

## II INFORME COMISIÓN DE IGUALDAD 25 de julio de 2012 (10:30 horas)

### *Asistentes*

CCOO: M<sup>a</sup> Carmen Montero, Yolanda Barres, Maite Monterrubio (asesora)

STC: Isabel Guijarro, M<sup>a</sup> Mercedes Alegría.

UGT: M<sup>a</sup> Carmen Junquero, Isabel España.

ONO: Irene Corredera, Silvia Termenón, Paula Izquierdo, Blanca Gómez, Encarnación Merino, Laura Álvarez y Carmen Cebrián (asesora).

*Primero.*- Carmen Cebrián, toma la palabra para hacer un resumen de todos los datos que han sido incorporados al último borrador del diagnóstico tras la petición de estos por parte de la RL. Todos los datos aparecen ahora desagregados por sexo y en cifras absolutas, no sólo en porcentajes.

En cuanto a la política de comunicación que hasta ahora no existía, Irene Corredera informa que se va a publicar en breve y por este motivo se han analizado la intranet, comunicados y campañas de publicidad sin encontrar elementos discriminatorios.

En cuanto a los referentes a las bajas del último año no se han incluido al no considerarlos motivo de discusión en un foro como este, pues darían un “tinte amargo” al diagnóstico siendo su voluntad la de elaborar un plan de igualdad que erradique cualquier conducta discriminatoria y estos datos no responden a prácticas discriminatorias sino a criterios económicos, etc.

UGT y CCOO insisten en la necesidad de aportar estos y más datos dada la importancia de reflejar la situación real en la elaboración del plan de igualdad y hacerlo más completo, a pesar de que la compañía insiste en que estos datos no van a aportar nada al plan de igualdad y que a fecha de hoy el diagnóstico esta cerrado. STC apoya la solicitud.

Carmen Cebrián procede a la lectura detallada del diagnóstico, para enumerar varios errores detectados como los relativos a porcentajes y cantidades totales reflejados en la pagina 5, porcentajes de la representación sindical, fecha del periodo de jornada intensiva, anticipos, autobús de empresa.

CCOO apunta eliminar el uso del símbolo @ para referencias genéricas en las comunicaciones de empresa. Dicha petición es apoyada por UGT y por consenso de todas las partes se decide su eliminación.

Maite Monterrubio plantea analizar el diagnóstico punto por punto para agilizar la reunión y facilitar la participación. Apunta que los datos reflejados en el diagnóstico sobre la plantilla evidencian disparidad de género, segregación vertical y horizontal, discriminación salarial indirecta y ciertas conclusiones que no se corresponden con dichos datos.

UGT solicita información más amplia y detallada sobre la promoción/selección en cuanto a género y categoría, así como, si es que existen, cuestionarios o entrevistas estándar que se estén utilizando en estos procesos (con objeto de comprobar que no contienen elementos discriminatorios), CCOO apoya esta petición. La compañía contesta que hay pruebas de todo tipo en función del puesto y candidato, que todo el procedimiento está publicado en la intranet, pero que en todo caso se trata de cuestionarios por competencias y “no de universidad”.

En este sentido la asesora de CCOO pregunta si en el comité de nombramientos participa la RLT, la compañía contesta que esta figura no existe en Ono y que los que participan, no obstante, están fuera de convenio.

Ono informa que el 50% de las incorporaciones han sido promociones internas (tanto movimientos verticales como horizontales y no todas implican incrementos salariales).

STC hace hincapié en la opción del teletrabajo como herramienta muy válida de conciliación. La compañía informa que el criterio básico de asignación es el puesto, y que fundamentalmente son hombres quienes participan de esta herramienta ya que fundamentalmente desempeñan puestos técnicos.

También se propone la posibilidad de establecer medidas que eviten la posible exclusión social y de riesgo de las trabajadoras en caso de violencia de género. UGT pregunta si existe algún protocolo de actuación en este sentido ya que si existe en caso de acoso laboral.

CCOO apunta la necesidad de desarrollar un protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo. En cuanto a salud laboral, incide en la importancia de evitar discriminar a las trabajadoras por causas derivadas de su condición como mujer (más bajas/ absentismo).

La parte social insiste en que ha de evitarse el uso del genérico en los comunicados y en el diagnóstico que se traduce en un lenguaje sexista que excluye y no incluye.

Se inicia entre las partes una pequeña discusión sobre la importancia de utilizar un lenguaje que no discrimine por razón de género.

*Segundo.*- Se fija la próxima convocatoria para el próximo mes de septiembre, aún sin fecha definida.

*Tercero.*- UGT, recuerda la intención de solicitar nuevos datos y STC reclama que las actas y comunicados relativos a la comisión se envíen también a los dos miembros de cada sindicato y no solo al interlocutor designado.