DE TELEFÓNICA, S.A.

ÍNDICE:

- 1. Introducción y marco legal
- 2. Compromiso empresarial
- 3. Estructura
- 4. Definiciones
- 5. Ámbito de aplicación
- 6. Vigencia
- 7. Informe del diagnóstico de situación en TELEFÓNICA, S.A.
- 8. Objetivos generales del Plan
- 9. Objetivos específicos y medidas
- 10. Seguimiento y evaluación
- 11. Comisión de seguimiento y evaluación
- 12. Procedimiento de modificación
- 13. Sistema de resolución de conflictos

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 (de aquí en adelante, "CE"), 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, (de aquí en adelante "LOIEMH") 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:

- (i) 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 LOIEMH
- (ii) Y las publicaciones de los Reales Decretos 901/2020, de planes de igualdad, y 902/2020, de igualdad retributiva, que completan, de momento, el desarrollo 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 Telefónica, el pasado día de 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 deben seguir sus distintas filiales en esta materia.

2. COMPROMISO EMPRESARIAL

TELEFÓNICA, S.A., como compañía socialmente responsable y comprometida, pone siempre su foco de atención sobre su activo más importante, las personas trabajadoras. La Dirección de la Empresa TELEFÓNICA, S.A. ha negociado y acordado con los sindicatos UGT y CCOO el presente Plan de Igualdad, tal y como establecen el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "ET") y el Real Decreto 901/2020, desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la Empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando, en consecuencia, su satisfacción con la Empresa.

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, las medidas presentes en este Plan de Igualdad 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 por razón de sexo, del todo igualitario.

Para su plasmación, se ha realizado un diagnóstico de situación previo, utilizando como base para el mismo, el modelo acordado en el Anexo I del Acuerdo Marco de Igualdad del Grupo Telefónica, 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.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

De conformidad con el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de TELEFÓNICA, S.A., de fecha 3 de junio de 2021, los miembros de la comisión negociadora y, por lo tanto, las partes que conciertan en el presente Plan de Igualdad son las siguientes:

En representación de la parte empresarial:

- Doña Tatiana Espinosa de los Monteros Rosillo
- Doña María Ángeles Moreno Peñarrubia

En representación de la parte social:

- > Doña Dafne Hernández de Luelmo (UGT)
- Don Francisco José Lucas García (UGT)
- Doña Isidra Baides Boutureira (CCOO)
- Don Miguel Ángel Estévez Conde (CCOO)

3. ESTRUCTURA

El I Plan de Igualdad de TELEFÓNICA, S.A. se estructura en los siguientes apartados:

I. INTRODUCCIÓN Y ASPECTOS GENERALES

Se incluyen aspectos generales, tales como el Marco Legal, el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades, la determinación de las partes que lo conciertan, así como su vigencia y ámbito de aplicación.

II. INFORME DIAGNÓSTICO

En el presente Plan de Igualdad se incluye un resumen de las principales conclusiones extraídas tras el análisis del diagnóstico de situación.

III. OBJETIVOS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Los objetivos que se desarrollan en el presente Plan de Igualdad se han establecido a partir de las conclusiones del diagnóstico de situación elaborado con anterioridad y de las carencias y/o desviaciones detectadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres que integran la plantilla de la Empresa.

Para cumplir los objetivos, se han establecido las medidas necesarias para favorecer y reforzar aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en materia de igualdad (formación, comunicación, concienciación, etc.) y para eliminar aquellas desigualdades que se han podido comprobar.

IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN

Para el seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que velará por su desarrollo y correcta implantación, recibiendo ésta, periódicamente (como

mínimo, con carácter anual), los datos e indicadores de las medidas implantadas. La fase de seguimiento y evaluación permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante y después de su desarrollo e implementación.

4. **DEFINICIONES**

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

- Plan de Igualdad: Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (artículo 46.1 LOIEMH).
- 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 (artículo 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 con el artículo 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 profesionales 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 del 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. (artículo 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 (artículo 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 (artículo 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 (artículo 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 de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (artículo 44.1 LOIEMH).
- Tutela jurídica efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 CE, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (artículo 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 legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (artículo 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 (artículo 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 (artículo 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 (artículo 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. (artículo 10 LOIEMH).
- Brecha de demanda: En procesos de selección, es una situación de desequilibrio en el mercado que puede provocar situaciones de desigualdad retributiva y brechas salariales. Consiste en que la cantidad salarial demandada (expectativa salarial) es mayor a la cantidad ofertada, produciendo contrataciones habitualmente de mujeres en la parte baja o incluso por debajo de banda salarial.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad es de aplicación a todas las personas trabajadoras de TELEFÓNICA, S.A. y engloba a toda la plantilla. Asimismo, será de aplicación a todos los centros de trabajo que la Empresa tenga o pueda abrir, durante la vigencia del presente Plan.

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las Empresas de Trabajo Temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad.

