

Madrid, 13 de diciembre de 2018

4ª COMISION INTEREMPRESAS IGUALDAD

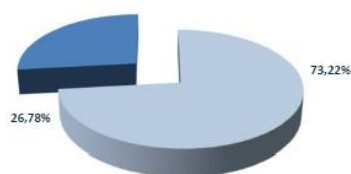
Este 13 de diciembre se ha celebrado la 4ª reunión de la Comisión Interempresas de Igualdad en la que la empresa ha presentado un importante volumen de datos segregados por género de las tres empresas (Telefónica de España, Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones) del Convenio de Empresas Vinculadas (CEV) correspondientes al año 2018 (hasta el 15 de noviembre) y referidos a distintas áreas: creación de empleo, distribución por áreas, territorios y funciones, teletrabajo, formación, promociones, personal fuera de convenio, etc...

Desde **CCOO** habíamos solicitado expresamente la celebración de esta reunión antes de que finalizase el año 2018 al objeto de poder realizar una valoración de las iniciativas y medidas anunciadas por la empresa en materia de igualdad para el presente año en la reunión celebrada el pasado día 10 de enero.

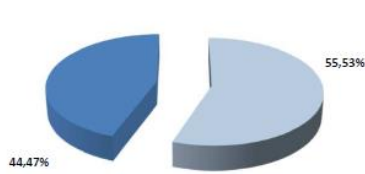
Sin embargo no existen diferencias significativas entre los datos del año 2017 y los que ahora presentan y que, básicamente, muestra un paisaje en el que:

1. Existe un desequilibrio entre el porcentaje de hombres y mujeres en las plantillas de Telefónica de España y Telefónica Soluciones en las que la presencia de mujeres es sensiblemente inferior. Este desequilibrio se observa de manera más evidente en el área de Operaciones.

TOTAL PLANTILLA POR SEXO 2018 TdE



TOTAL PLANTILLA POR SEXO 2018 TME



TOTAL PLANTILLA POR SEXO 2018 TSOL



- Se mantienen similares porcentajes del total de plantilla en el año 2017 y 2018.
- **TME** sigue manteniendo unos porcentajes muy igualados entre hombres y mujeres.

■ HOMBRES %
■ MUJERES %

- **TdE:** Operaciones, Red y TI 84,74% H.
- **TdE, TME y TSOL:** Se mantiene la mayor presencia de mujeres en áreas como Finanzas, RRHH y Secretaría General y Regulación.

2. Se mantiene el mismo desequilibrio en la creación de empleo durante el año 2018 para las tres jurídicas (TdE/TME/TSol) que la empresa justifica en los perfiles más técnicos que requiere Telefónica para el desarrollo de nuevas áreas de negocio basadas en la seguridad de la información, big data, etc..

CREACIÓN DE EMPLEO

JURÍDICA	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	TOTAL
TDE	121	72,46%	46	27,54%	167
TME	33	82,50%	7	17,50%	40
TSOL	15	65,22%	8	34,78%	23

3. Según se avanza en el cuadro de mando esta diferencia se dispara de forma significativa de tal forma que la presencia de mujeres en puestos de alta dirección e incluso a nivel de gerencia o coordinación sigue siendo escasa.

TDE 2018					
PUESTO	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	TOTAL
COORDINADOR	462	76,36%	143	23,64%	605
DIRECTOR	45	86,54%	7	13,46%	52
EXPERTO NIVEL 1	125	68,68%	57	31,32%	182
EXPERTO NIVEL 2	82	75,93%	26	24,07%	108
EXPERTO NIVEL 3	9	81,82%	2	18,18%	11
GAD	1	100,00%		0,00%	1
GAM	7	87,50%	1	12,50%	8
GERENTE	152	73,79%	54	26,21%	206

TME 2018					
PUESTO	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	TOTAL
COORDINADOR	61	65,59%	32	34,41%	93
DIRECTOR	37	72,55%	14	27,45%	51
EXPERTO NIVEL 1	102	62,58%	61	37,42%	163
EXPERTO NIVEL 2	69	63,30%	40	36,70%	109
EXPERTO NIVEL 3	17	73,91%	6	26,09%	23
GERENTE	100	67,11%	49	32,89%	149

TSOL 2018					
PUESTO	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	TOTAL
COORDINADOR	4	100,00%			4
DIRECTOR	1	50,00%	1	50,00%	2
EXPERTO NIVEL 1	29	65,91%	15	34,09%	44
EXPERTO NIVEL 2	21	72,41%	8	27,59%	29
EXPERTO NIVEL 3	3	100,00%			3
GERENTE	15	75,00%	5	25,00%	20

4. Las mujeres siguen ocupando las primeras posiciones en cuanto al uso de permisos y reducciones de jornada y excedencias derivadas del cuidado de menores, personas con discapacidad o enfermedad grave. Este hecho no hace sino favorecer la brecha salarial a pesar de las píldoras informativas que se han venido publicando en la intranet sobre los permisos de paternidad, reducciones de jornada etc..

MATERNIDAD	HOMBRES	%Hombres	MUJERES	%Mujeres	TOTAL
TDE	6	8,22%	67	91,78%	73
TME	2	10,00%	18	90,00%	20
TSOL	0	0,00%	11	100,00%	11

JORNADAS REDUCIDAS	CUIDADO MENOR				
	HOMBRES	%Hombres	MUJERES	%Mujeres	TOTAL
TDE	71	20,76%	271	79,24%	342
TME	42	14,14%	255	85,86%	297
TSOL	13	19,70%	53	80,30%	66

5. También las mujeres ocupan de forma mayoritaria las secretarías de Dirección, canal telefónico y puestos del grupo 5 (ASC y administrativo) y en general puestos de menor retribución. No existe una verdadera política que favorezca la promoción profesional de estos colectivos que les permita acceder a otro grupo profesional.
6. Los mayores esfuerzos y recursos se concentran en las tareas de formación en diversidad de género para mandos y equipos de selección de personal que favorezcan una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. Como resultado de esta labor de concienciación en materia de igualdad se ha mejorado en trece puntos la presencia de mujeres en los procesos de selección a puestos de responsabilidad gracias a la obligación de incluir al menos una mujer en la terna final de candidatos/as preseleccionados/as a propuesta de **CCOO**.

Seguimos sin disponer de información detallada de otras retribuciones salariales diferentes a las bandas para identificar posibles desequilibrios vía pluses u otros complementos de retribución variables, plan de incentivos, etc.; datos que han sido requeridos por **CCOO** de forma reiterada.

Por tanto y a la vista de la información facilitada no podemos sino concluir la necesidad de definir junto con la representación social unos objetivos cuantificables y unas medidas consensuadas de forma efectiva en base a un nuevo diagnóstico.

Por ello **CCOO** ha reiterado a la empresa la necesidad de realizar un diagnóstico global para las tres jurídicas que conforman el CEV dado que el actual Plan de Igualdad está basado en un diagnóstico que tiene más de 10 años de antigüedad.

Se ha solicitado también mantener una periodicidad de las reuniones de esta Comisión aun cuando no se hayan iniciado la negociación colectiva del próximo Convenio para trabajar en un nuevo Plan de Igualdad.

Área de Igualdad
CCOO Grupo Empresas Telefónica