

Madrid, 8 de abril de 2022

Comisión Interempresas de Igualdad

Ayer 7 de abril se celebró la 8ª reunión de la Comisión Interempresas de Igualdad. En la reunión y conforme al Orden del día propuesto se han tratado los siguientes temas:

- Datos de cierre de 2021
- Proyectos y avances 2022
- Informe anual de seguimiento del DIE (Distintivo de Igualdad en la Empresa) de TME
- Información de auditoría retributiva

Se han presentado los **datos segregados** por sexo de las distintas áreas de actuación que conforman el Plan de Igualdad correspondientes al cierre del año 2021:

- Empleo y Selección
- Clasificación Profesional
- Promoción, formación y desarrollo profesional
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Salud Laboral
- Comunicación y Publicidad
- Retribución
- Prevención y exclusión de conductas de acoso
- Víctimas violencia de género

Además, se ha facilitado información de los indicadores que permiten llevar a cabo el seguimiento de las distintas acciones propuestas.

Una vez recibida toda la documentación, desde **CCOO**, se llevará a cabo un análisis de los datos, para poder valorar las cuestiones de interés y que consideramos que se deben abordar para llevar a cabo un seguimiento adecuado de las acciones adoptadas y su cumplimiento.

Desde **CCOO**, en una primera lectura podemos decir que de manera general no se han producido avances significativos en los datos respecto del año 2020 en cuanto empleo y selección, promociones, clasificación profesional y representación femenina en puestos de responsabilidad.

En el **área de Empleo** vemos que del empleo creado durante el año 2021 se ha seleccionado a un 30% de mujeres y 70% de hombres, valores parecidos a los de 2020. Lo mismo ocurre en la evolución de las promociones.

En cuanto a la **Formación**, **CCOO** valora positivamente la amplia oferta formativa existente, pero incide en la necesidad de **establecer como obligatorios para los mandos** los cursos en materias como la conciliación, prevención de conductas de acoso, igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes, diversidad o desconexión digital.

Del mismo modo, aunque se valoran positivamente la formación específica dirigida a potenciar la carrera profesional de las mujeres, incide en la necesidad de seguir avanzando en esta materia.

En cuanto a **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, los datos de reducción de jornada por cuidado de menor siguen manifestando un desequilibrio entre hombres y mujeres, aunque existe una mayor equiparación en permisos de acumulación de lactancia y permisos sin sueldo de hasta 30 días.

Por otro lado, en cuanto al **permiso de adaptación de jornada**, no se destaca ningún cambio relevante en cuanto al número de solicitudes aceptadas por parte de la empresa, considerando poco significativo el número total de las mismas.

Para **CCOO** es importante que se complete con información adicional las **solicitudes de adaptación de jornada** que han sido denegadas indicando los motivos de no aceptación con el fin de llevar un mejor seguimiento. Además, consideramos importante la necesidad de fomentar esta medida en sustitución a la reducción de jornada, ya que puede ayudar a eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Por último, la empresa informa de la existencia de cuatro **denuncias recibidas en el buzón habilitado en el marco del Protocolo de actuación en los supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo**.

En **CCOO** consideramos imprescindible **extender y hacer obligatoria la formación para plantilla y mandos en prevención y exclusión de conductas de Acoso**.

Respecto a los datos de proyectos y avances del primer trimestre de 2022, la Empresa hace un recorrido por los distintos programas de fomento de liderazgo como Talent 4 Her, programa Impulso de talento y los nuevos contenidos en cuanto a los programas de sesgos inconscientes y de empoderamiento de la mujer. **CCOO** valora de manera positiva toda mejora de la oferta formativa dirigida a potenciar la carrera profesional de las mujeres que trabajan en la Compañía.

Por último, la Empresa nos informa de los avances en cuanto a la **auditoria retributiva** comprometiéndose a entregarnos próximamente la documentación para poder hacer un análisis de esta.

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