



Ineficacia de los planes de igualdad y del protocolo contra el acoso en telefónica



¡Paremos el mundo!



El plan de igualdad firmado en el actual Convenio de Empresas Vinculadas se elabora en aras de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres, que propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones de discriminación.

“Telefónica proclama, entre sus Principios de Responsabilidad Corporativa” que velará por la no discriminación y por el respeto al principio de igualdad.

Pretenden dar continuidad a las políticas de igualdad y conciliación superando el mero

cumplimiento de la legislación vigente impulsando medidas que favorezcan la conciliación y la igualdad entre hombres y mujeres.

Pero por la experiencia de estos años es una mera declaración de intenciones, las medidas que recoge el plan de igualdad no se ven reflejadas en el día a día de los centros de trabajo.

La utilización del lenguaje no sexista se queda solo en las comunicaciones de la empresa vía correo electrónico y e-domus, pero no se imparten cursos a toda la plantilla.

Como ya dijimos en el anterior comunicado, los datos de formación tampoco avalan el cumplimiento del plan de igualdad. En cuanto al empleo y selección, no tenemos conocimiento si se realizan los talleres de sensibilización del personal que interviene en los procesos de selección, ni los datos de empleo (contratación) que se ha producido en Telefónica

En referencia a las medidas de conciliación, no se mejora la ley y siguen produciendo una precarización del sueldo y de las aportaciones a la seguridad social, cuando se accede a la reducción de jornada. Pero en lo que hay un incumplimiento flagrante del plan de igualdad firmado es en cuanto al Teletrabajo que lejos de avanzar en él como fórmula de conciliación se ha reducido drásticamente y no se ha conseguido regularizar su concesión.

No tenemos tampoco información de sesiones informativas sobre la ley de ayuda integral a víctimas de violencia de género, aspecto recogido en nuestro flamante plan de igualdad.

En cuanto a la prevención del acoso en cualquiera de sus formas las nuevas directrices de la empresa, conjuntamente con un cambio en el “Estilo de Mando”, sobre todo en áreas muy concretas como la de COMERCIAL, está generando un ambiente muy tóxico, donde todas las personas están trabajando en un clima hostil con gran peligro de ser víctimas de acoso laboral.

CGT venimos proponiendo en sucesivos Comité Intercentros (CI) que se realicen cursos para mandos, como una de las maneras para prevenir el acoso, pero quienes están en representación del CI en el Comité Central de Seguridad y Salud ni siquiera lo han planteado, a tenor de las actas.

La realidad, es que la Comisión de igualdad solamente se ha reunido dos veces desde la firma del actual convenio, sin que se haya negociado ninguna mejora o nos hayan dado información de lo que la empresa está, o no, haciendo en cumplimiento del plan de igualdad. Lo que indica claramente que Telefónica tiene un nulo interés en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la considera una comisión secundaria, o más bien “dañina” para sus intereses ya que, contrariamente a lo que pretende –desregularizar nuestras condiciones de trabajo–, esta comisión debe perseguir la igualdad, la conciliación y por tanto mejoras en nuestras condiciones laborales.

