

Por el momento, Adif está lejos de alcanzar su objetivo de que las mujeres dejen de estar infrarrepresentadas en la empresa, especialmente en los puestos relacionados con funciones operativas vinculadas a profesiones históricamente masculinizadas, pero, también, en puestos de estructura de dirección.

Los motivos de esta situación son históricos y en buena parte sectoriales. Hay que tener en cuenta que una de las razones de la abrumadora presencia de hombres en el ámbito ferroviario es que, hasta la llegada de la democracia, el Ejército era el principal suministrador de personal a Renfe, antecedente de Adif hasta 2005. No hay duda de que hasta la aparición de los concursos-oposición las cosas fueron más difíciles para las mujeres.

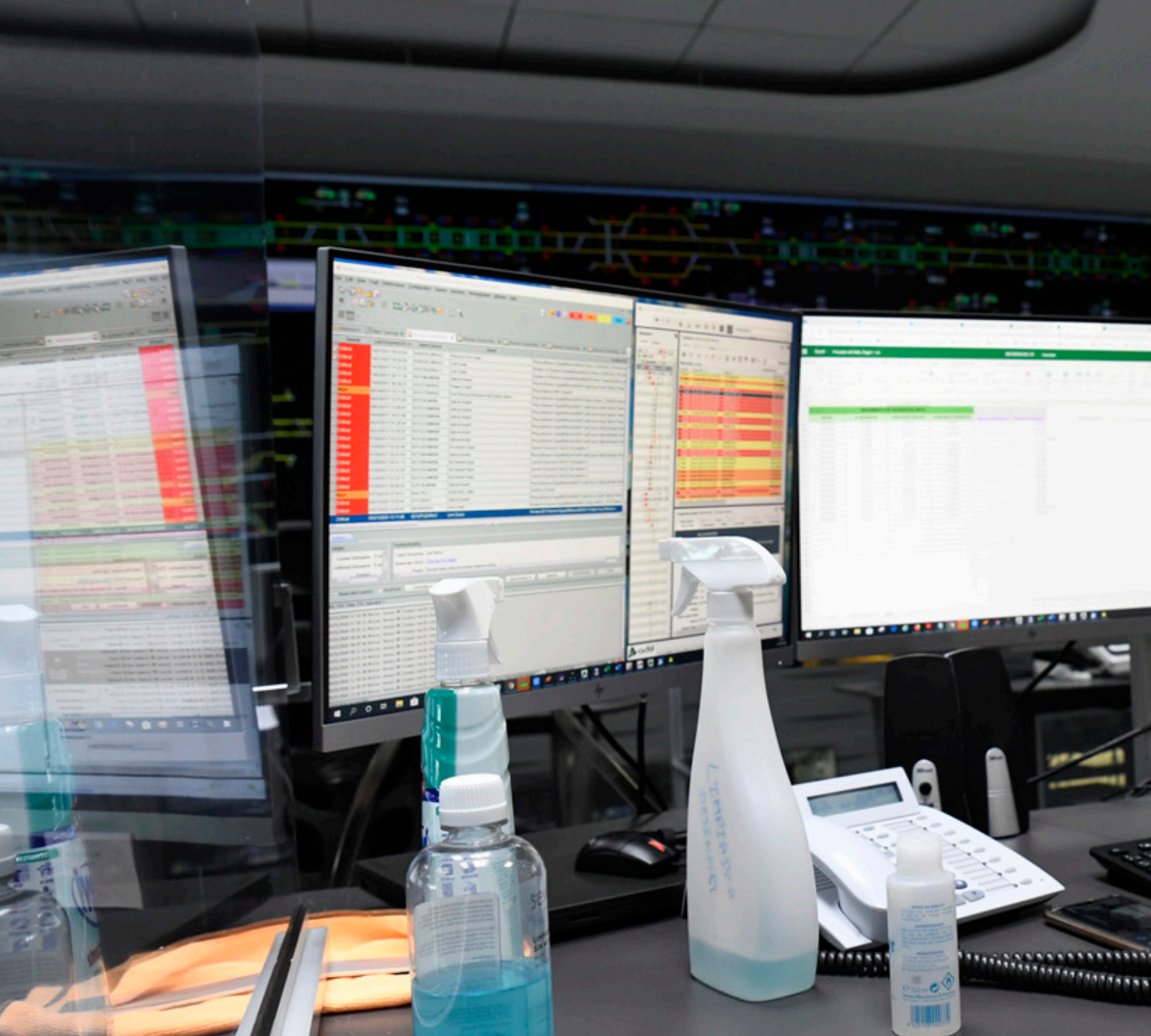
Sin embargo, se van dando pasos pequeños pero importantes en el reto de la igualdad: si bien la plantilla de Adif cuenta con 1.735 mujeres, un 15% del total, el porcentaje de mujeres en la estructura de dirección es



Trabajadora del CRC (Centro de Regulación de Circulación) de Chamartín.

