

12ª Comisión Interempresas de Igualdad

Se ha celebrado la reunión de la 12ª Comisión de Igualdad, donde se han abordado los siguientes temas:

❖ La representación de la empresa ha presentado los **datos a cierre del primer semestre de los indicadores cualitativos y cuantitativos**, así como de las **medidas** incluidas en el Plan de Igualdad, para llevar a cabo el seguimiento y control de este. A destacar:

➤ Contratación y selección:

- Dentro de los procesos internos, el número de mujeres seleccionadas está en torno al 38% y un 62% de hombres. Si comparamos con los de los años 2021 y 2022, se mantiene la misma proporción.
- Las mujeres que pasan a ternas finalistas dentro de los procesos han sido de un 36%, mientras que los hombres lo hicieron en un 64%.
- Dentro de los procesos externos de selección se han contratado a un 22% de mujeres y un 78% de hombres.
- En cuanto a las Becas Talentum que pasan a contratados, nos encontramos con en torno al 37% son mujeres y un 63% son hombres.

➤ Promociones:

- Los datos de personas promocionadas que nos presenta la empresa siguen manteniendo proporciones de mujeres y hombres similares al año anterior, pero descendiendo frente a 2021. Así tenemos que en lo que va de año 2023, el porcentaje de mujeres promocionadas está en torno a 25% y el de hombres a 75% (en 2022 fue de 29% mujeres y 71%; en 2021 36% mujeres y 64% hombres).

➤ Conciliación y corresponsabilidad:

- Con base a los datos presentados, hay que destacar que **siguen siendo mayoritariamente las mujeres** las que hacen uso de las reducciones de jornada por cuidado de menor y excedencias por cuidado.
- Respecto al permiso de adaptación de jornada, no destaca un cambio relevante en cuanto al número de solicitudes, siendo este poco significativo en comparación con el número de personas con reducción de jornada. **CCOO** reitera que es **necesario avanzar en el uso de este permiso en detrimento de las reducciones de jornada** y que para eso es imprescindible que la empresa fomente dicho uso y no ponga impedimentos.

➤ Formación:

- Desde **CCOO** consideramos que es importante que se mantenga y avance en las formaciones en sesgos inconscientes, igualdad de oportunidades y corresponsabilidad, en diversidad y en la prevención de conductas de acoso y recalamos la importancia de estas formaciones para todas aquellas personas que gestionan equipos y que se siga apostando por su obligatoriedad.
- Además, queremos manifestar la necesidad de que todas las formaciones se desarrollen dentro del horario laboral para poder compatibilizar la vida familiar y personal.

➤ **Comunicaciones y sensibilización:**

- Nos presentan el **Manual de Comunicación Inclusiva** que han elaborado para fomentar un uso del lenguaje no sexista y discriminatorio.
En este sentido, **CCOO** valora positivamente la iniciativa, pero traslada que este tipo de iniciativas se tienen que **materializar en hechos** y reiteramos nuevamente que tiene que haber un **compromiso real** en su uso en todas y cada una de las comunicaciones internas y externas, de los procesos de selección y contratación y en las promociones. Es absolutamente necesario que se garantice la objetividad y la imparcialidad.
Se insiste en que se trabaje en la propuesta presentada por **CCOO** en la 9ª reunión de la Comisión de Igualdad respecto a la modificación de todos aquellos documentos que están publicados en la Intranet y que no usan lenguaje neutro, así como la adecuación en la redacción de las convocatorias de vacantes o promociones.
- Seguimiento proyecto con **Club Malas Madres** donde nos indica que ya ha terminado la fase de recopilación de datos a través de la encuesta realizada, que los niveles de participación han sido elevados y que se han realizado cuatro Focus Group.

❖ En relación con la situación de **Prevención y Exclusión de conductas de acoso** se ha finalizado con la **separación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo del protocolo de acoso laboral**.

El objetivo de estos protocolos es el de **prevenir y erradicar** todo tipo de conductas que puedan ser constitutivas de acoso.

Como aspectos fundamentales dentro de los mismos:

- Se incluyen medidas orientadas a evitar y prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y acoso laboral.
- Se establece un procedimiento de actuación interno y diferenciado para los casos en los que se produzca una denuncia por acoso sexual o razón de sexo y por acoso laboral.

CCOO quiere reiterar su **compromiso en la prevención y erradicación de cualquier conducta de acoso** y seguirá 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 visibilidad en puestos directivos de responsabilidad; también en áreas técnicas.

Área de Igualdad
CCOO Grupo Empresas Telefónica