

Madrid, 26 de noviembre de 2021

Comisión Interempresas de Igualdad

En el día de ayer, **25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres**, la empresa convoca la 3ª reunión de la Comisión Interempresas de Igualdad con el objeto de tratar la implementación en el actual Plan de Igualdad de las obligaciones de incorporar el Informe de registro retributivo y la auditoría salarial por mandato del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

La empresa propone además modificar algunos puntos de nuestro actual Plan de Igualdad al objeto de adaptarlo a la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas publicada por el Ministerio de Igualdad. Por mandato de dicha norma, nuestro Plan de Igualdad debe estar adaptado antes del próximo 14 de enero de 2022.

Desde **CCOO** haremos una valoración de las modificaciones propuestas, así como del informe de registro retributivo que ha sido facilitado con carácter previo a su valoración por un auditor independiente.

Sin embargo, no queremos dejar de denunciar que esta convocatoria llega con varios meses de retraso desde que en el Acuerdo Marco del Grupo Telefónica firmado por **CCOO** y **UGT** el pasado 13 de abril de 2021 se estableciese la adopción de una metodología común para abordar el cumplimiento de los nuevos Reales Decretos 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Aparte de las necesidades de adaptación del Plan a la normativa vigente, cuando la Dirección convoca esta nueva reunión de la Comisión Interempresas de Igualdad, aún no se nos habían facilitado los datos desagregados por sexo de los dos primeros cuatrimestres del año 2021. El compromiso de celebrar reuniones con carácter cuatrimestral está firmado en el II CEV y desde **CCOO** seguiremos exigiendo el cumplimiento de lo firmado.

Cuando dispongamos de los datos del año 2021, presentaremos el informe oportuno del avance y seguimiento del Plan de Igualdad y solicitaremos todas aquellas mejoras en la recogida de datos que permitan tener un mejor conocimiento de la situación actual en materia de igualdad de oportunidades y vías de mejora.

Somos conscientes del frenesí negociador en el que se ha instalado la Dirección de RRHH en los últimos meses del año y su voluntad de alcanzar acuerdos con rapidez, pero en materia de Igualdad, es voluntad de **CCOO** avanzar con rigor en la Comisión Interempresas de Igualdad y abordar todos los cambios que debamos introducir de forma consensuada y sin ningún plazo límite; más allá del previsto legalmente para el próximo 14 de enero de 2022.

Cualquier modificación del Plan de Igualdad deberá además ser ratificada en la Comisión de Negociación Permanente.

Para **CCOO**, el Plan de Igualdad no es moneda de cambio. Es un espacio de negociación colectiva con voz propia que permite aprovechar las capacidades de todas las personas que trabajamos en Telefónica y crear un clima de trabajo sin discriminación alguna por razón de sexo y por supuesto, libre de acoso.

Para ello, **CCOO** apuesta por la **Formación obligatoria** en materia de igualdad para **todas las personas que ocupan puestos de responsabilidad y gestionan equipos** y seguir con la sensibilización general a la plantilla.

Es imprescindible que quienes ostenten puestos de responsabilidad conozcan los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad y no se obstaculice el ejercicio de los mismos por parte de sus colaboradores: derecho de adaptación de jornada, permisos, flexibilidad horaria, teletrabajo, smartwork, etc...

Recuerda que las delegadas y delegados de **CCOO** estamos para ayudarte; para ello nos habéis elegido como vuestros representantes. Traslada tus consultas y sugerencias en materia de igualdad y hagamos que se cumpla lo pactado para lograr una igualdad real y efectiva y un espacio libre de discriminación y acoso.

Área de Igualdad
CCOO Grupo Empresas Telefónica