Empleada de la centralita de atención al cliente en la década de los años 70.





Trabajadora del CRC (Centro de Regulación de Circulación) de Atocha.

del 22,3%, mayor que el que representan a nivel empresa. Asimismo, en relación con el total de mujeres en la empresa, la presencia de estas en puestos directivos es mayor que la de los hombres (un 10,6% de mujeres frente al 6,6%).

Estos avances se enmarcan en el fuerte compromiso empresarial que ha asumido Adif con horizonte 2030 que se plasma en diferentes acciones y medidas

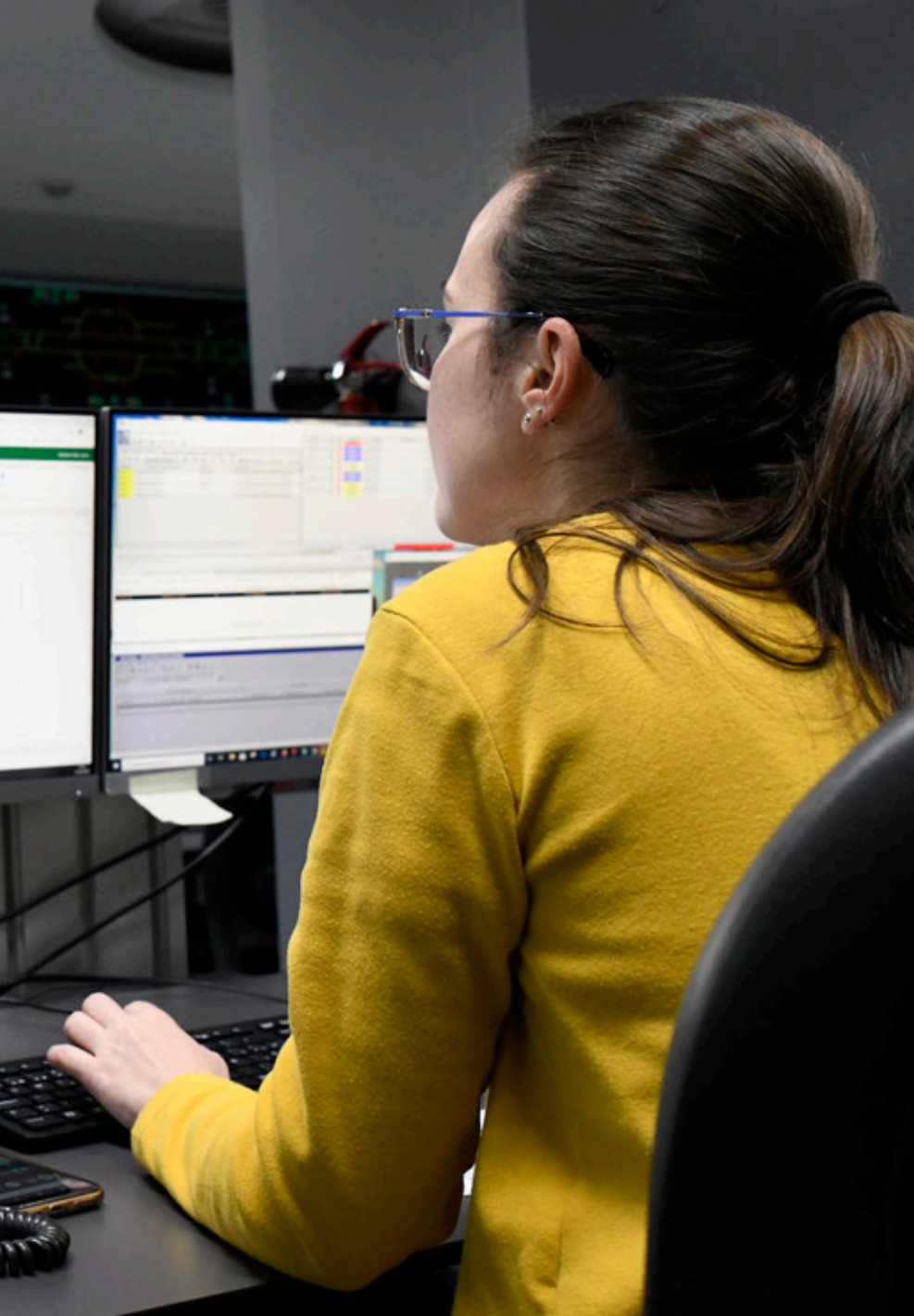
que tienen el objetivo de reducir la brecha de género, eliminar barreras a las mujeres para acceder y para su promoción, concienciar sobre el problema de la desigualdad y acabar con los estereotipos de género.

