

## SEGUNDA SESIÓN III PLAN DE IGUALDAD RETEVISIÓN 28/07/2022

Hoy día 28 de julio, se ha celebrado la segunda sesión para acordar el III Plan de Igualdad de Retevisión, tal y como dicta el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

En la reunión del pasado 21 de julio, se entregó a la Comisión Negociadora el **Informe de Diagnóstico incluyendo la Auditoría Salarial, borrador del III Plan de Igualdad de RETEVISIÓN y el Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo**. En esta misma reunión ya transmitimos a la dirección, que una tolerancia salarial del 25% es excesiva, aunque interpreten que cumple con la normativa.

Revisados los documentos, desde **STC manifestamos una serie de dudas y reflexiones en la Comisión**.

Partimos de **un diagnóstico** en los que se aportan una serie de datos que en algunos casos **no podemos contrastar**, se apostilla que “se fijarán las medidas, para seguir manteniendo la igualdad entre hombres y mujeres”. Aun así, **se evidencia la desigualdad cuantitativa de género, 866 personas**, de ellas **175 mujeres y 691 hombres** (20,21% / 79,79%) y es contemplada por la auditora como **una herencia histórica totalmente ajena a la Compañía**, por la falta de demanda desde las universidades a los trabajos técnicos de campo por las mujeres. El análisis de los últimos 5 años, constata la auditoría, que hay una tendencia al equilibrio y añade, que ha aumentado en 4 puntos la presencia de la mujer en la Compañía.

En cuanto a la **promoción profesional**, se menciona algo tan **subjetivo como “la valoración realizada por la dirección en base al mérito, capacidad y habilidades...”**. Desde **STC entendemos que el germen de estas desigualdades, comienza en la falta de un sistema de promociones transparente y objetivo, independientemente del género**.

En el apartado de “**categorías profesionales, auditoría salarial, clasificación profesional...**” se toma como **referencia el “JOB LEVELING”**, sistema de valoración de puestos que dificulta el análisis retributivo debido a su complejidad, creando grupos de categorías profesionales, sin una relación transparente y directa con las tablas salariales de Convenio Colectivo, **cuya finalidad es cumplir la normativa vigente en materia retributiva**.

Resumiendo, **la auditora concluye que no existe ninguna política discriminatoria por razón de sexo en la Compañía**, tal y como recoge el diagnóstico, la auditoría salarial y el borrador del Plan de Igualdad y **evidencian una evolución positiva en la Compañía** en cuanto a la proporción hombre/mujer en los últimos años.

Desde **STC**, tras estudiar minuciosamente la documentación presentada en Comisión, **entendemos que debemos alejarnos de actitudes de autocomplacencia y echar “balones fuera”, en aquellos parámetros que no se pueden “maquillar”, como la escasa presencia de la mujer en algunas áreas de la compañía o las desigualdades producidas por promociones poco transparentes que hacen aumentar la brecha salarial, independientemente del género**.

**No basta con retorcer los datos y la normativa legal**. Es necesario activar medidas concretas, que en el mismo Plan se proponen, realizando un seguimiento a corto plazo desde la Comisión Permanente de Seguimiento del Plan de Igualdad, **dándole contenido y trabajando estrechamente y de manera transversal con las diferentes áreas implicadas de la Compañía**, para revertir la situación actual de desequilibrio.

**STC, sin ese compromiso, no podrá llegar a ningún acuerdo.**

Nos emplazamos a una nueva sesión, para el 8 de septiembre.