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva, en un marco laboral en el que se respete la igualdad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

Asimismo, se procurará que las personas trabajadoras puedan desarrollar su trabajo en TELEFÓNICA, S.A. en igualdad de oportunidades y trato y que se elimine cualquier atisbo de discriminación, tanto directa como indirecta. La consecución de una igualdad efectiva y real redundará, sin duda, en una mayor competitividad empresarial.

6. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este I Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de tres años, a contar desde su firma.

Dos meses antes de la finalización de la vigencia del presente I Plan de Igualdad, se conformará la mesa negociadora de un nuevo Plan de Igualdad para TELEFÓNICA, S.A.

7. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN TELEFÓNICA, S.A.

Como operador global en los sectores de telecomunicaciones, Internet y medios de comunicación, el Grupo Telefónica suministra, a través de las distintas sociedades que lo integran, una extensa gama de servicios en un amplio conjunto de actividades: telefonía fija, telefonía móvil, servicios para empresas, creación y distribución de contenidos y servicios a través de Internet y de medios audiovisuales, comercialización de directorios y guías, servicios de CRM, comercio electrónico, comunicaciones submarinas de ancho de banda, etc.

La empresa TELEFÓNICA, S.A. es la cabecera del Grupo mercantil Telefónica y reúne dentro de su organización, desde el punto de vista de la actividad laboral, las actividades de dirección del conjunto de sociedades del Grupo.

Tras realizar el diagnóstico de situación de la empresa TELEFÓNICA, S.A., a continuación, se indica un resumen del análisis realizado, según las distintas materias:

A) ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

A nivel general, TELEFÓNICA, S.A. es una empresa con una plantilla equilibrada en términos de igualdad, con un 53,4% de mujeres y un 46,6% de hombres.

La Compañía no recurre de manera significativa a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, que ronda el 4% del total de la plantilla.

Atendiendo a la tipología de contrato, la mayoría de la plantilla tiene contrato indefinido, aproximadamente el 95,57% de la plantilla, de los que el 53,03% corresponden a mujeres, tendencia que se mantiene estable en el año 2020, respecto del año 2019. En cuanto a la contratación temporal, sí que el porcentaje entre hombres y mujeres es significativo, pero equiparable a los porcentajes entre mujeres y hombres en el total de la plantilla y, además, representa un porcentaje sobre el total muy pequeño, concretamente el 4,42 %.

Analizando la representación de la mujer en los distintos niveles jerárquicos, se observa que, en todos los niveles jerárquicos de la Compañía, la representación de la mujer es significativamente superior, destacando especialmente en los puestos de secretariado/personal administrativo y técnicas/os, y únicamente es inferior en Gerencia, aunque alcanza el 47,88% y en Dirección, en donde la diferencia es más significativa, puesto que representa el 34,78%.

Se evidencia la necesidad de implementar sistemas de registro de información que permitan obtener los datos de la plantilla por grupo profesional y nivel de formación.

B) PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

de ellos, aproximadamente, un 50% de carácter indefinido, en ambos sexos.

Se observa que las altas por sexo están equiparadas con las bajas en términos porcentuales, siendo superior la contratación femenina, de igual modo que las bajas son superiores en el caso de las mujeres.

Analizando los tipos de contrato, se observa una clara apuesta por con contratos a tiempo completo, siendo

TELEFÓNICA, S.A., como matriz del Grupo Telefónica que engloba sus posiciones directivas, cuenta con una Política de Selección de Consejeros que vela por favorecer la diversidad y la inexistencia de sesgos.

El proceso de selección está basado en unos criterios objetivos que cuentan con claridad en cuanto a sus fases, intervinientes y criterios. Existe, además, un manual y un decálogo para que la descripción de los puestos vacantes no incluya sesgos en sus redacciones.

Se fomenta la incorporación de talento femenino, exigiendo a *headhunters* que, como mínimo, un 30% de las personas candidatas en los procesos de selección para posiciones de Gerencia y Dirección sean mujeres. Además, se recomienda que existan mujeres en las ternas finalistas y en los paneles de entrevistadores.

Se podría promover la existencia de "curriculae vitae" ciegos en las fases iniciales de los procesos de selección, además de seguir fomentando la incorporación de mujeres en puestos de dirección, para tratar de equilibrar el nivel, ya que en este nivel se han producido más nombramientos de hombres.

C) FORMACIÓN

La formación se realiza mayoritariamente de manera *online*, siendo las propias personas trabajadoras quienes deciden cuándo llevarla a cabo. En el caso de la formación presencial, se realiza dentro de la jornada laboral.

Existen cuatro canales de formación y cuatro tipos (obligatoria, estratégica, técnica-especializada y de libre elección).

La Compañía dispone de un programa específico de formación ("Women in Leadership") para apoyar la carrera profesional de mujeres con alta capacidad de liderazgo y dar mayor visibilidad a mujeres con alta proyección profesional.

Como área de mejora, se encontraría la utilización de un lenguaje inclusivo en los documentos formativos, así como la inclusión de programas formativos sobre igualdad y sesgos inconscientes.

