

## ACUERDO SOBRE MEDIDAS DE IGUALDAD PARA LAS UNIDADES GLOBALES DEL GRUPO TELEFÓNICA CON MENOS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS

### 1. INTRODUCCIÓN Y MARCO LEGAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y un Derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española, que proclama el Derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva.

Bajo el principio de “Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral”, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece la obligación, para las Compañías, de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral existente entre hombres y mujeres.

Asimismo, hay que destacar los continuos esfuerzos legislativos, tales como el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, cuyo objetivo es eliminar toda discriminación directa e indirecta de las mujeres y, en definitiva, hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos proclamado en la Ley Orgánica de Igualdad de 2007. Las recientes publicaciones de los Reales Decretos 901/2020 de planes de igualdad y 902/2020 de igualdad retributiva, completan de momento el desarrollo de las medidas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, incluyendo aspectos procedimentales y metodológicos.

Finalmente, el grupo mercantil Telefónica en España (de aquí en adelante el “Grupo Telefónica”), el 13 abril de 2021, suscribió con los sindicatos más representativos **del Grupo, UGT y CCOO**, un Acuerdo Marco de Igualdad que incluye los parámetros de actuación que deban seguir sus distintas filiales en esta materia.

Con base en lo anterior, el Grupo Telefónica, partiendo de la premisa de que no existe obligación de dotarse de un Plan de Igualdad en atención al número de personas trabajadoras contratadas en las empresas de menos de 50 personas, no obstante, en este contexto, tiene la intención de aplicar los principios inspiradores de dicho Acuerdo de 13 de abril, para lo cual se obliga en su gestión diaria a asumir las siguientes obligaciones que se recogen en las presentes Medidas de **Igualdad**.

## 2. COMPROMISO EMPRESARIAL

Para la realización de estas **Medidas de Igualdad** se ha atendido a las directrices que desde el Grupo Telefónica, de acuerdo con los sindicatos más representativos del Grupo (UGT y CCOO), han sido recomendadas y, a consecuencia de ello, se ha acordado la implementación de una serie de medidas, en base al Acuerdo Marco de Igualdad que incluye los parámetros de actuación que deban seguir sus distintas filiales en esta materia.

Es importante tomar en consideración que nuestra Compañía en todo momento pretende conseguir la igualdad de oportunidades entre todo su personal, independientemente de su sexo, y, por consiguiente, dichas medidas han sido plasmadas, atendiendo a objetivos específicos que consideramos como prioritarios. Todo ello nos permitirá alcanzar un clima laboral libre de todo tipo de discriminación o de desigualdad. Para su plasmación, como punto de partida, se han revisado internamente una relación de normativas y protocolos, siendo un objetivo esencial por nuestra parte, la búsqueda de posibles carencias y/o desviaciones detectadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres que integran nuestra plantilla.

## 3. DEFINICIONES

A fin de asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común de lo dispuesto en estas medidas de igualdad, tanto por parte de la Empresa como de las personas trabajadoras, se trasladan en el presente documento las definiciones que resultan de especial interés y que deben tenerse en cuenta para la correcta aplicación del principio de igualdad de trato en el ámbito laboral:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 LOIEMH).
- **Principio de igualdad de oportunidades:** Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas: De acuerdo al Art. 4 LOIEMH *“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”*.
- **Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las

retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. (Art. 5, primer párrafo LOIEMH).

- **Acción positiva:** Acción específica dirigida a superar situaciones de discriminación directa o indirecta y a promover condiciones de igualdad. La LOIEMH, prevé con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de medidas positivas. Es decir, reconoce la legitimidad y la necesidad de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, señalando que tales medidas, que serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Art. 11 LOIEMH).
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.1 LOIEMH).
- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.2 LOIEMH).
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 LOIEMH).
- **Tutela jurídica efectiva:** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales de la tutela a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la CE, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (Art. 12.1 LOIEMH).
- **Discriminación directa e indirecta:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (Art. 6 LOIEMH).