Todo ello sin olvidar que Adif se enfrenta, además, al reto de la diversidad generacional, ya que la edad media de las personas que trabajan en la empresa es de 53,5 años, y casi el 80% de

la plantilla de la entidad tiene 50 años o más.

Esta situación supone un riesgo de descapitalización y de pérdida del conocimiento si no se anticipa la reposición de los recursos, puesto que el número de bajas por jubilación y otras causas que se van a generar en los próximos años va a ser muy alto. Por eso, en los últimos años se ha dado un fuerte impulso a la contratación





de trabajadores y trabajadoras mediante ofertas de empleo público asociadas a jubilaciones parciales, lo que contribuye al relevo generacional en la organización y favorece, además, la diversidad de género en la compañía.

Acciones para liderar el cambio

Consciente de su responsabilidad como empresa pública a la hora de liderar los cambios necesarios

hacia la consecución del reto de la igualdad, la compañía está trabajando de manera decidida para poner de manifiesto su compromiso con la igualdad de sexo como principio esencial dentro de sus políticas y cultura corporativa.

Los principales objetivos que se marca Adif en su estrategia empresarial son eliminar barreras para conseguir la igualdad efectiva de oportunidades, con-

cienciar sobre el problema de la desigualdad y luchar contra los estereotipos de género.

En este contexto, en junio de 2019 se firmaron el II Plan de Igualdad de Adif y el I Plan de Igualdad de Adif AV. En este último caso, a pesar de no ser obligatorio debido a que el número de personas trabajadoras de la compañía no alcanzaba el límite legal establecido para disponer de Plan de Igualdad, fue voluntad de la empresa y sindicatos ponerlo en marcha para que la igualdad efectiva fuera un compromiso formalmente asumido por la entidad.

Los principales ejes de actuación de estos planes son la igualdad en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo y carrera profesional; la formación, información y sensibilización; el tiempo de trabajo, la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; actuación ante situaciones de acoso y la protección a víctimas de violencia de género.

Estos planes, diseñados en colaboración con los representantes sindicales, incluyen medidas específicas que afectan a diferentes ámbitos de la actividad de las entidades. Además, en este marco, Adif ha puesto en marcha diversas medidas de conciliación de la vida personal y la vida profesional, cuestión clave, para favorecer las posibilidades de promoción tanto de hombres como de mujeres.

Entre ellas, un período de excedencia de hasta tres años para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; licencia de seis días para someterse a





Empleados y empleadas de Adif en sus oficinas.

técnicas de reproducción asistida; implantación del teletrabajo; la posibilidad de solicitar movilidad geográfica por reunión de cónyuge o pareja de hecho; fijación de horarios más flexibles de entrada y salida de la jornada laboral; permiso de lactancia de 18 días laborables y la excedencia voluntaria para atender el cuidado de hijo o hija, tanto natural como adopción o acogimiento, entre otras.

Por otra parte, Adif continúa trabajando en nuevas iniciativas para promover la igualdad entre sexos, orientadas a la organización de talleres para el desarrollo de capacidades, actividades de formación específicas, incidencia en la utilización de un lenguaje inclusivo dentro de la empresa, creación de una red de homólogos, socios y expertos de las Naciones Unidas, el diálogo con grupos de interés o la habilitación de canales internos y externos de comunicación sobre la materia.

Todas las acciones que la entidad ha puesto en marcha, así como

las que están en proceso de desarrollo contribuyen a la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, que tiene como finalidad lograr la igualdad y empoderar a todas las mujeres y las niñas y con el que Adif ha asumido un fuerte compromiso. Aunque la mujer tiene un papel esencial en todos los ODS, es en el número 5 en el que de manera específica se recogen numerosas metas que se centran en el reconocimiento de la igualdad y del empoderamiento de la mujer como un objetivo y como parte de la solución.

Concienciar y luchar contra los estereotipos de género

El otro gran objetivo que persigue Adif es concienciar sobre el problema de la desigualdad y luchar contra los estereotipos de género, sobre todo los relacionados con la formación y el desarrollo en las disciplinas STEM, donde los estereotipos han tenido más fuerza y en buena medida se mantienen.

Este fenómeno es motivo de preocupación para una empresa

como Adif, teniendo en cuenta su actividad y perspectivas de futuro. La escasez de mujeres en el ámbito de la ingeniería y la tecnología puede llegar a tener importantes efectos negativos en el desarrollo de las empresas y aumentar más, si cabe, las desigualdades, así como los "suelos pegajosos" en el sector.