D) PROMOCIÓN PROFESIONAL

A nivel general, las promociones se dan de forma equilibrada entre sexos, mejorando aún más este equilibrio en el último año, ya que, en 2019, promocionaron un 58% de mujeres y un 42% de hombres y, en 2020, un 48% de mujeres y un 52% de hombres.

Para las promociones a vacantes en puestos directivos, se dispone de una práctica interna que permite considerar las candidaturas provenientes de cualquier empresa del Grupo Telefónica que posean el perfil y cumplan el requisito de disponibilidad para movilidad.

En los dos últimos años, han sido promocionadas a posiciones de dirección tres mujeres frente a un hombre; asimismo, a posiciones de jefatura accedieron diez mujeres, en el año 2020, representando el 58,82% de las promociones en este nivel, por lo que se observa una clara apuesta en la incorporación de talento femenino.

Se observa que la gran mayoría de promociones no son personas con cargas familiares; sin embargo, esto no supone un sesgo, ya que la situación real de la compañía es la misma.

La Compañía dispone de procedimientos para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción, con programas específicos para mujeres, destacando "Women in Leadership" y el "Modelo de Talento". Estas acciones permiten mapear e identificar empleadas con habilidades para desarrollar su carrera profesional.

Asimismo, la Compañía se ha dotado de mecanismos de control y calibración para garantizar que este tipo de decisiones sean objetivas, e incluso se monitoriza la evolución de los resultados desde la perspectiva de igualdad. El órgano de mayor responsabilidad en este cometido está dirigido por el propio presidente de la Compañía.

TELEFÓNICA, S.A. dispone, además, de una Comisión de Transparencia, cuyos miembros comparten información sobre los distintos procesos abiertos y sus resultados, con información sobre diversidad de sexo.

E) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En TELEFÓNICA, S.A. existe un sistema de Clasificación Profesional establecido en el Marco Normativo Laboral, que incluye la regulación de las principales condiciones de trabajo, incorporando a la misma algunas regulaciones con sensibilidad en materia de igualdad y conciliación.

Como propuesta de mejora, se propone mejorar el lenguaje inclusivo del documento.

F) RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se ha realizado el análisis de los puestos de igual valor, siguiendo el modelo de Willis Tower Watson (WTW), que combina las dimensiones nivel y actividad para proporcionar una coordenada, puntuación o valor que constituye un "puesto de igual valor".

A la hora de trasponer el modelo a TELEFÓNICA, S.A., se han tenido en cuenta las particularidades de los sistemas de clasificación profesional y la estructura salarial de la empresa, así como las consideraciones de Protección de Datos.

Se observan brechas que se justifican por la *seniority* en la posición de las personas que las ocupan, así como por el mantenimiento de condiciones derivado de un traslado de empresa.

Por último, con la incorporación de la Compañía al grupo *ClosinGap*, TELEFÓNICA, S.A. ha adquirido los siguientes compromisos:

- En 2024, no existirá brecha salarial ajustada (entre personas trabajadoras en un mismo puesto de trabajo).
- Eliminación de la brecha salarial bruta, es decir, entre todas las personas trabajadoras de la empresa, antes de 2050.

En cuanto a la auditoría en materia salarial, la empresa E&Y ha elaborado un informe al respecto, cuyas conclusiones pueden resumirse del siguiente modo:

- El sexo no es un factor que determine la percepción de ningún concepto retributivo
- La metodología de puestos de igual valor utilizada por TELEFÓNICA, S.A. respeta los criterios legalmente establecidos y la determinación de puestos de igual valor se realiza de forma aséptica, sin tener en cuenta quién sea la persona ocupante del puesto
- Las diferencias detectadas superiores al 25% están justificadas y no están vinculadas a factores relacionados con el sexo

G) CONDICIONES DE TRABAJO

La empresa cuenta con una jornada ordinaria de 37,5 horas semanales, contando con flexibilidad tanto de entrada como de salida, en función de las necesidades de cada área.

Como sociedad integrada en el Grupo Telefónica, TELEFÓNICA, S.A. aplica el modelo de evaluación del desempeño o *Performance Appraisal* que contempla un proceso ordenado de fijación de objetivos, evaluación de resultados y *feedback*. Adicionalmente, el marco laboral aplicable a la Compañía contempla

también este importante proceso de gestión de personas. Además, una vez al año se realiza una evaluación de desempeño.

Existen acuerdos tanto de desconexión digital, como de teletrabajo para todas las personas trabajadoras.

H) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En TELEFÓNICA S.A., se dispone de varias medidas que ayudan a la conciliación y a fomentar la corresponsabilidad, como pueden ser la flexibilidad horaria, las mejoras en la duración y disfrute de vacaciones en situaciones de baja o tras los permisos de nacimiento, mejoras en permisos retribuidos o en el permiso de lactancia.

A nivel global, se observa cómo son las mujeres quienes, en mayor medida, hacen uso de las herramientas de conciliación.

I) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La representación de la mujer en la Compañía es bastante equilibrada en todos los aspectos (antigüedad, edad, áreas, nivel profesional), siendo la situación similar en los diferentes años analizados, con excepción de la infrarrepresentación femenina detectada en puestos directivos.

