

Madrid, 29 de octubre 2025

COMISIÓN INTEREMPRESAS DE IGUALDAD

Hoy 29 de octubre se ha celebrado la IV reunión de seguimiento de la Comisión de igualdad del III Convenio de Empresas Vinculadas. Los temas tratados han sido:

- Seguimiento **medidas de Igualdad**, informe cuantitativo y cualitativo 1º y 2º Q 2025
- Seguimiento **medidas de igualdad LGTBI**

Las conclusiones de **CCOO**, una vez analizada la información facilitada, son:

Becas Talentum: los datos de incorporación de mujeres mejoran, un 41% de mujeres frente a un 59% de hombres. Debemos esforzarnos para que ésta sea la tendencia, ya que es lo que permitirá conseguir una paridad real a futuro.

Formación: trasladábamos en la anterior reunión de la comisión la necesidad de mejorar el site de igualdad y apostar por medidas que vayan hacia una corresponsabilidad real en la plantilla. En este sentido nos satisface ver que se ha llevado a cabo la implementación de nuevas píldoras y que se ha creado el site de MiAprendizaje.

Medidas de conciliación y corresponsabilidad: el disfrute de las medidas de conciliación sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres. Y en concreto las adaptaciones de jornada son nuestro talón de Aquiles. Las concesiones son pocas con respecto al número de peticiones formuladas: de 152 solicitudes solo 29 fueron aceptadas. En **CCOO** partimos del convencimiento de que el hacer un esfuerzo en esta cuestión es vital para la plantilla, contribuyendo no solo a rebajar la brecha salarial sino también a mejorar las oportunidades de promoción a las mujeres.

Por otro lado, en materia de promoción profesional y desarrollo estamos lejos de la paridad, solo un 31,2% en las promociones internas y un 25% en los procesos de selección externa. Ya trasladábamos nuestra preocupación respecto a que debíamos hacer un esfuerzo por abrir nuevas vías que hagan que cada vez se presenten más mujeres a los procesos y que sean seleccionadas. En este sentido nos alegra ver que se ha reforzado el empoderamiento de las mujeres con acciones formativas importantes que ponen **el foco en la dirección B2B** por ser la dirección que más plantilla femenina tiene, aunque desde **CCOO** consideramos que hay que abrir nuevas vías. **La deslocalización de la actividad, la apertura de los procesos de promoción a todas las áreas** son cuestiones que pueden mejorar esos datos. Nos emplazamos a hacer un monográfico más adelante para poder avanzar en este sentido. La promoción de las mujeres debe ser una prioridad.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: el objetivo marcado desde **CCOO** es reducir a “cero las conductas constitutivas de ser acoso”, por lo que solicitamos seguir reforzando la formación con nuevas píldoras o talleres especialmente de las personas que dirigen equipos. La prevención es nuestra mejor apuesta a futuro.

Respecto al **seguimiento de medidas de igualdad LGTBI** queremos trasladar como muy positiva la acción formativa “**diversidad sexual, familiar y de género**” ya que supone una apuesta seria por mejorar en diversidad y en la inclusión de esta comunidad. En este sentido, hacemos un llamamiento a la plantilla para que lo realice y poder seguir avanzando en crear cultura de inclusión en materia de diversidad y lgtbiq+.

En **CCOO** seguimos apostando por hacer de nuestra empresa un referente en igualdad y seguiremos trabajando por contribuir a ello. Porque la igualdad de género y la diversidad es cosa de tod@s, puedes dirigirte a nuestro@ delegad@s para ampliar cualquier información o plantearnos cualquier cuestión que te preocupe en esta materia.

Área de Igualdad
CCOO Grupo Empresas Telefónica

