

Área de Igualdad

Madrid, 23 de septiembre de 2026

Seguimos avanzando, pero aun queda camino por recorrer

COMISIÓN INTEREMPRESAS DE IGUALDAD

Hoy se ha celebrado la 6ª reunión de seguimiento de la Comisión Interempresas de Igualdad, en la que se han analizado los datos correspondientes al primer cuatrimestre de 2026 y el grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad. Tras estudiar la información facilitada por la empresa, estas son las principales valoraciones de **CCOO**:

Selección y contratación

Se observan avances en la incorporación de mujeres a los procesos de selección, aumentando su presencia desde las candidaturas iniciales hasta las ternas finales. Sin embargo, esta mejora sigue sin trasladarse completamente a las contrataciones realizadas. **CCOO** considera necesario revisar qué ocurre en las fases finales de decisión para garantizar que la igualdad de oportunidades se convierta también en igualdad de resultados.

Clasificación profesional

La presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad continúa siendo insuficiente. Aunque existen áreas donde se han alcanzado niveles más equilibrados de representación, los datos siguen reflejando que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a determinados niveles jerárquicos. La igualdad real también debe llegar a los espacios donde se toman las decisiones.

Formación

La participación de mujeres y hombres en acciones formativas presenta porcentajes muy similares, lo que constituye un aspecto positivo. No obstante, reclamamos que se evalúe con mayor profundidad el impacto real de estas acciones para comprobar si están contribuyendo efectivamente a reducir las desigualdades existentes.

Promoción y desarrollo profesional

La promoción sigue siendo una de las principales asignaturas pendientes. A pesar de los programas específicos de impulso al talento femenino, las mujeres continúan representando una parte claramente insuficiente de las promociones realizadas. Los avances son todavía demasiado lentos y las medidas actuales no están logrando corregir la infrarrepresentación femenina en los niveles superiores de la organización.

Condiciones de trabajo y salud laboral

Valoramos positivamente medidas como el teletrabajo y el smartwork, que favorecen la conciliación y mejoran las condiciones de trabajo. Sin embargo, seguimos reclamando indicadores que permitan analizar el impacto de estas medidas desde una perspectiva de género.

Conciliación y corresponsabilidad

Los datos vuelven a demostrar que las responsabilidades de cuidado continúan recayendo mayoritariamente sobre las mujeres. Reducciones de jornada, excedencias y otros derechos de conciliación siguen siendo ejercidos principalmente por trabajadoras. Desde **CCOO** insistimos en la necesidad de impulsar medidas que fomenten una corresponsabilidad real y efectiva, porque sin corresponsabilidad no habrá igualdad.

CCOO Grupo Empresas Telefónica
Ronda de la Comunicación s/n Edif. Este 2 Bajo
28050 Madrid



Área de Igualdad

Infrarrepresentación femenina

La presencia de mujeres en áreas técnicas y operativas continúa siendo muy reducida. Los datos evidencian que las medidas aplicadas hasta ahora no están siendo suficientes para revertir esta situación y que es necesario apostar por actuaciones más ambiciosas y evaluables que permitan atraer y consolidar talento femenino en estos ámbitos.

Registro retributivo

CCOO ha señalado la importancia de que la representación de las personas trabajadoras disponga de la documentación del registro retributivo con la suficiente antelación para poder realizar un análisis adecuado y fundamentado de los datos. Consideramos conveniente que esta información se facilite con carácter previo a las reuniones de seguimiento, favoreciendo así el ejercicio eficaz de las funciones de análisis, participación y propuesta que corresponden a la representación social.

Prevención del acoso

La formación y sensibilización siguen siendo herramientas fundamentales para prevenir situaciones de acoso y discriminación. No obstante, consideramos necesario reforzar los mecanismos de evaluación para garantizar que las medidas implantadas son realmente eficaces y contribuyen a generar entornos laborales seguros y respetuosos.

Sensibilización y comunicación

Las acciones desarrolladas en materia de igualdad contribuyen a mantener visible esta materia dentro de la organización. Sin embargo, es necesario medir mejor su impacto para comprobar si están produciendo cambios reales en la cultura empresarial y en la percepción de la plantilla.

Diversidad e igualdad LGTBIQ+

Valoramos positivamente las iniciativas puestas en marcha para fomentar la diversidad y la inclusión de las personas LGTBIQ+. Son pasos importantes, pero debemos seguir avanzando para consolidar una cultura corporativa verdaderamente inclusiva, respetuosa y libre de cualquier discriminación.

Desde **CCOO** reconocemos los avances producidos en materias como selección, formación, diversidad e inclusión. Sin embargo, los datos continúan mostrando que persisten desigualdades estructurales en ámbitos tan relevantes como la promoción profesional, la representación de mujeres en puestos de responsabilidad, la corresponsabilidad en los cuidados o la infrarrepresentación femenina en determinadas áreas de actividad.

Por ello, seguiremos trabajando en el seno de la Comisión de Igualdad para impulsar medidas eficaces, evaluables y ambiciosas que permitan avanzar hacia una igualdad real y efectiva en el Grupo Telefónica.

Porque la igualdad no es solo un objetivo, es un compromiso colectivo.

Área de Igualdad
CCOO Grupo Empresas Telefónica

CCOO Grupo Empresas Telefónica
Ronda de la Comunicación s/n Edif. Este 2 Bajo
28050 Madrid