En cuanto a medidas específicas para facilitar el acceso de la mujer en aquellos ámbitos donde su representación ha sido históricamente más baja, la Compañía dispone de iniciativas y programas para facilitar la promoción de mujeres a posiciones directivas (*Women in Leadership* y la Cantera de Mujeres), así como otras iniciativas para dar a conocer las mejores prácticas y hacer seguimiento de los indicadores y cumplimiento de las metas de diversidad de cada área/operación (*Diversity Council*). Es importante resaltar que, en las iniciativas de diversidad, además del área de Personas o *People*, intervienen Sostenibilidad, Comunicación y otras áreas de negocio.

J) PREVENCIÓN DEL ACOSO

La Compañía dispone de un Marco Normativo Laboral y de un Protocolo de Actuación en Situaciones de Acoso Laboral o Moral, Acoso sexual y Discriminación, aprobado en marzo de 2019, por la Dirección de Personas y la Dirección de Auditoría Interna.

En el Marco Normativo Laboral, TELEFÓNICA, S.A. se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención. Además, califica, dentro de su régimen disciplinario y sancionador, como falta muy grave, el acoso sexual, conducta que define con precisión y cuyo tratamiento en el régimen disciplinario puede finalizar con el despido de la persona que cometió el hecho o la conducta inapropiada.

El Protocolo de Actuación en Situaciones de Acoso Laboral o Moral, Acoso sexual y Discriminación amplía los contenidos del Marco Normativo Laboral y tiene naturaleza preventiva, ya que la Compañía se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso.

El Protocolo define la tipología de los supuestos que previene y contempla, en su ámbito funcional de aplicación, el acoso laboral o moral, también conocido como *mobbing*, el acoso sexual y la discriminación en sentido amplio, ya sea por situaciones de acoso o no y en base a que la misma lo sea por razón de sexo o por cualquier otra condición social. También define el Protocolo un procedimiento de actuación en caso de denuncia, que se rige por los principios de rapidez, confidencialidad y presunción de inocencia.

El acceso al canal de denuncias se encuentra accesible en la intranet de la Compañía.

K) SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

En la intranet de la Compañía, existe un *SharePoint* con los derechos de conciliación, distintas políticas de general conocimiento, el marco normativo laboral, etc.

Con motivo de la celebración del Día de la Mujer, se hacen campañas a nivel global, implementadas por diferentes canales, tanto internos, como externos, especialmente en redes sociales y en la herramienta interna *workplace*, a la que tienen acceso todas las personas trabajadoras.

Con carácter general, a lo largo de todo el año se realizan campañas de concienciación y posicionamiento en el mercado. Entre las iniciativas relacionadas con la igualdad, destaca la iniciativa #MujeresHacker, para promover la diversidad en el ámbito tecnológico. #MujeresHacker es una iniciativa global que persigue

visibilizar el papel de la mujer dentro del sector tecnológico y concienciar a las niñas sobre su potencial para estudiar carreras *STEM*.

L) VIOLENCIA DE GÉNERO

La Compañía lleva a cabo distintas acciones de sensibilización contra la violencia de género y, especialmente, en el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género contra las Mujeres, que tiene lugar cada 25 de noviembre.

Desde TELEFÓNICA, S.A., en el ámbito del I Plan de Igualdad, se impulsarán iniciativas de información sobre los derechos laborales y su forma de ejercitarlos, así como programas de protección o asistencia para víctimas de violencia de género.

8. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

El objetivo fundamental de este I Plan de Igualdad es alcanzar la consecución de la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de TELEFÓNICA, S.A., así como la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Para ello, se establecen una serie de medidas, incluidas acciones positivas, encaminadas a promover y procurar un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en la Empresa.

En esta línea, la Empresa se compromete a garantizar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo-

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 igualdad 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 acoso en el trabajo establecido para todo el Grupo Telefónica, 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.

9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos específicos, incluyendo los indicadores para el control de las mismas y señalando, para cada caso, el/los departamento/s responsable/s de la ejecución de cada medida, así como el plazo establecido para su cumplimiento y seguimiento.

Los objetivos y medidas de igualdad se organizan en las siguientes áreas:

