



Madrid, 30 de marzo de 2023

XI Comisión Interempresas de Igualdad

Se ha celebrado la 11ª reunión de la Comisión de Igualdad, donde se han abordado los siguientes temas:

- Los datos a cierre del año 2022 del Plan de Igualdad
- Información proyecto sobre conciliación con la Asociación Yo no Renuncio

Respecto a los datos de cierre, desde CCOO, valoramos **positivamente**:

- La mejora de la oferta formativa dirigida a potenciar la carrera profesional de las mujeres, la formación en liderazgo, programas específicos de talento y empoderamiento femenino, programas de fomento de igualdad y diversidad, y todas las campañas de sensibilización en igualdad, distintas capacidades, sesgos inconscientes, etc. Si bien es importante, que este tipo de programas se **materialicen en avances en cuanto a la presencia femenina en puestos de mando y directivos**.
- Todas las campañas de concienciación, sensibilización y píldoras informativas sobre derechos de conciliación, salud laboral, desconexión digital o de eliminación de la violencia contra las mujeres, etc realizadas durante todo el año.
- El proyecto para potenciar la conciliación en conjunto con la Asociación YO NO RENUNCIO que se ha lanzado en el mes de marzo

Sin embargo, hay que destacar, a la luz de los datos presentados de promociones y desarrollo profesional que es necesario un **mayor nivel de exigencia**, ya que no se percibe ningún cambio significativo en las promociones de mujeres en prácticamente ninguna de las categorías de la carrera de profesional y, en mucho menor medida, en los puestos directivos. Así, para 2023, en torno al 71% de las promociones han sido de hombres y un 29% han sido de mujeres.

Respecto al uso de los **derechos de conciliación**, la reducción de jornada por cuidado de menor sigue siendo el permiso más utilizado por parte de la plantilla y, en concreto, por las mujeres. Desde **CCOO**, queremos reiterar la importancia de que la Empresa **promueva el uso de la adaptación de jornada y medidas de flexibilidad y organización del tiempo**, como herramientas que hagan posible compaginar la vida laboral, personal y familiar sin que se produzca ninguna **reducción de los ingresos**.

CCOO, a lo largo del 2022, con base a que se pueden revisar las medidas a lo largo de la vigencia del Plan y con el fin de corregir y mejorar alguno de los indicadores para la consecución de los objetivos perseguidos en el mismo, **se han elaborado distintas propuestas** que se han ido presentando durante 2022 en el seno de la Comisión de Igualdad para su valoración. A continuación, se indican algunas de ellas:

- Que en los indicadores de seguimiento que corresponden con la realización de campañas informativas, píldoras informativas o envío masivos que se realizan con el fin de informar y concienciar (desconexión digital, conciliación, permisos retribuidos, prevención de conductas de

acoso, etc.) se llevase a cabo un control de métricas que ayudasen a cuantificar su repercusión y a analizar el impacto de estas.

- Completar con información adicional el indicador de seguimiento de todas las solicitudes recibidas de **adaptación de jornada** hechas por la plantilla con información más cualitativa sobre las motivaciones presentadas, acreditaciones o justificación.
- En el **área de salud laboral**, desarrollar una campaña sobre la salud menstrual como un derecho de las mujeres ya que se incluye como un estándar de salud. Además, se propuso que se informase sobre el procedimiento para llevar a cabo la valoración médica cuando exista riesgo laboral para aquellas mujeres trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente, etc. si las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la mujer o hijo e hija.
- En cuanto al **ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**, la realización de envíos masivos por correo electrónico o campañas semestrales dirigidas, sobre todo al personal que gestiona equipos, de temas como acuerdo de desconexión digital, que el horario de las reuniones debe ser preferentemente en horario laboral, permisos parentales o que el ejercicio de los derechos de conciliación no puede ser motivo de discriminación o perjuicio en términos de promoción o desarrollo.
- En cuanto al **uso del lenguaje inclusivo y no sexista**, además de presentar propuestas concretas (presentación de una Guía de lenguaje inclusivo), se vuelve a trasladar a la representación de la Empresa que se sigue sin usar en las comunicaciones internas, externas o en las ofertas de vacantes y que, por tanto, al no hacerlo se está incumpliendo con algunas de las medidas incluidas dentro del Plan de Igualdad.

CCOO sigue insistiendo que la cuestión del lenguaje y cómo se usa, tiene gran importancia porque es un mecanismo imprescindible para promover la igualdad en el ámbito laboral. Con este incumplimiento, la Empresa, no garantiza la objetividad en los procesos de selección y contratación, la imparcialidad en dichos procesos y en sus requisitos, y no garantiza que las ofertas de empleo internas y externas no respondan a estereotipos de género.

- En el **área de selección y contratación**, el uso del currículum anónimo con el objetivo de excluir y suprimir cualquier referencia personal o circunstancias que puedan generar prejuicios y se valore únicamente los méritos profesionales y capacidades para el puesto.

Si todavía no has rellenado el **Cuestionario sobre conciliación de la vida familiar y laboral**, te invitamos a que lo hagas desde [aquí](#). Es importante para tener una visión de los problemas en nuestro ámbito.

Desde **CCOO**, seguiremos trabajando en todos los ámbitos de negociación colectiva en la Empresa por la igualdad de oportunidades, la valoración y retención del talento femenino y su visibilización en puestos directivos de responsabilidad; también en áreas técnicas.

Área de Igualdad
CCOO Grupo Empresas Telefónica