

# COMISIÓN INTEREMPRESAS IGUALDAD II CEV

Madrid, 23 de diciembre de 2021

Hoy, 23 de diciembre de 2021, en la Comisión Interempresas de Igualdad, se ha alcanzado con **CCOO** un acuerdo final para adaptarnos a las nuevas obligaciones introducidas por los Reales Decretos 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Esta adaptación supone la adopción de nuevas medidas e indicadores para el seguimiento de las materias que son objeto de análisis por parte de la Comisión Interempresas de Igualdad: procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Fruto de la negociación colectiva y partiendo del compromiso de ambas partes por situar la igualdad de oportunidades en la agenda de forma permanente, durante los primeros meses del próximo año nos dotaremos de un Reglamento que permita regularizar un calendario de reuniones para el correcto seguimiento de las nuevas medidas e indicadores.

En el marco de ese seguimiento, desde **CCOO** hemos solicitado un compromiso expreso de mejorar los datos del registro retributivo facilitado hasta el momento, al objeto de disponer de una mayor desagregación por puestos profesionales y naturaleza de las retribuciones durante el primer semestre del próximo año 2022.

Tenemos por delante el reto de avanzar en el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y de extender la formación en igualdad en todos sus ámbitos: derechos de adaptación de jornada, permisos retribuidos, licencias, ejercicio del derecho de lactancia acumulada, medidas de protección a víctimas de violencia de género, buzón de denuncias de acoso, etc...

Una formación que **CCOO** defiende como imprescindible para todas las personas que formamos parte de esta Compañía y especialmente para quienes tienen responsabilidades en la gestión y/o dirección de equipos.

Como parte de las condiciones de trabajo, desde **CCOO** y a través de la Comisión Interempresas de Igualdad se hará seguimiento de la evolución del teletrabajo y el Smart Work con datos cuantitativos y cualitativos.

Por último queremos trasladaros el firme compromiso de **CCOO** con la prevención de las conductas de acoso mediante la formación y la divulgación del protocolo de actuación y el buzón de denuncias. Para ello y como primera medida, se mejorará la accesibilidad y visibilidad tanto del protocolo como del buzón de denuncias en la intranet.

**CCOO** asume una política de TOLERANCIA CERO frente a cualquier situación de acoso y dispone del conocimiento y las herramientas para ayudarte a desarrollar tu actividad en un entorno seguro y libre de violencias machistas.

El Plan de Igualdad nos obliga a conocer en profundidad todos nuestros procesos internos para evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y es una herramienta imprescindible para la materialización de acuerdos comerciales con la Administración.

En **CCOO** somos conscientes de la importancia de alcanzar acuerdos pero más aún de la absoluta necesidad de perseguir y vigilar su cumplimiento y para ello contamos contigo. No dejes de trasladar a tus delegadas y delegados de **CCOO** cualquier consulta que puedas tener sobre el Plan de Igualdad, situación de acoso o problema en el ejercicio de tus derechos en materia de conciliación. Estamos para ayudarte.

**Área de Igualdad**  
**CCOO Grupo Empresas Telefónica**