- **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Art. 8 LOIEMH).
- **Indemnidad frente a represalias:** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9 LOIEMH).
- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (Art. 43 LOIEMH).
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 LOIEMH).
- **Brecha de demanda:** En procesos de selección, es una situación de desequilibrio en el mercado y que puede provocar situaciones de desigualdad retributiva y brechas salariales. Consiste en que la cantidad salarial demandada (expectativa salarial) es menor a la cantidad ofertada, produciendo contrataciones habitualmente de mujeres en la parte baja o incluso por debajo de banda salarial.

#### 4. OBJETIVOS GENERALES DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

El objetivo fundamental de estas medidas de Igualdad es alcanzar la consecución de la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a promover y procurar una mayor presencia de las mujeres en la Empresa e incrementar su representación en los puestos de responsabilidad si fuera necesario.

En esta línea, la Empresa se compromete a garantizar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, retribución, conciliación y desarrollo profesional.

Los objetivos planteados se **conseguirán** en la medida en que todas las personas trabajadoras, independientemente de su nivel jerárquico, se conciencien de la necesidad y los beneficios de la diversidad en la Empresa, lo cual se

consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, marcando este documento de medidas de igualdad la tarea de sensibilización y concienciación a favor de la igualdad, como uno de sus objetivos principales.

Asimismo, partiendo de la base de que se considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, será de aplicación a toda la plantilla el protocolo para la prevención del trabajo establecido para todo el Grupo Telefónica de actuación para los casos que pudieran denunciarse, con la finalidad de dar resolución a los conflictos con la mayor diligencia posible y con la máxima objetividad, sin perjuicio de los nuevos protocolos específicos sobre acoso sexual y por razón de sexo que puedan implantarse.

## **5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS**

El siguiente listado de medidas se distribuye por áreas y objetivos específicos:

1. - Proceso de selección y contratación.
2. - Clasificación profesional.
3. - Formación.
4. - Promoción profesional.
5. - Condiciones de trabajo.
6. - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. - Infrarrepresentación femenina.
8. - Retribuciones.
9. - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. - Sensibilización y comunicación.
11. - Violencia de género.

## 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1. **Selección: Objetivo específico: Promover la igualdad de oportunidades en la contratación para seguir avanzando en la consecución de una representación equilibrada de mujeres y hombres, en el sistema de clasificación profesional o equivalente.**

Medidas
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Asegurar una práctica de selección que incorpore criterios de objetividad y transparencia en todas las fases (redacción de la convocatoria, publicidad y valoración de la idoneidad de las personas candidatas) con la finalidad de prevenir cualquier elemento de discriminación.</li><li>2. En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación, experiencia y méritos requeridos, sin considerar aspectos de contenido personal. Se evitarán, en dichas pruebas, preguntas que puedan contener sesgos de género.</li><li>3. Utilización de un lenguaje no sexista y neutro en las publicaciones de posiciones vacantes y en la propuesta de contratación.</li><li>4. Realizar un seguimiento de los procesos de selección para ver la representatividad de ambos sexos en la clasificación profesional, o equivalente.</li><li>5. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la Empresa sobre igualdad de oportunidades.</li><li>6. Formación en igualdad y sesgos inconscientes de género obligatoria para todas las personas que forman parte de los procesos de selección.</li><li>7. Procurar, siempre que sea posible, una representación equilibrada de ambos sexos en los equipos de reclutamiento y selección.</li></ol>

- 2. Contratación. Objetivo específico: Promover la contratación equilibrada de la plantilla ofreciendo las mismas condiciones de contratación tanto a hombres como a mujeres, con las mismas capacidades.**

Medidas
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mantener de forma equilibrada la contratación indefinida de mujeres y hombres.</li><li>2. Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.</li><li>3. Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada, del mismo o distinto centro, a través de los medios que utiliza la empresa. Publicar todas las vacantes a toda la plantilla.</li></ol>

## **2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- 1. Objetivo específico: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.**

