

# Política de Diversidad e Inclusión del Grupo Telefónica – 2ª Edición – Mayo 2021

Telefónica, S.A.

Telefónica, S.A.

Aprobada por el Consejo de Administración en su reunión del 12 de mayo de 2021

2ª Edición – Mayo de 2021

# Índice

<b>1. Introducción.....</b>	<b>3</b>
1.1 Conceptos clave .....	3
1.2 Ámbito de aplicación.....	3
<b>2. Responsabilidad.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Diálogo social .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Compromisos .....</b>	<b>5</b>
4.1 Acceso al empleo, clasificación profesional y desarrollo de carrera .....	5
4.2 Política retributiva .....	6
4.3 Sensibilización y formación.....	6
4.4 Conciliación de la vida personal y laboral.....	6
4.5 Lenguaje y comunicación inclusiva, no sexista o discriminatoria.....	7
4.6 Ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación .....	7
4.7 Eliminación de barreras .....	7
4.8 Otros grupos de interés.....	8
<b>5. Órganos y figuras de soporte.....</b>	<b>8</b>
<b>6. Diversidad en el Consejo de Administración .....</b>	<b>8</b>
<b>7. Consultas y comunicaciones .....</b>	<b>9</b>
<b>8. Entrada en vigor .....</b>	<b>9</b>

## 1. Introducción

En Telefónica incorporamos la gestión de la diversidad como un elemento clave de la estrategia global, y lo hacemos porque estamos convencidos de que fomentar la diversidad de nuestros equipos y promover un estilo de liderazgo inclusivo, además de responder a principios de justicia social, ofrece importantes ventajas para el negocio: nos permite atraer y retener el mejor talento, fomentar la innovación y acercarnos a una sociedad diversa y cambiante.

La diversidad y la inclusión son, por tanto, elementos transversales de nuestros procesos de gestión de talento en todos los mercados en los que estamos presentes, y queremos reafirmar este compromiso a través de una Política global aplicable a todas las empresas que forman parte del grupo.

A través de esta Política, que emana de nuestros Principios de Negocio Responsable, manifestamos nuestro firme compromiso con la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio de las personas en todos los ámbitos de nuestra Compañía, y nos posicionamos 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.

Conscientes de que cada uno de los países en los que operamos cuenta con un contexto social y necesidades diferentes, articulamos la presente Política de Diversidad e Inclusión a través de planes y acciones concretos en cada una de nuestras operaciones.

### 1.1 Conceptos clave

- **Diversidad:** concepto referido a la variedad de características, formas de pensar, habilidades, capacidades y experiencias de cada empleado(a), que son la base de su trabajo y su crecimiento en la Compañía. La diversidad tiene en cuenta, en definitiva, lo que una persona, como ser humano único e irrepetible, puede ofrecer en cada uno de sus equipos.
- **Inclusión:** concepto relativo a la integración efectiva y participación activa de todos los empleados(as), que considera la singularidad de las características, formas de pensar, habilidades, capacidades y experiencias de cada uno de ellos como una oportunidad para tomar mejores decisiones y crear valor para el negocio.

### 1.2 Ámbito de aplicación

Esta política es de ámbito global y de aplicación obligatoria 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.

Telefónica, S.A., en su condición de sociedad matriz del Grupo en el que se integra, es la responsable de establecer las bases, fijar los instrumentos y diseñar los mecanismos necesarios para una adecuada y eficiente coordinación en materia de seguridad entre todas las empresas de su Grupo; todo ello sin perjuicio de las decisiones autónomas que puedan corresponderles, de conformidad no solo con el interés social propio de cada una de ellas sino también de los deberes fiduciarios que les sean propios.

## 2. Responsabilidad

Esta Política aplica para todos los empleados(as) de Telefónica a lo largo de toda su trayectoria en la Compañía, desde que son contratados hasta que termina la relación laboral. La Política cubre todos los aspectos del empleo, incluida la contratación, la retribución, las condiciones laborales, las acciones de calidad de vida, la capacitación, la evaluación, la promoción, los procedimientos disciplinarios y la terminación del contrato. A través de esta se estipulan tanto los derechos como las responsabilidades que deben asumir los empleados(as).

Los(las) líderes tienen una responsabilidad particular para hacer efectiva la inclusión de todos los empleados(as), dando respuesta a cualquier conducta de la que tengan conocimiento que infrinja esta Política.

## 3. Diálogo social

Telefónica está comprometida con las normas fundamentales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre el trabajo, refiriéndonos principalmente a la libertad de sindicación y el derecho a la negociación colectiva en todos los países en los que operamos. Garantizamos que la representación de los trabajadores recibe un trato justo, libre de discriminación y que cuenta con todas las facilidades para poder desempeñar sus funciones.