- 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

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

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1.1.a) 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.	Información del proceso de contratación aportando datos desagregados por sexo, área y sistema de clasificación profesional sobre las selecciones efectuadas.	RRHH Recruiting	Seguimiento anual
1.1.b) En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación, experiencia e idoneidad requerida, sin considerar aspectos de contenido personal (criterios de transparencia en la selección, convocatoria, publicidad y valoración). Se evitarán, en dichas pruebas, preguntas que puedan contener sesgos de género.	Información delas habilidades ("skills") que se valoran para cada entrevista (muestreo)	RRHH Recruiting	Seguimiento anual
1.1.c) Utilización de un lenguaje inclusivo en las publicaciones de posiciones vacantes y en la propuesta de contratación.	Informar de los modelos de publicaciones (muestreo de ofertas publicadas)	RRHH Recruiting	Seguimiento anual
1.1.d) El área de Personas facilitará los "Curriculae Vitae" de las personas candidatas al área implicada eliminando los datos referentes al sexo ("Currículum ciego").	Información sobre el número de procesos en los que se han entregado CV ciegos (muestreo)	RRHH Recruiting	Se solicitará plazo y presupuesto al área gestora y se irá informando al respecto a la comisión de seguimiento. A partir del segundo año de vigencia del Plan;
1.1.e) Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la Empresa sobre igualdad de oportunidades.	Información sobre las ofertas (muestreo)	RRHH Recruiting	Seguimiento anual
1.1.f) Formación en igualdad y sesgos inconscientes de género obligatoria para todas las personas que realicen los procesos de selección.	Datos desagregados por sexo sobre las formaciones efectuadas.	RRHH Recruiting	El área de Formación diseñará un catálogo de formaciones sobre el cual se informará a la comisión de seguimiento. A partir del segundo año de vigencia

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
1.1.g) Procurar, siempre que sea posible, una representación equilibrada de ambos sexos en los equipos de reclutamiento y selección.	% de hombres y mujeres en los equipos	RRHH Recruiting	Seguimiento anual

1.2. 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	Indicadores	Responsable	Calendario
1.2.a) Mantener de forma equilibrada la contratación indefinida de mujeres y hombres.	Datos desagregados de las altas por sexo, área, sistema de clasificación profesional, número de contrataciones y su modalidad.	RRHH Recruiting	Seguimiento anual
1.2.b) 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.	Informar de las vacantes publicadas. Datos sobre el número de contratos que han aumentado su jornada, desagregado por sexo.	RRHH Recruiting	Seguimiento anual, respecto de las vacantes publicadas. Respecto a los datos sobre el número de contratos que aumentan jornada, se tratará de entregarlos a partir del segundo año de vigencia del plan.
1.2.c) Incluir como criterio de selección, siempre que sea posible, la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	Número de procesos en los que se ha aplicado el criterio por área y resultado de los mismos.	RRHH Recruiting	Seguimiento anual. Este indicador se obtendrá del cruce de datos de otros indicadores
1.2.d) Incorporar en el proceso de "on boarding" información completa sobre el Plan de Igualdad a todas las personas que sean contratadas.	Número de contrataciones y planes entregados, desagregado por sexo.	RRHH Recruiting	Seguimiento anual

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1. Objetivo específico: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
2.1.a) Revisar, desde la perspectiva de género, la nomenclatura, definiciones o descripciones del sistema clasificatorio y puestos de trabajo de la Empresa, adaptándolo a un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.	Sistema clasificatorio del marco laboral adaptado	RRHH Organización	Seguimiento bianual
2.1.b) Disponer de información sobre el número de mujeres y hombres que forman la plantilla de la Empresa, desagregada por áreas/departamentos y sistema de clasificación profesional	Cuadros AC7 y AC8 del diagnóstico	RRHH Datos	Seguimiento anual

3. FORMACIÓN

3.1. Objetivo específico: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y asegurar formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
3.1.a) 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.	Información de la difusión. Número de acciones formativas realizadas por área y nivel jerárquico, desagregado por sexo.	RRHH Formación	Seguimiento anual. No se dispone en la actualidad de la desagregación por nivel jerárquico. Se informará al respecto a la comisión de seguimiento
3.1.b) Informar a toda la plantilla del Plan de Formación, estableciendo canales de comunicación transparentes (intranet, comunicaciones, etc.) que difundan la oferta formativa, los contenidos y los requisitos de acceso.	Información de la difusión: enlace de la intranet y mail de convocatoria	RRHH Formación	Seguimiento anual
3.1.c) Informar e impulsar, con los medios disponibles, a través de la Intranet a las personas trabajadoras para que participen en acciones	Información de la difusión e información sobre el número de acciones formativas realizadas,	RRHH Formación	Seguimiento anual

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
formativas que mejoren sus capacidades	diferenciando tipo de		
profesionales.	formación y con datos		
	desagregados por sexo.		
3.1.d) Incluir, cuando guarde relación con la formación impartida, un apartado informativo en materia de igualdad y conciliación.	Número de cursos en los que se han tratado materias de igualdad y/o conciliación y número de personas que los han recibido, desagregado por sexo.	RRHH Formación	Seguimiento anual
3.1.e) Establecer un sistema en el que, las personas trabajadoras en situación de permiso por nacimiento puedan manifestar su interés en participar en los cursos formativos que se impartan durante su ausencia.	Soluciones arbitradas en caso de incidencia	RRHH Formación	La medida será de aplicación durante toda la vigencia del Plan
3.1.f) Revisar las acciones formativas desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.	Revisión de las acciones formativas. Número de formaciones revisadas y editadas (cursos más representativos: PRL, Principios de negocio responsable)	RRHH Formación	Seguimiento anual
3.1.g) Las acciones formativas se impartirán con el objetivo de compatibilizar las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones realizadas y modalidad.	RRHH Formación	Seguimiento anual
3.1.h) Aplicar planes de formación específicos en igualdad y sesgos inconscientes de género para las personas que gestionan equipos.	Número de formaciones por área, desagregado por sexo	RRHH Formación	Seguimiento anual
3.1.i) Impartir formación a la comisión de seguimiento para reforzar el conocimiento sobre la metodología de puestos de igual valor utilizada por la Empresa en el presente Plan de Igualdad	Formación realizada	RRHH	Durante el primer año de vigencia del Plan