Medidas
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Revisar, desde la perspectiva de género, las definiciones, descripciones y funciones del sistema clasificatorio de la empresa, adaptándolo a un modelo inclusivo y no discriminatorio.</li><li>2. Recomendación de hacer uso del lenguaje inclusivo en la denominación del puesto de trabajo.</li></ol>

### 3. FORMACIÓN

**1. Objetivo específico: Velar por la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y aplicar medidas de acción positiva, en aquellos casos en los que se detecten desigualdades.**

Medidas
1. Compromiso de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla fomentando la participación de las personas que ocupen puestos de Dirección y/o que gestionen equipos.
2. Informar a toda la plantilla de la oferta de Formación, estableciendo canales de comunicación transparentes (intranet, comunicaciones, etc.) que difundan la oferta formativa, los contenidos y los requisitos de acceso.
3. Informar e impulsar, con los medios disponibles, a las personas trabajadoras para que participen en acciones formativas que mejoren sus capacidades profesionales.
4. Promover la formación en materia de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad.
5. Establecer un sistema en el que, las personas en situación de maternidad o paternidad o excedencia (que tengan reserva del puesto de trabajo) puedan manifestar su interés en participar en los cursos formativos que se impartan durante su ausencia.
6. Revisar las acciones formativas desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.
7. Las acciones formativas se impartirán procurando compatibilizar las responsabilidades familiares y personales.
8. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.
9. Aplicar planes de formación específicos en igualdad para las personas que gestionan equipos.
10. Facilitar el acceso a las acciones formativas a las personas trabajadoras que hayan estado en suspensión de contrato por motivos de cuidado de menores (permisos, excedencias).

#### 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

**1. Objetivo específico: Potenciar la transparencia y objetividad de los procesos de promoción que deberán basarse en la idoneidad y capacidad de las personas candidatas.**

Medidas
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción.</li> <li>2. Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para las diferentes promociones que impliquen cambio de puesto profesional/categoría (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas).</li> <li>3. Compromiso de mejora de la herramienta de RRHH que facilite la obtención de datos relacionados con igualdad de manera ágil y fiable.</li> <li>4. Impulsar el desarrollo y la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad, a igualdad de méritos y competencias, en los puestos con infrarrepresentación femenina.</li> <li>5. Impulsar e incentivar las cifras de contratación femenina, en todas las situaciones donde existe infrarrepresentación, desde el proceso de selección externo hasta las candidaturas internas, intentando que en la fase final de todas las coberturas de vacantes haya al menos una mujer, siempre y cuando se presente alguna candidata y su perfil profesional se ajuste al requerido para el puesto. Se procurará la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.</li> <li>6. La Empresa publicitará las candidaturas internamente antes de hacerlas públicas, a fin de potenciar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción en la Empresa.</li> <li>7. Formación en igualdad y sesgos inconscientes de género a todas las personas que forman parte de los procesos de promoción.</li> <li>8. Dar acceso a los procesos de promoción disponibles a todas aquellas personas que se encuentren en situación de baja (excedencias por cuidados de menor y/o personas dependientes, bajas maternales o paternales), posibilitando que se presenten como candidatas a los mismos.</li> <li>9. A igualdad de méritos y capacidades, se fomentará la promoción del sexo menos representado.</li> </ol>

## 5. CONDICIONES DE TRABAJO

1. **Objetivo específico: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales.**

Medidas
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Garantizar un embarazo y una lactancia saludable adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.</li> <li>2. Analizar la información estadística desagregada por sexo de los accidentes o enfermedades laborales, con el objetivo de identificar posibles áreas de mejora.</li> </ol>

2. **Objetivo específico: El conjunto de condiciones de trabajo se vertebrará bajo el principio de la no discriminación por razón de sexo**