Por ello, desde 2019, la organización colabora con la Real Academia de Ingeniería en el Programa "Mujer e Ingeniería", que persigue dar visibilidad a las profesionales de la ingeniería y ayudarles a traspasar su "techo de cristal". El objetivo principal es motivar e interesar a niñas y adolescentes, fomentando la vocación en estudios STEM de forma que se favorezca la incorporación de más mujeres a las distintas especialidades profesionales relacionadas con la ingeniería y su desarrollo profesional hasta alcanzar puestos de mayor responsabilidad.

En el marco de esta colaboración, Adif ha puesto en marcha el "Programa Lídera", que



consiste en la mentorización de ingenieras y arquitectas recién incorporadas a la empresa por parte de profesionales seniors, mujeres y hombres, con las mismas especialidades de Adif y Adif Alta Velocidad. El objetivo es dar visibilidad a las profesionales de la ingeniería y la arquitectura y ayudarles en su desarrollo profesional, así como favorecer la incorporación de mujeres en los distintos perfiles profesionales relacionados con la ingeniería. En la primera edición, celebrada el pasado año, participaron 22 mentores y 22 mentorizadas en un total de 24 sesiones, y tras el éxito de esta iniciativa, acaba de dar comienzo su segunda edición.

Hay que destacar que la labor de concienciación sobre el problema de la igualdad cuenta con el liderazgo, el compromiso y la implicación de la alta dirección de Adif, lo que se refleja en las múltiples acciones y movimientos nacionales e internacionales a los que se viene sumando la compañía durante los últimos años para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

Muestra de ello es que Adif forma parte, desde 2014, de la Red de Empresas por una sociedad sin violencia de género, junto con las principales empresas públicas del país (Aena, ICO, Renfe, Correos y Telégrafos y Loterías y Apuestas del Estado). Se trata de una red en la que se han impulsado múltiples actuaciones para concienciar al personal que trabaja en las empresas, cliente y proveedores.

Del mismo modo, el pasado año, Adif se sumó al programa Target Gender Equality promovido por el Pacto Mundial de Nacio-

nes Unidas, cuyo fin es que las empresas participantes avancen y mejoren su contribución a la igualdad. Es un programa acelerador que ayuda a las empresas a establecer y alcanzar objetivos empresariales ambiciosos en términos de representación y liderazgo de las mujeres, a todos los niveles, a través de un análisis de desempeño, talleres para el desarrollo de capacidades, aprendizaje entre iguales y el diálogo con múltiples grupos de interés a escala nacional.

Como parte de ese programa, la entidad pública también se ha adherido a los Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres (WEPEs) promovidos por ONU Mujeres (entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres) y el Pacto Mundial de Naciones Unidas, que son una guía para las empresas sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, en el mercado laboral y en la comunidad.

Al suscribir estos principios, Adif se reafirma en su compromiso de promover la igualdad de sexos desde la dirección al más alto nivel; fomentar la formación y el desarrollo profesional de las mujeres; llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial a favor del empoderamiento de las mujeres; tratar a todos los hombres y mujeres de forma igual en el trabajo, velando por su salud, seguridad y bienestar.

En el sector del transporte, Adif también se ha sumado a diferentes iniciativas para paliar la desigualdad de las mujeres en este sector tan históricamente masculinizado. En ningún país de la Unión Europea hay más de un 30% de mujeres trabajando en



La presidenta de Adif, Isabel Pardo de Vera, junto a Violeta Bulc, excomisaria europea de Transporte.

el sector del transporte. En España la cifra no supera el 20% y en Adif, como hemos visto antes, el dato se queda en el 15%.

Por eso, Adif se ha adherido a la plataforma 'Women in transport' que fue lanzada en 2017 con el objetivo de fortalecer el empleo de las mujeres y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el sector del transporte y ser un foro donde intercambiar buenas prácticas.

En el marco de este proyecto europeo Adif y Adif AV, firmaron, en marzo de 2020, la Declaración de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres del sector del transporte.

Igualmente, Adif ha participado en la encuesta sobre "El empleo de la mujer en las compañías ferroviarias europeas", impulsado por la Comunidad Europea de Empresas de Ferrocarriles e Infraestructuras (CER) y por la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) para comparar la situación del resto de las empresas del sector en la materia. El estudio señala a Adif como una de las empresas con mayor número de mujeres en puestos de alta dirección, lo que supone para la compañía un nuevo impulso para seguir fomentando la igualdad entre hombres y mujeres hasta hacerla plenamente efectiva. ■