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

4.1. Objetivo específico: Garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
4.1.a) Compromiso de mejora de la herramienta de RRHH que facilite la obtención de datos relacionados con igualdad de manera ágil y fiable.	Información sobre la implantación de la herramienta.	Departamento RRHH	Se consultará al área de Datos sobre la viabilidad de la ejecución de esta medida y se informará a la comisión de seguimiento
4.1.b) Impulsar el desarrollo y la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad en las áreas donde estén infrarrepresentadas, a igualdad de méritos y competencias.	Estadística desagregada por sexo del número de personas en posiciones directivas/gerenciales	Departamento RRHH	Seguimiento anual
4.1.c) Impulsar e incentivar las cifras de promoción femenina en todos los grupos en los que exista infrarrepresentación desde el proceso de selección interno, 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 equilibrada de personas del sexo menos representado en las candidaturas.	Información sobre candidaturas y promociones finales (referido a la última terna), desagregada por sexo y nivel jerárquico origen – destino.	Departamento RRHH	A partir del segundo año de vigencia del Plan
4.1.d) La Empresa, siempre que sea posible, publicitará las candidaturas internamente antes de hacerlas públicas, a fin de potenciar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción en la Empresa.	Número de publicaciones internas y externas realizadas, así como elección final: candidatura interna o externa, desagregado por sexo.	Departamento RRHH	Seguimiento anual

5. CONDICIONES DE TRABAJO

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

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
5.1.a) Analizar la información estadística desagregada por sexo de los accidentes o enfermedades laborales, con el objetivo de identificar posibles áreas de mejora.	Estadística desagregada por sexo, área y sistema de clasificación profesional de los accidentes o enfermedades laborales	Departamento RRHH	Seguimiento anual
5.1.b) 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.	Informe y resultados de las medidas implementadas. Número de casos en los que se ha tenido que modificar puesto o suspender contrato por área y por sistema de clasificación profesional	Departamento RRHH	Seguimiento anual

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

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
5.2.a) 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.	Marco laboral. Análisis continuo en la Comisión de Seguimiento sobre todas las condiciones de trabajo, con perspectiva de género.	Departamento RRHH	Seguimiento anual

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

6.1. 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	Indicadores	Responsable	Calendario
6.1.a) 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.	Datos cuantitativos desagregados por sexo sobre el número de promociones en función de los derechos de conciliación solicitados. Estos datos se obtendrán del cruce del indicador previsto para la medida del apartado 4.1.c) con las personas promocionadas que estén disfrutando de reducción y/o adaptación de jornada	Departamento RRHH	Seguimiento anual
6.1.b) Comunicar e informar, a través de los canales de comunicación internos, los permisos y licencias que garantiza la Ley, el marco normativo y el plan de igualdad de la Empresa, fomentando la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres.	Campaña de publicación en la intranet/sistemas internos de la Empresa	Departamento RRHH	Seguimiento anual
6.1.c) Respecto a la flexibilidad, teletrabajo, reducción y adaptación de jornada y desconexión digital se seguirán las políticas recomendadas del Grupo, siempre que la naturaleza del puesto lo permita. En este sentido, 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.	Estadística desagregada por sexo de personas con reducción o adaptación de jornada	Departamento RRHH	Seguimiento anual
6.1.d) Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho, con independencia de su sexo u orientación sexual. Informar sobre que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias o permisos contemplados en la ley y en el marco normativo de la Empresa, así como sobre las medidas o acuerdos adicionales adoptados en el seno del Plan de Igualdad.	Información sobre la difusión	Departamento RRHH	Seguimiento anual

6.2. Objetivo específico: Establecer un procedimiento concreto para la solicitud de medidas para la conciliación de la vida laboral y personal.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
6.2.a) Garantizar la existencia de un canal adecuado, del que puedan disponer las personas trabajadoras, para solicitar a la Empresa los derechos de los que disponen legal y convencionalmente para conciliar su vida laboral, familiar y personal.	Validar existencia del canal Número de consultas al canal desglosadas por tipo y sexo	Departamento RRHH	Durante el primer año de vigencia del plan, se facilitará el número de consultas por tipo. A partir del segundo año de vigencia del plan, se facilitará la desagregación por sexo. Seguimiento anual de los datos.
6.2.b) 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.	Estadística desagregada por área, nivel jerárquico y sexo sobre las solicitudes, (aceptadas, denegadas o modificadas)	Departamento RRHH	Seguimiento anual

