

Madrid, 8 de mayo de 2025

3ª COMISIÓN INTEREMPRESAS IGUALDAD

Hoy 8 de mayo se ha celebrado la 3ª reunión de seguimiento de la Comisión de igualdad del III Convenio de Empresas Vinculadas. Los temas tratados han sido:

- Registro Retributivo 2024
- Datos cuantitativos y cualitativos del ejercicio 2024 y primer cuatrimestre del 2025.
- Seguimiento medidas de igualdad LGTBI
- Presentación de resultados del Diagnóstico LGTBI

Desde **CCOO**, una vez analizada la información facilitada, sacamos las siguientes conclusiones:

En materia **retributiva** la brecha salarial en las 3 jurídicas y para los colectivos de dentro y fuera de convenio se mantiene muy por debajo del 25%.

Las medidas que se están llevando a cabo en materia de **contratación, clasificación profesional, promoción profesional e infrarrepresentación femenina**, mantienen continuidad ya que los datos son similares, aunque estamos lejos de la paridad.

Los datos **sobre selección y contratación**, tanto en promoción interna, externa como en las becas Talentum, son similares a años anteriores. Aunque desde la Comisión de igualdad, se han seguido adaptando e incorporando nuevas medidas, es importante analizar en detalle estos procesos y seguir trabajando en campañas de sensibilización y romper estereotipos de género ya que partimos de un sector masculinizado.

Promoción y desarrollo: nos preocupa no ver una mejora importante en los datos, ya que solo el 27% de las promociones son de mujeres frente al 73% de hombres. La deslocalización ha sido una palanca en la mejora de la selección, contratación y promoción de mujeres, así como la introducción de la **IA** (como alternativa a los curriculums anónimos que hemos estado solicitando), por esta razón debemos de seguir favoreciendo esta medida. Sugerimos establecer un calendario de reuniones o focus groups para analizar en detalle las causas, la trazabilidad de los procesos de promoción y trabajar en medidas efectivas para mejorar estos datos. La promoción de las mujeres debe ser una prioridad.

Medidas de conciliación y corresponsabilidad: la reducción de jornada por guarda legal es la medida más utilizada por las mujeres. Nuestro objetivo es que la brecha salarial no se vea acentuada en las mujeres, fruto del ejercicio de estas medidas de conciliación. Debemos avanzar en:

- Aumentar las concesiones de adaptaciones de jornada. Se elaborará una píldora informativa a tal efecto para clarificar a la plantilla el proceso de solicitud de adaptación de jornada.
- Incrementar los porcentajes de concesión de semana flexible bonificada.
- Respetar los acuerdos en materia de smartwork y teletrabajo
- Crear un “grupo de análisis” para mejorar el número de concesiones en las áreas con menos concesiones.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: nuestro objetivo es reducir a “cero las conductas constitutivas de ser acoso”, nuestra propuesta “reforzar la formación y sensibilización de la plantilla y especialmente de las personas que dirigen equipos no solo en prevención del acoso sino en nuevas masculinidades.

En otro orden de cosas estamos trabajando en la actualización del compromiso en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la RLT que debe ser adaptado a la nueva realidad legislativa y personas que componen la comisión de igualdad.

Respecto a la **presentación de resultados del Diagnostico LGTBI**, se nos traslada que los datos avalan que ha mejorado la cultura de inclusión en materia de diversidad y LGTBI aunque hay que seguir mejorándola especialmente en este último ofreciendo referentes, especialmente para que las personas más jóvenes se sientan seguras y libres de mostrarse como son tanto en su vida privada como en el trabajo. Aunque desde esta Comisión hay una apuesta seria por avanzar en diversidad y en inclusión de este colectivo, en **CCOO** creemos que la mejor forma de proteger y desarrollar las medidas de igualdad del colectivo LGTBI es conformar a futuro, una comisión a tal efecto.

Por otro lado, también trasladamos algunas medidas que consideramos importante incorporar:

- En el caso de las personas trans que no hayan podido cambiar todavía su documentación legal, evitar que la presentación de una documentación oficial con un nombre y expresión de género diferente suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos requeridos para el puesto.
- Seguir con acciones formativas específicas para las personas que gestionan equipos y el departamento de RRLL, en diversidad y en una gestión de recursos humanos diversa y transincluyente, con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+.
- La empresa, así como todas las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita (Ejemplos: Cuadrantes, tarjetas de acceso identificativas, correo electrónico, etc.), con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial (Ejemplos: Contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, etc.).

En **CCOO** apostamos porque nuestra empresa sea un referente en igualdad y nuestro ánimo es seguir trabajando por contribuir a ello. Porque la igualdad es cosa de tod@s, puedes dirigirte a nuestras delegadas y delegados para ampliar cualquier información o plantearnos cualquier cuestión que te preocupe en esta materia.

Área de Igualdad
CCOO Grupo Empresas Telefónica