



POLÍTICA DE IGUALDAD DEL GRUPO TELEFÓNICA

Telefónica, S.A.

Telefónica, S.A.

Aprobada por el Consejo de Administración en su reunión del 28 de septiembre de 2022.

1ª Edición – Septiembre de 2022

Índice

1. Introducción	3
1.1 Conceptos clave.....	3
1.2 Ámbito de aplicación	5
2. Compromisos	6
2.1 Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación y promoción profesional.....	6
2.2 Condiciones de trabajo y derechos laborales	7
2.3 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	7
2.4 Infrarrepresentación de género o sexo	8
2.5 Retribuciones	8
2.6 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	8
2.7 Lenguaje y comunicación no sexista	8
3. Otros grupos de interés	9
4. Entrada en vigor.....	9

1. Introducción

El Grupo Telefónica (de aquí en adelante, “Telefónica”), se compromete, a través de la presente Política, a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y en la ocupación, considerando un valor fundamental la incorporación del talento femenino en la realidad de las empresas. Para la compañía la igualdad efectiva de oportunidades es una prioridad dentro del marco de su política general, y así se recoge en los Principios de Negocio Responsable y en la Política de Diversidad e Inclusión de la compañía.

En concreto, Telefónica aboga por la necesidad de sensibilización en políticas de integración real de la mujer, así como por la erradicación de cualquier obstáculo que pudiera existir y contravenga el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación por razón de sexo y género. El crecimiento profesional debe ser valorado por las competencias, habilidades y conocimientos de las personas trabajadoras, sin importar el sexo y género de estas.

Telefónica incorpora la gestión de la diversidad como un elemento clave de su estrategia global. La diversidad y la inclusión son, por tanto, elementos transversales de los procesos de gestión de talento en todos los mercados en los que la compañía está presente. Este compromiso se reafirma en la Política de Diversidad e Inclusión del Grupo Telefónica, aplicable a todas las empresas que forman parte del grupo, a través de la cual la compañía se posiciona de manera categórica en contra de cualquier conducta o práctica asociada a prejuicios por razón de, entre otros, nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado serológico y de salud, género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.

En este contexto, y como un paso firme para contribuir al desarrollo del citado compromiso, Telefónica, a través de esta Política de Igualdad, busca garantizar la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio por razón de sexo y género de las personas en todos los ámbitos de nuestra Compañía. En esta línea, esta Política de Igualdad de Telefónica define los requerimientos mínimos que serán de aplicación en este sentido para todos los países y entidades jurídicas donde Telefonica tenga actividad y operación. Asimismo, conscientes de que cada uno de los países en los que operamos cuenta con un contexto social, legislación y necesidades diferentes, la presente Política deberá ser puesta en práctica a través de planes y acciones concretos, de implementación local en cada una de nuestras operaciones y países.

1.1 Conceptos clave

A fin de asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común por parte de todas las empresas de Telefónica, la presente Política de Igualdad incorpora las siguientes definiciones que 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 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 género o 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 de los objetivos fijados.
- **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 género o sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Principio de igualdad de oportunidades:** Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas.
- **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, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, 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.
- **Acción positiva:** Acción específica dirigida a superar situaciones de discriminación directa o indirecta y a promover condiciones de igualdad.
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de intencionalidad o 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.
- **Acoso por razón de género o sexo:** Cualquier comportamiento que tiene el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, por razón de su género o sexo. El acoso por razón de género o sexo no se circunscribe únicamente a comportamientos con intencionalidad o naturaleza sexual e incluye otras situaciones que vulneran el principio de igualdad de trato y no discriminación.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son los que se facilitan a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción

equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- **Discriminación directa e indirecta:** Se considera discriminación directa por razón de género o sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su género o sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de género o sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un género o 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 género o sexo.
- **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.
- **Indemnidad frente a represalias:** También se considerará discriminación por razón de género o 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.
- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** Son las medidas establecidas mediante la negociación colectiva 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.

1.2 Ámbito de aplicación

La presente Política de Igualdad es de ámbito global y de aplicación en todas las sociedades del Grupo Telefónica. A tales efectos, se entenderá por Grupo Telefónica aquellas sociedades en cuyo capital social Telefónica S.A. disponga, de forma directa o indirecta, de la mayoría de las acciones, participaciones o derechos de voto o en cuyo órgano de administración haya designado o tenga la facultad de designar a la mayoría de sus miembros, de tal manera que controle la sociedad de forma efectiva.

Las distintas Compañías del Grupo Telefónica, junto con sus órganos de dirección y la representación legal de las personas trabajadoras, podrán adaptar las disposiciones de esta Política a su realidad, así como a la legislación local que fuese aplicable en cada uno de los países en los que Telefónica opera.

2. Compromisos

La presente Política de Igualdad del Grupo Telefonica, suscribe el compromiso de la compañía con la implementación y difusión de unas actuaciones mínimas en materia de igualdad de sexo y género, en todos los países donde opera el Grupo, asegurando de esta manera que todas las personas trabajadoras contarán con una experiencia homogénea al menos en cuanto a los compromisos establecidos en este documento, en materia de igualdad de sexo y género.

Este documento respeta y promueve el estricto cumplimiento de todas las legislaciones locales que pudieran ser de aplicación en esta materia, así como los acuerdos que localmente pudieran ser establecidos por negociación colectiva.

Telefónica considera esencial establecer un marco mínimo con unos compromisos que informe y desarrolle de manera homogénea, ordenada y coordinada los distintos planes de igualdad de cada una de las empresas/países que forman parte de Telefónica.

Este compromiso global quedará respaldado por los planes y acciones concretas que deberán ser fijadas en las operaciones de Telefónica en materia de igualdad de género.