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

7.1. Objetivo específico: Procurar un balance equilibrado de representación femenina en todas las áreas y niveles de la organización.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
7.1.a) Elaboración anual de un estudio estadístico desagregado por sexos para la identificación de aquellos puestos donde la mujer se encuentra subrepresentada.	Estadística desagregada por sexo	RRHH Datos	Durante la vigencia del plan y con una revisión anual, como mínimo.
7.1.b) Mantener un seguimiento estadístico del porcentaje de mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional	Estadística desagregada por sexo	RRHH Datos	Seguimiento anual
7.1.c) Motivar a las mujeres, mediante campañas informativas y formativas, a que se presenten a vacantes para puestos de trabajo con mayor presencia masculina.	Información de la difusión	RRHH Talento	Seguimiento anual
7.1.d) Garantizar, siempre que sea posible, la presencia de, al menos, una mujer en la terna final de los procesos de selección de las áreas donde estén infrarrepresentadas.	Información por sexo de las candidaturas finales (referido a la última terna) y de la selección final.	RRHH Talento	Seguimiento anual

8. RETRIBUCIONES

8.1. Objetivo: Garantizar que el sistema retributivo cumple con el principio de igualdad retributiva, monitorizando de forma continua la posible existencia de brecha o discriminación por razón de sexo.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
8.1.a) Establecer un salario de referencia para los puestos vacantes, en base a criterio de puesto de igual valor, con carácter previo al inicio del proceso de selección, de tal manera que se asegure que no se tiene en cuenta el sexo.	Rango salarial del puesto que se vaya a cubrir en la vacante según el posicionamiento de mercado	RRHH Compensación	Seguimiento anual
8.1.b) Realizar un ejercicio de revisión de las asignaciones de puestos de igual valor que se traduzca en el compromiso de entrega a la comisión de seguimiento de un informe con las actualizaciones realizadas cada año, en términos de promociones y movimientos horizontales.	Información de las nuevas asignaciones desagregadas por sexo	RRHH	A partir del segundo año de vigencia del Plan
8.1.c) Analizar periódicamente las retribuciones entre los puestos de igual valor, registrando las diferencias encontradas superiores a un 20% y adquiriendo el compromiso de realizar el seguimiento sobre las mismas, permitiendo así actuar sobre ellas de forma anticipada.	Justificación de los puestos de igual valor con diferencias salariales superiores al 20%	RRHH Compensación	Seguimiento anual
8.1.d) El equipo de RRHH Compensación deberá recibir formación en igualdad para detectar desequilibrios y/o desviaciones que supongan una brecha salarial por razón de sexo.	Acciones formativas realizadas	RRHH Formación	A partir del segundo año de vigencia del Plan

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

9.1. Objetivo específico: Asegurar que todas las personas trabajadoras disfrutan 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	Indicadores	Responsable	Calendario
9.1.a) Crear un espacio, dentro de la Intranet, dirigido exclusivamente a informar sobre el protocolo de acoso, explicando y detallando los pasos para poder denunciar este tipo de situaciones.	Revisión del canal. Denuncias en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, desagregadas por sexo y área y su resolución	Departamento RRHH	Seguimiento anual
9.1.b) Sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas trabajadoras, informando además del protocolo existente y su funcionamiento.	Número de acciones de sensibilización realizadas (incluir la tolerancia cero al acoso junto con la sensibilización contra la violencia de género (25N))	RRHH/Comunicación	Seguimiento anual
9.1.c) Revisión, en el ámbito de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, del protocolo de acoso y de la política del canal de denuncias para proponer su adaptación en materia de acoso sexual y por razón de sexo al área de Inspección Corporativa	Documento consensuado enviado como propuesta al área de Inspección Corporativa	Comisión de seguimiento	Durante el primer año de vigencia del plan

10. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

10.1. Objetivo específico: Sensibilización a 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	Indicadores	Responsable	Calendario
10.1.b) Informar a toda la plantilla sobre el acuerdo del Plan de Igualdad, enviando una copia del mismo vía email o enlace a la intranet en la que se encuentre alojado.	Publicación en la web corporativa y email enviado.	RRHH Comunicación	En el primer mes tras la publicación del plan.

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

Medidas	Indicadores Responsable		Calendario
10.2.a) El lenguaje de los documentos y comunicaciones será inclusivo, evitándose cualquier situación discriminatoria u ofensiva por razón de sexo.	Informe de las publicaciones (muestreo) y de los documentos revisados o editados	RRHH Comunicación	Seguimiento anual
10.2.b) Se continuará revisando sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones a fin de eliminar los sexismos.	Informe de las publicaciones (muestreo) RRHH y de los documentos Comunicación revisados o editados		Seguimiento anual
10.2.c) Impulsar la comunicación al exterior del compromiso asumido por la Empresa, con clientes y sociedad en materia de igualdad de oportunidades.	Publicación en la web RRHH corporativa Comunicación		Durante toda la vigencia del Plan
10.2.d) Formar al personal encargado de la comunicación de la Empresa (página web, relaciones con prensa, intranet, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Número de formaciones impartidas durante la RRHH vigencia del Plan, horas y tipología		Durante toda la vigencia del Plan
10.2.e) Mantener a la plantilla informada de los acuerdos que se realicen en materia de igualdad	Publicación en la RRHH intranet/sistemas internos de la Empresa		Durante toda la vigencia del Plan

