



Madrid, 14 de noviembre de 2023

XIII Comisión Interempresas de Igualdad

Se ha celebrado la 13ª reunión de seguimiento de la Comisión de Igualdad. La representación de la empresa ha expuesto los **datos a cierre octubre 2023 de los indicadores cualitativos y cuantitativos**, así como de las **medidas** incluidas en el Plan de Igualdad, para llevar a cabo el seguimiento y control de este.

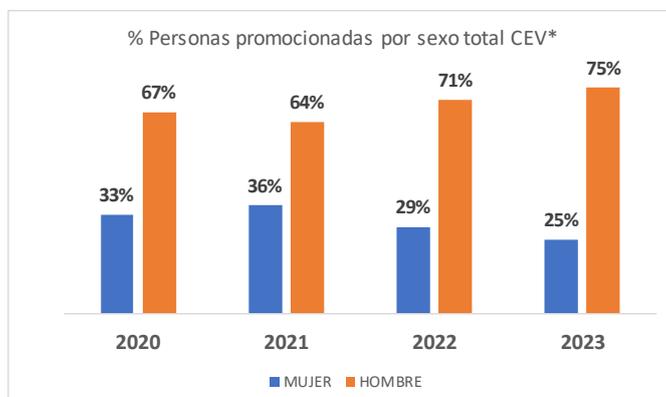
A destacar:

a. Contratación y selección:

- i. En los procesos internos, el número de mujeres seleccionadas está en torno al 39% y un 61% de hombres. Si comparamos con los de los años 2021 y 2022, se mantiene la misma proporción.
- ii. Las mujeres que pasan a ternas finalistas dentro de los procesos han sido de un 38,9%, mientras que los hombres lo hicieron en un 61,1%, dato que **mejora ligeramente** con respecto a los datos anteriores.
- iii. Dentro de los procesos externos de selección se han contratado a un 25,45% de mujeres y un 74,55% de hombres.
- iv. En cuanto a las Becas Talentum que pasan a contratados, nos encontramos con en torno al 34% son mujeres y un 66% son hombres, descendiendo la contratación de mujeres respecto de las anteriores.

b. Promociones:

- i. Los datos de **personas promocionadas** que nos presenta la empresa siguen manteniendo proporciones de mujeres y hombres similar al año 2022 y empeorando respecto a los años posteriores.



Datos 2023 acumulados a octubre

*CEV (TdE, TME y TSOL)

SECCIÓN SINDICAL GRUPO DE EMPRESAS TELEFÓNICA

Ronda de la Comunicación s/n Edf. Este 2 Planta Baja 28050 Madrid

@: ccoo.estatal@telefonica.com y telefonica@fsc.ccoo.es

<https://telecomunicaciones.fsc.ccoo.es/telefonica>

- Por tipo de cargo, se observa que en los puestos Gerenciales y de Jefatura **promocionan menos mujeres que hombres**, del mismo modo que en el año 2022.

c. Conciliación y corresponsabilidad:

- i. Con base a los datos presentados, hay que destacar que **siguen siendo mayoritariamente las mujeres** las que hacen uso de las reducciones de jornada por cuidado de menor y excedencias por cuidado.
- ii. En cuanto al permiso de adaptación de jornada, los datos muestran que no hay un cambio relevante en cuanto al número de solicitudes, siendo poco significativo si se compara con el número de personas con reducción de jornada. Desde **CCOO**, hemos vuelto a reiterar que es **necesario avanzar en el uso de este permiso en detrimento de las reducciones de jornada** y que para eso es imprescindible que la empresa fomente dicho uso y **no ponga impedimentos**. Además, se ha trasladado a la empresa la necesidad de adecuar este permiso a los cambios derivados de la nueva legislación con la aprobación Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio en cuanto a plazos de resolución, nuevos supuestos de aplicación, etc.
- iii. Según los datos facilitados por la empresa, el porcentaje de solicitudes denegadas parece elevado y es por eso por lo que hemos vuelto a incidir en la necesidad de **completar el indicador de seguimiento** de las solicitudes para poder controlar las razones por las que se deniegan o modifican. En este sentido, se traslada que se tenga en cuenta la propuesta presentada por CCOO en octubre de 2022.
- iv. Se le ha trasladado a la empresa que no se ha llevado a cabo **ninguna píldora informativa**, tal cual se indica en el Plan de Igualdad, para informar a la plantilla de las modificaciones en derechos y permisos retribuidos para avanzar y fomentar su utilización.

d. Formación:

- i. Desde **CCOO**, consideramos que es igual de importante el mantenimiento todas las acciones formativas en cuanto en sesgos inconscientes, igualdad de oportunidades y corresponsabilidad, en diversidad y en la prevención de conductas de acoso, pero también es importante **ampliar el número de horas de formación y el número de acciones formativas**. Es imprescindible que todas aquellas personas que gestionan equipos las realicen y que se siga apostando por su obligatoriedad.
La empresa nos avanza que se ha trabajado en futuras nuevas acciones formativas y en dar continuidad a programas de desarrollo e impulso del talento de las mujeres.
- ii. Además, se vuelve a manifestar la necesidad de que todas las formaciones se desarrollen dentro del horario laboral para poder compatibilizar la vida familiar y personal.
- iii. En cuanto al **curso sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo** disponible para toda la plantilla en SSFF, hemos trasladado a la empresa que el porcentaje actual de realización nos parece bajo y que debe incentivar a la plantilla a su pronta realización.

e. Datos registro retributivo 2022:

- i. La empresa presenta los datos de registro retributivo de la plantilla de TdE, TME y TSOL para el año 2022.
 1. En los datos se observa que en las tres jurídicas para el personal de dentro y fuera de convenio, sin incluir personal de dirección, *la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo no es superior a las del otro en, al menos, un 25%*, que es el valor fijado para que se considere que no hay brecha salarial entre mujeres y hombres.
 2. Según los datos del personal de dirección se observa que para la jurídica TME existe brecha salarial ya que, la diferencia porcentual de retribución de mujeres y hombres supera algunos casos ese umbral del 25%. La empresa ha presentado el análisis de las causas y justificación de estas y, desde **CCOO**, hemos manifestado la importancia de corregir esas diferencias y de actuar para subsanar cualquier tipo de brecha salarial entre mujeres y hombres.

Desde **CCOO**, queremos reiterar nuestro compromiso en la prevención y erradicación de cualquier conducta de acoso y seguiremos trabajando en todos los ámbitos de negociación colectiva en la Empresa por la igualdad de oportunidades, la valoración y retención del talento femenino y su visibilidad en puestos directivos de responsabilidad; también en áreas técnicas.

Área de Igualdad
CCOO Grupo Empresas Telefónica