Por todo esto, Telefónica promueve en toda la organización las siguientes actuaciones:

2.1 Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación y promoción profesional

Telefónica implementa políticas y desarrolla prácticas de selección, contratación, clasificación profesional, formación y promoción, que atienden, únicamente, a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo.

Así, en materia de procesos de selección y clasificación profesional, Telefónica garantiza que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades, fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

En lo que respecta a la contratación, Telefónica fomenta el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

Telefónica está muy sensibilizada con la formación en igualdad de trato y oportunidades a las personas trabajadoras en general y, especialmente, a aquellas que son responsables de un equipo, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional y promoción, entre otras materias.

Igualmente, Telefónica se responsabiliza de que todas las personas trabajadoras sin importar su género o sexo tengan acceso a toda la formación que imparte la empresa y que se requiera para sus puestos de trabajo, asegurando la igualdad de trato en el acceso a las actividades formativas y, con ello, en las oportunidades de mejora.

Telefónica garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que basa la promoción y los ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.

2.2 Condiciones de trabajo y derechos laborales

Telefónica tiene establecidas unas condiciones de trabajo en materias como jornada, horario, medidas de prevención, permisos, excedencias y otras, que, en la mayoría de los casos, han sido fijadas como fruto de la negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras en cada país donde opera la compañía, y en las que se evita la existencia de cualquier tipo de desigualdad o discriminación, así como se busca garantizar cumplir con la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Telefónica garantiza que todas las personas trabajadoras vean respetados sus derechos laborales, sin perjuicio de su género o sexo, no tolerando en ningún caso el trabajo forzado, las amenazas, la coacción, el abuso, la discriminación, la violencia o intimidación o el trabajo infantil en su entorno laboral. Adicionalmente, Telefónica asegura el derecho de las personas trabajadoras a pertenecer a la organización sindical de su elección y no tolera ningún tipo de represalia o acción hostil hacia aquellas que participen en actividades sindicales.

2.3 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Telefónica considera que la modificación de los valores de la sociedad, el cambio de roles en el ámbito familiar y el acceso femenino al mercado laboral no deben dificultar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, convirtiendo la igualdad de oportunidades en un elemento estratégico que puede mejorar el rendimiento organizativo mediante la correcta valoración y retención del talento femenino en los puestos de dirección de las empresas.

La necesidad y el derecho a una conciliación corresponsable es un derecho de mujeres y hombres, un factor clave para la igualdad y una exigencia de una sociedad más igualitaria, solidaria y sostenible. Para ello, Telefónica impulsa nuevos modelos de organización que impacten en la forma de trabajar y que nos permitan gestionar el talento, mejorando a su vez la productividad y compromiso por parte de las personas trabajadoras.

En esta línea, Telefónica ha firmado un acuerdo con los sindicatos más representativos de los diferentes países donde está presente a través del cual reconoce el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras a nivel global.

2.4 Infrarrepresentación de género o sexo

Telefónica apuesta por garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales. Para ello se medirá el

porcentaje de mujeres y hombres en cada grupo o categoría profesional, con el fin de conocer si existe algún grado de infrarrepresentación ocupacional y, en su caso, adoptar las medidas necesarias y cuya realización sea posible, a los efectos de corregir dicha infrarrepresentación.

2.5 Retribuciones

La remuneración de las personas trabajadoras atiende a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo. Por ello, y con el fin de asegurar un equilibrio entre la estrategia global y las prácticas locales, contamos con unas directrices estratégicas en materia de remuneración, que alinean las prácticas en todo el Grupo. Además, contamos con una Política de Remuneraciones de los Consejeros de Telefónica S.A. y una Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno en el Consejo de Administración, que verifica y supervisa las remuneraciones del Consejo de Administración y la alta dirección.

Así, como parte de nuestros Principios de Negocio Responsable, la Política de Diversidad e Inclusión y de la presente Política de Igualdad del Grupo Telefónica, estamos comprometidos con la reducción y eliminación de la brecha retributiva y, para ello, se irán adoptando, progresivamente, las medidas necesarias para alcanzar el objetivo fijado.

2.6 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Telefónica, en su compromiso de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y libertad de las personas trabajadoras, se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual y/o por razón de género o sexo.

A través de sus Principios de Negocio Responsable, la Política de Diversidad e Inclusión, el Manual Corporativo sobre el Protocolo de Actuación en Situaciones de Acoso Laboral o Moral, Acoso Sexual y Discriminación, además de todas las Políticas, Normas y Protocolos aprobados localmente y la presente Política de Igualdad, Telefónica pone de manifiesto su intención de actuar con la debida diligencia para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual o por razón de género o sexo que puedan producirse, como medio imprescindible para garantizar la dignidad, integridad y la igualdad de trato y oportunidades.

2.7 Lenguaje y comunicación no sexista

Telefónica promueve la utilización de un lenguaje no discriminatorio en sus centros de trabajo, evitando cualquier tipo de agresión verbal hacia las personas por su género, sexo, identidad y expresión de género, entre otras características. La compañía no utiliza en sus comunicaciones formales ninguna referencia sexista o discriminatoria hacia ningún colectivo.

3. Otros grupos de interés

Telefónica a través de su Política de Sostenibilidad en la Cadena de Suministro, promueve políticas de igualdad y no discriminación en la contratación, indemnización, formación, promoción, finalización de contrato o jubilación, aplicando tanto a proveedores directos como a su propia cadena de suministro.

Además, consciente de la responsabilidad sobre los mercados en los que opera, Telefónica participa activamente en diferentes espacios y mesas de trabajo de la mano de organismos internacionales y apoya una variedad de acciones que favorecen la igualdad de todas las personas trabajadoras.

4. Entrada en vigor

La presente Política entra en vigor en el momento de su aprobación por parte del Consejo de Administración de la compañía.

www.telefonica.com