10.3. Objetivo específico: Realizar un seguimiento en la encuesta de clima laboral, una vez publicado el Plan de Igualdad, con el objetivo de conocer la visión de la plantilla y detectar posibles carencias informativas.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
10.3.a) Incluir en la encuesta de clima laboral	Informe de		
cuestiones relativas a la de igualdad de	resultados		
oportunidades para evaluar el conocimiento de las	sobre	RRHH	Seguimiento anual
personas trabajadoras sobre igualdad y la	encuestas	Comunicación	Seguilliento anuai
perspectiva de género y así detectar posibles	realizadas		
carencias informativas y solventarlas.	sobre igualdad		

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

11.1. 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	Indicadores	Responsable	Calendario
11.1 Realizar una campaña informativa especial el 25 de noviembre, Día contra la Violencia de Género, por todos los canales de la Empresa.	Información sobre la campaña divulgativa	RRHH Comunicación	Seguimiento anual
11.1.b) Se facilitará, conforme establece la ley, a las mujeres que acrediten ser víctimas de violencia de género, todas las medidas necesarias 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	Número de solicitudes recibidas,-sin datos de carácter personal	RRHH Relaciones Laborales	Seguimiento anual

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 LOIEMH establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permite conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante y después de su desarrollo e implementación.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad realizará, al menos, una evaluación intermedia y otra final del Plan, así como cuando se acuerde por la Comisión de Seguimiento.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

11. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Negociación del I Plan de Igualdad de TELEFÓNICA, S.A. ha consensuado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que forma parte integrante de dicho Plan y que tiene la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

1) COMPOSICIÓN:

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de TELEFÓNICA, S.A. es paritaria y está compuesta por cuatro miembros. Es decir, está compuesta por representantes de la Empresa y representantes de la parte social firmantes del mismo (UGT y CCOO), en número de 2 representantes de la Empresa y 2 de la parte social.

No obstante, cada una de las partes signatarias tendrá derecho a acudir a las reuniones con asesores con voz, pero sin voto. La constitución de la Comisión de Seguimiento se producirá en el plazo máximo de dos meses desde la firma del presente Plan.

2) FUNCIONES:

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de TELEFÓNICA, S.A. tendrá las siguientes funciones, sin perjuicio de las que puedan acordarse con su constitución:

- Interpretación del Plan de Igualdad
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento acerca del cumplimiento de las medidas acordadas
- Análisis de los datos facilitados por la Empresa, para efectuar el seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas, en las siguientes áreas de intervención:
 - Acceso al empleo y Selección.
 - o Contratación y estructura de la plantilla; infrarrepresentación femenina.
 - Clasificación profesional.
 - o Formación.
 - Promoción profesional.
 - o Retribuciones: registros retributivos y auditorías salariales entre hombres y mujeres.
 - Jornada y distribución del tiempo de trabajo.
 - Acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
 - o Comunicación y cultura de la Empresa.
 - O Violencia de género, siempre que la persona trabajadora preste su consentimiento.
 - o Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.
 - Salud laboral, en relación con lo acordado en este Plan y con consentimiento de la persona afectada.

A los efectos de realizar un seguimiento de las posibles desigualdades o discriminaciones detectadas o futuras que se observen, se reitera el compromiso de la Empresa de facilitar, como mínimo con carácter anual, a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad la información antes citada, desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por la Comisión en cada una de sus reuniones.

Concretamente, sin perjuicio de futuras ampliaciones que se determinen en el seno de Comisión, en la fase de seguimiento, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad deberá recoger información sobre:

o Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.

- El grado de ejecución de las medidas.
- o Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- o La identificación de posibles acciones futuras.

3) FUNCIONAMIENTO:

La Comisión se reunirá, como mínimo, cada doce meses, con carácter ordinario. No obstante, se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sean solicitadas por cualquiera de las partes firmantes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. La celebración de las reuniones de carácter extraordinario, en ningún caso, excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la Empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán, como máximo, iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación social.

Por último, destacamos que quienes componen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional, tanto en los asuntos tratados en las reuniones, como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre y cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la Empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento está legitimada para abordar la modificación cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

13. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes firmantes acuerdan someterse, para la solución extrajudicial las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, al procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o el acuerdo futuro que lo sustituya

En Madrid, a 7 de abril de 2022

Por Telefónica S.A.	Por la parte Social
Tatiana Espinosa de los Monteros Rosillo DNI	1. Dafne Hernández de Luelmo (UGT) DNI
 María Ángeles Moreno Peñarrubia DNI 	2. Francisco José Lucas García (UGT) DNI
	3. Isidra Baides Boutureira (CCOO) DNI
	4. Miguel Ángel Estévez Conde (CCOO) DNI