Telefónica tiene un modelo de negociación colectiva. Los cambios que operan en sus relaciones laborales están inspirados siempre por la concertación y el acuerdo con los representantes de los trabajadores (sindicatos y/o comités de empresa) según estén habilitados en las diferentes operaciones de acuerdo con los requerimientos locales de cada país. De este modo, para la elaboración de los diferentes planes de igualdad, promovemos la negociación colectiva local y/o valoramos las aportaciones que los representantes de los trabajadores puedan realizar al efecto.

## 4. Compromisos

En cumplimiento de nuestros Principios de Negocio Responsable, nuestra Política de Diversidad e Inclusión suscribe el compromiso de Telefónica con el cumplimiento de las leyes aplicables en los países en los que operamos, así como con los dictámenes internacionales en materia de Derechos Humanos.

Nuestra Compañía busca, a través de la presente Política, asegurar una gestión libre de prejuicios asociados a las diferencias. Telefónica se posiciona así, de manera categórica, contra cualquier conducta o práctica discriminatoria, y se compromete a seguir avanzando en una integración laboral efectiva de todas las personas, con independencia de su 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.

Como muestra de nuestro compromiso y con el objetivo de impulsar dicha integración, incorporamos los objetivos globales de diversidad en el esquema de remuneración variable de directivos(as) de la Compañía.

Este compromiso global queda respaldado por acciones concretas en nuestras operaciones. Por todo esto promovemos en toda nuestra organización las siguientes actuaciones:

### **4.1 Acceso al empleo, clasificación profesional y desarrollo de carrera**

En Telefónica implementamos políticas y desarrollamos prácticas de selección, contratación, promoción, formación, clasificación profesional y otras condiciones laborales, que atienden únicamente a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo.

Además, promovemos un entorno de trabajo basado en el respeto, que valore las diferencias y ofrezca igualdad de oportunidades. En particular, en el ámbito de género, la Comisión de Transparencia, formada por el Presidente y cuatro directivos(as) de primer nivel, asegura la presencia de ambos géneros en la terna de candidaturas finalista para procesos de selección interna.

Lo anterior se complementa con diversas acciones y programas globales que contribuyen a atraer, formar y desarrollar talento diverso en la Compañía, incrementando la visibilidad e impulsando la carrera de profesionales que enfrentan problemáticas específicas. Estos programas se complementan en nuestras operaciones con acciones y programas adaptados a la realidad local.

## **4.2 Política retributiva**

Nuestras políticas de remuneración atienden 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, desarrollamos una Política de Remuneración Global, que alinea las prácticas en todo el Grupo, y contamos con una Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno en el Consejo de Administración para el colectivo de Consejeros(as) y directivos(as).

Como parte de nuestros Principios de Negocio Responsable, estamos comprometidos con la reducción y eliminación de la brecha retributiva. Por ello, publicamos y hacemos seguimiento de la evolución de la brecha salarial de género por país, distinguiendo entre brecha salarial bruta y ajustada. Además, reportamos las remuneraciones medias desagregadas por género, nivel y edad.

## **4.3 Sensibilización y formación**

Con el fin de fomentar un ambiente de trabajo igualitario e inclusivo en el que todos los empleados(as) se sientan libres de expresarse como son, desarrollamos desde el ámbito global formaciones para el conjunto de empleados(as) del Grupo.

De forma específica, y considerando que la formación y la sensibilización son el camino necesario para ser cada día una Compañía más diversa e inclusiva, desarrollamos sesiones de formación en varios formatos (por ejemplo talleres, conferencias o cursos) en nuestras operaciones, con foco en derribar los estereotipos y sesgos inconscientes de toda la plantilla y en especial de las personas que gestionan equipos y las que llevan a cabo selección de personal. Así mismo, se fomenta la creación de grupos alineados con cada frente de diversidad que permiten generar espacios de conversación y empoderamiento derribando estereotipos y trabajando desde la educación.

## **4.4 Conciliación de la vida personal y laboral**

Proporcionamos a los empleados(as) opciones de trabajo flexible, que se focalicen en mejorar su vida personal y familiar. Para ello, impulsamos 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 nuestros empleados(as). Con este fin, Telefónica reconoce explícitamente el derecho a la desconexión digital de todos sus empleados(as) a nivel global.

El compromiso global queda respaldado por planes y acciones concretas en nuestras operaciones, que adaptan los nuevos modelos de organización del tiempo de trabajo a las necesidades específicas de cada país.

#### **4.5 Lenguaje y comunicación inclusiva, no sexista o discriminatoria**

Promovemos la utilización de un lenguaje inclusivo, libre de referencias discriminatorias hacia las personas por, entre otros, su 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.

No utilizamos en nuestras comunicaciones, imágenes, documentos, publicidad y materiales comerciales, tanto internos como externos, ninguna referencia sexista, prejuiciosa o discriminatoria hacia ningún colectivo.

#### **4.6 Ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación**

Telefónica se posiciona de manera categórica contra cualquier conducta o práctica discriminatoria. De este modo, se prioriza el dar cumplimiento al objetivo de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual por, entre otros, razón de género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, así como cualquier conducta discriminatoria por razón de nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado serológico y de salud, tanto en un entorno de trabajo presencial como digital, y se arbitran procedimientos específicos para su prevención. Además, nos comprometemos a que nuestros empleados(as), así como cualquier grupo de interés con el que nos relacionamos, se relacionen en un entorno libre de comentarios, gestos u otros comportamientos discriminatorios, despectivos u hostiles.