Medidas
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El conjunto de condiciones de trabajo se vertebrará bajo el principio de la no discriminación por razón de sexo respecto a la asunción de cometidos, la forma, entornos y/o medios necesarios para la prestación de los servicios, las condiciones de prestación de jornada y las retributivas. A falta de Auditoría retributiva (por no cumplir el nivel de plantilla) la empresa se compromete a la elaboración conforme dispone el artículo 28 del estatuto de los trabajadores del registro retributivo y a realizar las acciones positivas necesarias para evitar supuestos de brechas salariales.</li> </ol>

## 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**1. Objetivo específico: Difundir e informar a las personas trabajadoras de los derechos de conciliación existentes y promover acciones y medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Medidas
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer, como principio general, que el ejercicio de los derechos de conciliación no puede ser motivo de discriminación o perjuicio en términos de promoción, desarrollo profesional, ni tampoco afectación al resto de condiciones laborales.</li> <li>2. Comunicar e informar, a través de los canales de comunicación internos, los permisos y licencias que garantiza la Ley y el marco normativo de la Compañía.</li> <li>3. Respecto a la flexibilidad, trabajo a distancia, y reducción de jornada, las ya existentes se aplicarán a estas Medidas de Igualdad y se seguirán las políticas recomendadas del Grupo, siempre que la naturaleza del puesto lo permita.</li> <li>4. La Empresa se encuentra adherida al Acuerdo Marco sobre Teletrabajo o Trabajo a Distancia de 27 de octubre de 2021, suscrito con los sindicatos más representativos UGT y CCOO.</li> <li>5. Garantizar los mismos derechos de conciliación para las parejas de hecho. Informar que todas las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias o permisos contemplados en la ley y en el marco normativo de la Compañía, y las medidas o acuerdos adicionales adoptados en el seno de las medidas de Igualdad.</li> <li>6. Aplicar, en la medida de lo posible, todas las medidas que el Grupo Telefónica adopte en materia de conciliación para las GBU.</li> </ol>

**2. Objetivo específico: garantizar la existencia de procesos accesibles para la solicitud de medidas para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y personal.**

Medidas
1. Garantizar la existencia de un canal adecuado de solicitud del que puedan disponer las personas trabajadoras, para solicitar a la Compañía los derechos de los que disponen legal y convencionalmente para conciliar su vida laboral, familiar y personal.
2. Sobre las adaptaciones y reducciones de jornada, la Empresa intentará atender la solicitud en un plazo de 20 días y, en caso de no poder aceptar la petición realizada por la persona trabajadora, planteará, como mínimo, una alternativa y la trasladará a la persona afectada mediante comunicación escrita. En todo caso se respetarán los 30 días establecidos en la Ley. En caso de denegación, la Empresa deberá justificar las razones objetivas que impiden la aceptación.
3. Registrar las medidas de conciliación solicitadas por la plantilla, desagregado por sexo.

**7. INFRARREPRESENTACION FEMENINA**

**1. Objetivo específico: Procurar un balance de representación femenina en todas las áreas y niveles de la organización donde se encuentren infrarrepresentadas.**

Medidas
1. Elaboración anual de un estudio estadístico desagregado por sexos para la identificación de aquellos grupos y puestos profesionales donde la mujer se encuentra subrepresentada.
2. Mantener un seguimiento estadístico del dato cuantitativo y el porcentaje de mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional.
3. Motivar a las mujeres, mediante campañas informativas y formativas, a que se presenten a vacantes para puestos de trabajo con mayor presencia masculina.
4. Incluir como criterio en los procesos de selección y promoción que a igualdad de méritos y capacidades, se fomentará la promoción del sexo menos representado.

