

Madrid, 3 de junio de 2020

# 1ª COMISIÓN INTEREMPRESAS IGUALDAD

Este 3 de junio, se ha celebrado la primera reunión de la Comisión Interempresas de Igualdad desde la firma del II CEV.

La empresa solicita disculpas y justifica el retraso en la celebración de esta primera reunión, respeto del compromiso de mantener reuniones cuatrimestrales acordado en Convenio, debido al trabajo extraordinario en el área de RRHH con motivo de la pandemia de la COVID-19.

En la reunión y conforme al Orden del Día propuesto y según se había acordado en el Plan de Igualdad, **se ha comunicado el nombramiento de la persona designada por la Empresa como “Responsable de Igualdad”, M<sup>a</sup> Ángeles Velázquez Domínguez (G. Transformación Cultural).**

A continuación, se han presentado los **datos segregados por sexo** de las distintas áreas de actuación que conforman el presente Plan de Igualdad correspondientes al año 2019 y primer cuatrimestre de 2020:

- 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
- Seguimiento

Aparte de los datos totales y porcentuales facilitados, se ha dado información sobre los indicadores que permiten hacer un seguimiento de las distintas acciones.

En cuanto nos den traslado de la presentación haremos un análisis pormenorizado de los datos, sacaremos las conclusiones oportunas y se trasladarán las cuestiones que entendamos que deben corregirse respecto del seguimiento del Plan de Igualdad.

**Con carácter general, podemos decir que no se han producido avances significativos en los datos del año 2018 respecto de la composición de las plantillas, clasificación profesional, uso de medidas de conciliación y representación femenina en puestos de responsabilidad.**

En el área de Empleo y Selección, se observa que el crecimiento de la plantilla se produce a través de las jurídicas TME y TSOL, siendo residual la contratación en TDE. La Empresa destaca un crecimiento del 6,5% en el número de mujeres contratadas respecto de años precedentes.

Hablando de Selección se observa que **si bien son menos las mujeres que se presentan a procesos de promoción interna, proporcionalmente obtienen mejores resultados en el resultado final de la selección.** De las promociones habidas durante el año 2019 en el 24% de los casos se ha promocionado a mujeres y el 76% ha correspondido a hombres. En el caso de las promociones de mujeres se informa que un 18% procedían del programa Women in Leadership y un 25% de Talentia.

La empresa hace también un **recorrido por los distintos programas de fomento de liderazgo femenino a nivel nacional como Talentia 2019, Women in Leadership, Ella y otros territoriales como Talentia (T. Sur) y Projecta (T. Centro).** Cabe señalar que la mayoría de estos programas van dirigidos a personal fuera de

convenio. Este hecho, unido a la escasa participación de mujeres en actividades formativas de alto valor como las Escuelas de Excelencia pueden suponer un obstáculo para la promoción profesional de las mujeres de dentro de convenio. Por ello, **CCOO** hemos puesto de manifiesto la necesidad de **mejorar la oferta formativa dirigida de forma específica a potenciar la carrera profesional de las mujeres** que trabajan en la Compañía y también vigilar el **uso de lenguaje inclusivo de los distintos procesos de selección** para mejorar la concurrencia de todas las personas a dichos procesos. Asimismo, desde **CCOO** se recomienda **evitar la solicitud de requisitos para el puesto de trabajo relativos a disponibilidad horaria/disponibilidad para viajar** que por su mismo enunciado pueden motivar un rechazo en aquellas personas que tienen unas mayores necesidades de conciliación. Nadie puede negar a raíz de la experiencia sufrida con motivo de las limitaciones a la movilidad que ha determinado el estado de alarma decretado a raíz de la pandemia de la COVID-19 que la Compañía dispone de las herramientas necesarias para poder dar continuidad al trabajo en remoto evitándose así un número importante de desplazamientos.

**En cuanto a conciliación, la reducción por guarda legal sigue siendo cosa de mujeres, aunque existe una mayor equiparación en permisos de acumulación de lactancia y se incrementan también las solicitudes de permisos de hasta 30 días por parte de hombres.**

Desde **CCOO** solicitamos con carácter previo a la reunión que se añadiera la información relativa al número de **solicitudes de adaptación de jornada** que se hubieran producido desde octubre de 2019 (aceptadas/denegadas/modificadas). Los datos ofrecidos por la Empresa resultan confusos respecto del número de solicitudes totales y aquellas que han sufrido alguna modificación por parte de la Empresa y por ello solicitaremos algunas aclaraciones cuando dispongamos de toda la información.

En salud laboral se destaca la disminución del índice de absentismo respecto del año 2018. Sin embargo, durante el primer cuatrimestre del año 2020 y por el efecto de la COVID-19 la Empresa informa del crecimiento de bajas por IT (457 hombres/696 mujeres).

Sobre retribuciones la Empresa se remite con carácter general a las tablas salariales sin avanzar ningún dato relativo a retribuciones ni análisis de brecha salarial. En este sentido, desde **CCOO** y **basándonos en el último informe publicado para el Grupo Telefónica a nivel global sobre brecha salarial, solicitamos de la Empresa que facilite el dato de brecha salarial de género y brecha salarial ajustada en el ámbito del CEV así como el método de cálculo**, en tanto no se publique el reglamento que desarrolle la forma de llevar a cabo las auditorías salariales y determinación de brecha salarial por parte del Ministerio.

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 (2 en el 2019 y 2 en el primer cuatrimestre de 2020). Todas las denuncias han sido desestimadas salvo una que tras su apertura se determinó la ausencia de infracción.

Para **CCOO** es insuficiente esta vía de denuncia y **seguimos insistiendo en la necesidad de habilitar otros cauces menos agresivos para la persona que denuncia (protocolo de conductas inapropiadas) y sobre todo en extender y hacer obligatoria la formación para plantilla y mandos sobre prevención de conductas de acoso** e incluso que la protección frente al acoso se extienda a quienes puedan sufrir este tipo de situaciones cuando su actividad se realice en domicilio del cliente.

En el turno de intervención, **CCOO** ha presentado a la Empresa **la propuesta de adopción de un reglamento de funcionamiento de la Comisión Interempresas de Igualdad para regular y agendar un calendario periódico que permita hacer un seguimiento efectivo del Plan** y ha entregado por escrito una intervención con los aspectos que entendemos prioritarios para conseguir un avance efectivo en términos de igualdad de oportunidades y desarrollo profesional.

Área de Igualdad

**CCOO Grupo Empresas Telefónica**