



Madrid, 15 de julio de 2022

IX Comisión Interempresas de Igualdad (2ª parte)

Ayer jueves 14 de julio se celebró la **segunda parte de la 9ª reunión de la Comisión de Igualdad**, tal como se acordó en la anterior convocatoria, con el objetivo de continuar con el seguimiento del **Plan de Igualdad**.

La Empresa ha completado los datos que quedaron pendientes de algunas de las **nuevas medidas e indicadores cuantitativos**, y además ha facilitado la parte de los indicadores más cualitativos.

Con la información presentada ya se cuenta con información cuatrimestral de las áreas de actuación que conforman el Plan de Igualdad (clasificación profesional, formación, condiciones de trabajo y salud laboral y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, procesos de selección y contratación, promoción y desarrollo profesional, infrarrepresentación femenina).

Desde **CCOO**, valoramos positivamente la adaptación de información de la Empresa a los nuevos indicadores y medidas, y la forma en la que se ha presentado.

En general y viendo la evolución de los indicadores presentados, se recalca que estamos en una situación parecida a años anteriores en cuanto a las palancas de selección y contratación, clasificación profesional, promoción y desarrollo profesional e infrarrepresentación femenina.

Por ejemplo, en el área de **Selección y contratación**, destaca que los datos de nuevas incorporaciones de Becas Talentum sigan en torno a un **36% mujeres y un 64% de hombres**, muy parecidos a los de 2021 donde fueron 37% mujeres y 63% hombres.

Además, en cuanto a los procesos de selección internos, se mantiene el porcentaje de 30% de mujeres seleccionadas frente a un 70% de hombres. Por jurídicas, se da que en Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones esos porcentajes tienden a estar más equilibrados, en torno a valores cercanos al 45% de mujeres y 55% hombres.

Es importante seguir en la línea de trabajo de garantizar la objetividad en los procesos de selección y contratación, garantizando la imparcialidad tanto en el proceso como en los requisitos, y garantizar que las ofertas de empleo interno y externo no responden a estereotipos de género.

En cuanto al área de **Formación**, **CCOO** valora de manera positiva que se mantenga y amplie la oferta formativa en cuanto a conciliación y corresponsabilidad, sesgos inconscientes, diversidad y prevención de conductas de acoso, pero se sigue incidiendo en la importancia de que sea obligatoria este tipo de formación para mandos y personas que gestionen equipos.

Por otro lado, valoramos positivamente toda mejora de la oferta formativa dirigida a potenciar la carrera profesional de las mujeres, la formación en liderazgo, programas específicos de talento y empoderamiento femenino, programas de fomento de igualdad y diversidad, y todas las campañas de sensibilización en igualdad, discapacidad, sesgos inconscientes, etc.

Por otra parte, en el área correspondiente a la **Conciliación y Corresponsabilidad**, hay que destacar que las reducciones de jornada por cuidado de menor sigan cayendo en las mujeres. Así se tiene que, un 76% de las personas con reducción de jornada son mujeres, mientras que el otro 24% son hombres.

Respecto al **permiso de adaptación de jornada**, no destaca un cambio relevante en cuanto al número de solicitudes, siendo el número total de solicitudes poco significativo en comparación con el número de personas con reducción de jornada.

En este sentido, desde **CCOO**, consideramos que es importante completar la información del indicador de seguimiento con información adicional de las solicitudes que han sido denegadas indicando los motivos de no aceptación con el fin de llevar un mejor seguimiento. Es primordial, fomentar el uso de este permiso en sustitución del de reducción de jornada, ya que ayudaría a reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Consideramos que es **necesario la implementación de políticas y medidas orientadas a impulsar una conciliación corresponsable real**, que solucione la barrera laboral para las mujeres. Es imprescindible avanzar en la **conciliación de los horarios del personal fuera de convenio, cargos, etc.**, para que no resulte un impedimento para las mujeres que quieran optar por desarrollar su carrera profesional dentro de este colectivo.

Desde **CCOO**, hemos presentado una serie de propuestas de mejora al resto de la representación de la Comisión para que se valore y se trabaje sobre ellas en próximas reuniones.

Por un lado, dentro del área de Condiciones de trabajo y salud laboral y Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y familiar, se han presentado una **propuesta de indicadores de seguimiento dentro de algunas de las medidas acordadas**, con el fin de mejorar el seguimiento de estas.

Además, se ha presentado una **propuesta general sobre el uso de lenguaje inclusivo** y no sexista para que también se valore por parte del resto de representantes de la Comisión de Igualdad con el objetivo de implantar el lenguaje inclusivo tanto en los procesos de selección y contratación, como en las comunicaciones internas o externas. **CCOO**, considera de gran importancia la cuestión del lenguaje y cómo se usa, ya que con él se construye realidad y ayuda a identificarla y es un mecanismo imprescindible para promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

Por último, hay que destacar que, **gracias a la insistencia de CCOO** para dotar con un Reglamento a la Comisión de Igualdad, la representación de la empresa se ha comprometido a presentar una propuesta de borrador para que se valore por el resto de los componentes en la próxima reunión.

Desde **CCOO** seguiremos 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 visibilización en puestos directivos de responsabilidad; también en áreas técnicas.

Área de Igualdad
CCOO Grupo Empresas Telefónica