#### **4.7 Eliminación de barreras**

Como parte de nuestro compromiso con poner la tecnología al servicio de la sociedad, sin dejar a nadie atrás, queremos garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a las ventajas de la transformación digital, construyendo un mundo más accesible. Por ello, nos comprometemos a incorporar criterios de accesibilidad en nuestros productos y servicios, al tiempo que mejoramos la accesibilidad de todos nuestros procesos e instalaciones, incluyendo nuestras tiendas, centros de experiencia, canales de atención e información.

Al mismo tiempo, nos comprometemos a seguir avanzando en una integración laboral efectiva de las personas con discapacidad, introduciendo las ayudas técnicas y apoyos que permitan reducir y eliminar barreras para asegurar que puedan participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones. Además, en el caso de los empleados(as) con discapacidad reconocida, Telefónica asume el coste de realizar adaptaciones personalizadas de puesto de trabajo en caso de que estas sean necesarias para el bienestar del empleado(a) y su desempeño laboral efectivo, siempre que estos costes no sean asumidos a través de subsidios gubernamentales.

## **4.8 Otros grupos de interés**

Extendemos nuestros principios de no discriminación a toda nuestra cadena de valor a través de la Política de Sostenibilidad en la Cadena de Suministro, que establece la obligación del proveedor de no discriminar a ningún colectivo en sus políticas de contratación, formación y promoción.

Del mismo modo, dichos principios son aplicables a todas las personas que trabajan para Telefónica, incluidos contratistas, consultores, asesores, trabajadores temporales y cualquier otra forma de prestación de servicios.

Además, conscientes de nuestra responsabilidad sobre los mercados en los que operamos como gran empresa multinacional, participamos activamente en diferentes espacios y mesas de trabajo de la mano de organismos internacionales y apoyamos una variedad de acciones que favorecen la integración, igualdad y bienestar de todas las personas en el mercado de trabajo.

## **5. Órganos y figuras de soporte**

La presente Política se apoya del Consejo Global de Diversidad, formado por directivos(as) de primer nivel, que tiene el objetivo de impulsar y dar seguimiento a la estrategia de diversidad en la Compañía, garantizando la multiculturalidad, la variedad de género, de perfiles y experiencias entre nuestros profesionales.

Además, contamos con la figura del Chief Diversity Officer, que se encarga de la coordinación de la estrategia de diversidad e inclusión en el Grupo. Además, contamos con los Diversity Champions, que actúan como agentes internos(as) de cambio en todas las áreas de la compañía. Existen, al mismo tiempo, responsables de diversidad que articulan dicha estrategia en las operaciones en las que estamos presentes.

## **6. Diversidad en el Consejo de Administración**

Telefónica, S.A. cuenta con una Política de Diversidad en relación con el Consejo de Administración de Telefónica, S.A. y de Selección de Consejeros, aprobada por su Consejo de Administración, que garantiza que las propuestas de nombramiento o reelección de los Consejeros(as) se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración de la Sociedad, y favorezcan la diversidad de conocimientos, de formación y experiencia profesional, de edad, discapacidad y de género en el mismo, sin adolecer de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, en particular, por razón de género, de discapacidad, o de cualquier otra condición personal, y que faciliten la selección de Consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En particular, el Consejo de Administración de la Sociedad promoverá el objetivo de presencia de Consejeras, así como de medidas que fomenten que la Sociedad cuente

con un número significativo de altas directivas teniendo en cuenta las recomendaciones de buen gobierno, sin perjuicio de los criterios esenciales de mérito y capacidad que deben regir en todos los procesos de selección de personal de la Sociedad.

## 7. Consultas y comunicaciones

Se espera que todos los empleados(as) se adhieran a lo previsto en esta Política en el desempeño de sus responsabilidades. La violación de alguno de los aspectos aquí previstos podría implicar la apertura de procedimientos disciplinarios que podrían resultar en acciones correctivas.

En este sentido, Telefónica cuenta con un Canal de Denuncias a través del que los empleados, directivos, consejeros y restantes grupos de interés del Grupo Telefónica puedan comunicar cualquier información de la que se tenga conocimiento, por cualquier medio -formal o no- sobre la existencia de una posible irregularidad, acto contrario a la legalidad o a las normas internas. Adicionalmente se dispone de un Canal de Negocio Responsable a través del cual los empleados(as) o cualquier grupo de interés tienen la oportunidad de consultar cualquier tipo de cuestión asociadas con los Principios de Negocio Responsable.

## 8. Entrada en vigor

Esta política entra en vigor el momento de su aprobación por el Consejo de Administración de Telefónica, S.A.



[www.telefonica.com](http://www.telefonica.com)