

Madrid, 16 de julio de 2024

I COMISIÓN INTEREMPRESAS IGUALDAD

Este 15 de julio se celebró la reunión de seguimiento de la primera Comisión de Igualdad del III Convenio de Empresas Vinculadas.

En ella la empresa ha presentado los **datos del ejercicio 2023 y del primer cuatrimestre de 2024 de los indicadores cualitativos y cuantitativos**, así como de las **medidas incluidas en el Plan de Igualdad**, para llevar a cabo su seguimiento y control. Además, está incluida la información relativa al registro y auditoría retributiva del ejercicio 2023.

Después de un primer análisis de esta información sobre los indicadores cuantitativos, el sindicato observa que mantienen valores similares a los presentados en ejercicios anteriores en las áreas de actuación de contratación, clasificación profesional, promoción y desarrollo profesional con una infrarrepresentación femenina.

Hay que resaltar que la empresa indica que previsiblemente habrá una mejora relevante en el número de mujeres con titulaciones STEM que se incorporarán a la compañía a través de las próximas Becas Talentum, que supondrá un aumento del porcentaje de mujeres frente a convocatorias anteriores. **CCOO, valora positivamente esta información.**

Respecto a las **medidas de conciliación y corresponsabilidad** con base a los datos presentados, hay que destacar que entre los derechos de conciliación existentes se siguen usando, en mayor medida, las reducciones de jornada para el cuidado de menor (con la consiguiente reducción de los ingresos para la persona trabajadora), que las adaptaciones de la jornada de trabajo por cuidado de menor que no ocasionan merma en la retribución.

CCOO hace hincapié que siguen siendo las mujeres las que hacen mayor uso de todas las herramientas existentes para conciliar como pueden ser la reducción de jornada por cuidado de menor, las excedencias de cuidado u otras reducciones de jornada.

Desde **CCOO** reiteramos a la empresa que es necesario organizar el tiempo de manera que se favorezca la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras, pero con la intención de que **no se produzca una reducción de los ingresos** para aquellas que tengan responsabilidades familiares y que usen este tipo de herramientas. Por ello, **es necesario avanzar en el uso de las adaptaciones de jornada en detrimento de las reducciones de jornada** y que para eso es imprescindible que la empresa fomente este recurso **sin poner impedimentos**. El derecho de adaptación de jornada es un derecho individual de la persona trabajadora por lo que para acreditar esta necesidad no tiene que demostrar la imposibilidad de conciliar de su pareja, si existe, o de algún familiar.

CCOO considera muy elevado tanto el número de solicitudes de adaptación de jornada que han sido denegadas como el de solicitudes presentadas, en comparación con otras medidas de conciliación. Por ello, propone realizar comunicaciones en las que se informe a la plantilla del derecho de adaptación de jornada y la forma de gestionar esta petición para fomentar su uso. Consideramos, además, que para un mejor control y/o seguimiento de estas solicitudes se necesita información cualitativa para poder analizar las causas por las que se deniegan.

En cuanto a los **datos de formación**, el sindicato considera igual de importante el mantenimiento de todas las acciones formativas en cuanto en sesgos inconscientes, igualdad de oportunidades y corresponsabilidad, diversidad, prevención de conductas de acoso, pero también lo es **ampliar el número de horas y de acciones formativas**. En este sentido, la empresa informa que la nueva oferta formativa incluye un mayor número temáticas y por otro lado, que está en continua actualización. **CCOO** valora positivamente este dato ya que la formación es un elemento básico y necesario para avanzar en la igualdad real.

Para **CCOO** también es importante que todas aquellas personas que gestionen equipos realicen este tipo de formaciones y que se siga apostando por su obligatoriedad para desarrollarlas dentro del horario laboral y poder así compatibilizar la vida familiar y personal.

Respecto a las acciones formativas para fomentar el desarrollo e impulso del talento de las mujeres que dieron comienzo durante 2023, la empresa comunica que ha finalizado el programa de “Impulso al talento femenino” en el que han participado 170 mujeres con valoraciones muy positivas por parte de las participantes.

Cualquier oferta formativa dirigida a potenciar la carrera profesional de las mujeres, su liderazgo o empoderamiento, así como cualquier programa que fomente la igualdad (campañas de sensibilización en igualdad, discapacidad, sesgos inconscientes y diversidad) a juicio de **CCOO** son medidas muy positivas.

Desde **CCOO**, queremos manifestar nuestro rechazo absoluto a cualquier tipo de comentario y actitud discriminatoria hacia cualquier persona y colectivo, abogando por una sociedad igualitaria y centros de trabajo libres de discriminación. Es por ello por lo que reiteramos la importancia de la negociación colectiva y de las medidas establecidas en los convenios para eliminar cualquier tipo de actitud discriminatoria. Una vez se publique el Reglamento que desarrolla la **Ley 4/2023** para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI, habrá que empezar a trabajar en el desarrollo e implantación del plan en la empresa.

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 y también en áreas técnicas.**

Área de Igualdad
CCOO Grupo Empresas Telefónica