

Madrid, 27 de mayo de 2026

COMISIÓN INTEREMPRESAS DE IGUALDAD

Hoy se ha celebrado la V reunión de la Comisión Interempresa de Igualdad del III CEV, en la que los temas tratados han sido

- Seguimiento medidas de Igualdad, informe cuantitativo y cualitativo cierre 2025.
- Seguimiento medidas de igualdad LGTBI cierre 2025
- Propuesta de Prórroga del Plan de Igualdad.

Los datos presentados confirman que, aunque se evidencia una evolución favorable con respecto del 2024 como el aumento del 3% de los procesos de selección interna, un aumento del 7% de los procesos de selección externa o el hecho de que el 75% de los procesos de selección se cubre con personal interno, los datos de 2025 evidencian que las desigualdades estructurales continúan sin corregirse de manera suficiente.

En el **acceso al empleo**, la situación sigue siendo especialmente preocupante. Solo el 25% de las candidaturas iniciales en procesos internos corresponden a mujeres, y únicamente en el 22% de los procesos hay presencia de candidaturas de ambos sexos, lo que evidencia un claro déficit en el origen del proceso selectivo.

En **promoción y desarrollo profesional**, los datos de cierre de 2025 reflejan con claridad que este sigue siendo el principal punto crítico ya que cerca del 70% corresponde a hombres. Esta desigualdad se traslada directamente a los puestos de responsabilidad, donde la presencia femenina continúa siendo minoritaria. Estos datos confirman que el techo de cristal sigue plenamente vigente.

Es por ello por lo que nos hemos emplazado a abordar de manera más aterrizada acciones, aunque desde **CCOO** esperamos que la implantación efectiva de los procesos universales acordados en la Comisión interempresas de ordenación de Recursos, contribuya a corregir las desviaciones detectadas y permita avanzar hacia una mayor presencia de mujeres en la promoción profesional y, especialmente, en el acceso a puestos de responsabilidad.

En materia de **formación**, aunque prácticamente la totalidad de la plantilla participa (más del 99%), los datos no permiten concluir que esta formación esté contribuyendo a reducir las brechas detectadas.

Especialmente relevante es el análisis de las **medidas de conciliación y corresponsabilidad**. Los datos de 2025 muestran que el uso de estas medidas sigue recayendo de forma mayoritaria en las mujeres: el 78% de las reducciones de jornada corresponden a mujeres, frente al 22% de hombres, y en excedencias por cuidado de hijos e hijas la participación masculina es prácticamente residual. Esta situación perpetúa una desigual distribución de los cuidados que penaliza la carrera profesional de las mujeres.

En cuanto a las adaptaciones de jornada, como propuesta de mejora, hemos señalado la necesidad de priorizar el aumento de las concesiones en la primera solicitud formulada por la persona trabajadora. Asimismo, consideramos clave simplificar el proceso de justificación de la necesidad de adaptación, ya que su complejidad actual está retrasando la concesión de solicitudes y dificultando el acceso efectivo a esta medida de conciliación.

En relación con el **teletrabajo y el Smartwork**, existe cierta aproximación al equilibrio.

En cuanto a las **medidas LGTBIQ+**, los datos reflejan que la totalidad de la plantilla tiene acceso a formación y contenidos específicos, y que los indicadores de percepción en la encuesta interna son elevados, con un 86% de personas que se sienten incluidas en el trabajo. No obstante, no hay que perder de vista que este colectivo es el más vulnerable y que debemos seguir trabajando para avanzar en una igualdad real.

En este contexto, **CCOO** ha logrado acordar la prórroga de la vigencia del actual Plan de Igualdad, incorporando el compromiso de constituir la Comisión de Igualdad en el primer cuatrimestre de 2027. Este acuerdo permitirá abordar un nuevo proceso de negociación con datos más ajustados a la realidad tras el impacto del ERE y con el tiempo necesario para definir medidas realmente eficaces.

Desde **CCOO** reafirmamos nuestro compromiso con la consecución de una igualdad efectiva. Los datos de 2025 son claros: es necesario avanzar con mayor ambición y contundencia. Es imprescindible lograr resultados tangibles que transformen la realidad de la plantilla. Seguiremos trabajando para garantizar que la igualdad y la diversidad se traduzcan en derechos reales.

Área de Igualdad
CCOO Grupo Empresas Telefónica