## 8. RETRIBUCIONES

**1. Objetivo específico: Garantizar el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución fija, retribución variable y asignación de beneficios sociales.**

Medidas
1. Considerar el mismo salario de partida en los procesos de selección sin tener en cuenta el sexo, independientemente de la expectativa salarial, tratando así de evitar la brecha de demanda.
2. La compañía tomará medidas para fomentar una distribución equilibrada de la retribución entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta trayectoria y desempeño del puesto a lo largo del tiempo.
3. Cuando corresponda el abono de la retribución variable o los complementos salariales, por desempeño de los objetivos anuales, a aquellas personas trabajadoras que hayan disfrutado de permisos por nacimiento, cuidados del menor o familiar dependiente o reducciones de jornada, no verán afectada su evaluación del desempeño por estos motivos.
4. Realizar un análisis de la estructura salarial por puestos de igual valor, distinguiendo entre salario fijo y variable, para corregir los elementos que puedan producir un tratamiento discriminatorio en la retribución.
5. El equipo de RRHH y/o compensación deberá estar formado en Igualdad para detectar desequilibrios y/o desviaciones que supongan una brecha salarial por razón de sexo.

## 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

**1. Objetivo específico: Asegurar que todas las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y, en su caso, que conocen cómo denunciar cualquier hecho que pueda ser constitutivo de acoso.**

Medidas
1. Crear un espacio, dentro de la Intranet, dirigido a informar sobre el protocolo de acoso, explicando y detallando los pasos para poder denunciar este tipo de situaciones, con enlace al canal de denuncias, que pueda ser utilizado por las personas trabajadoras, para denunciar situaciones de acoso, con el que se garantice el anonimato de las personas denunciantes, de forma que sea fácilmente accesible.

## 10. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

**1. Objetivo específico: Sensibilización de toda la plantilla en la materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, como principio rector y básico, en todas las Áreas de la Empresa.**

Medidas
1. Comunicado declarando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. Publicitar las medidas de Igualdad en la Intranet.
3. Informar sobre el presente acuerdo de Medidas de Igualdad a todas las personas trabajadoras.

**2. Objetivo específico: Continuar transmitiendo la importancia del principio de igualdad y no discriminación.**

Medidas
1. El lenguaje de los documentos y comunicaciones será inclusivo, evitándose cualquier situación discriminatoria u ofensiva por razón de Sexo.
2. Se continuará revisando sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones a fin de eliminar los sexismos.
3. Informar a través de los canales habituales de la compañía sobre las medidas de conciliación de las que pueden disponer las personas trabajadoras que prestan servicios para la Empresa.
4. Formar y/o sensibilizar al personal encargado en materia de comunicación de la Empresa (página web, relaciones con prensa, comunicación en pantalla, intranet, etc.,) en materia de igualdad y utilización del lenguaje inclusivo.
5. Mantener a la plantilla informada de los acuerdos que se realicen en materia de igualdad.

## 11. VIOLENCIA DE GÉNERO

**1. Objetivo específico: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.**

Medidas
1. Se facilitará a las mujeres que acrediten ser víctimas de violencia de género la adaptación de su jornada laboral, cuando así lo soliciten, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral. Cualquier medida presente o futura que contemple la ley sobre violencia de género será de obligado cumplimiento por parte de la empresa.
2. Elaborar píldoras anuales contra la violencia de género Aprovechar el entorno del 25 de noviembre (día internacional de la eliminación de la Violencia contra la mujer).

## 6. MEDIDAS GLOBALES

La Compañía continuará desarrollando las medidas de igualdad, para garantizar que las mismas se adapten a cada momento y sean unas medidas de Igualdad “vivas”, que se ajustan a la evolución de la plantilla.

## 7. SEGUIMIENTO DEL ACUERDO SOBRE MEDIDAS DE IGUALDAD

Los sindicatos más representativos firmantes del presente Acuerdo (UGT y CCOO) y la Dirección de Telefónica se comprometen a realizar al menos con carácter anual una revisión o adaptación de las presentes medidas, así como de su correcta implantación en cada una de las filiales de menos de 50 personas trabajadoras.

En Madrid, a 7 de abril de 2022

En representación de la parte empresarial:

Doña Eva María Atienza Pacheco

Doña Tatiana Espinosa de los Monteros Rosillo

En representación de la parte social:

Don Alfredo Mesa (UGT)

Don Jesús Gonzalez (CCOO)