

Igualdad

Un derecho que nunca llega

Igualdad entre Mujeres y Hombres

A pesar de que la Cláusula 12 del Convenio Colectivo 2008/10 establecía la creación de la Comisión de Igualdad para el desarrollo de una serie de medidas que potenciaran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Telefónica, resulta prácticamente imposible reducir las diferencias cuando, apenas, en los últimos veinte años ha habido creación de empleo y, además, las promociones van dirigidas única y exclusivamente a los hombres, la formación no facilita la participación de la mujer, y los puestos de responsabilidad los ocupan sólo ellos. Sin embargo, las responsabilidades familiares recaen mayoritariamente sobre las mujeres.

CGT ha solicitado de manera reiterada su participación en esta comisión a través de la **Secretaría de la Mujer de CGT** en Telefónica, dirigiéndose por escrito tanto al Ministerio de la Mujer como al departamento de Recursos Humanos de Telefónica y al propio Comité Intercentros, máximo órgano de representación de quienes trabajamos en esta empresa. Pero nuestra petición ha sido denegada una y otra vez.

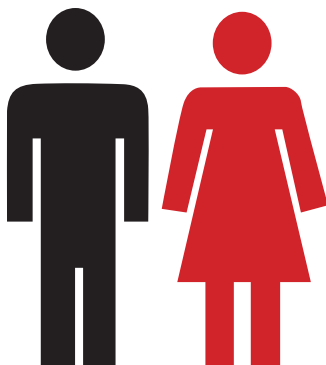
Esto no ha impedido que hayamos efectuado un trabajo activo, elaborando comunicados, informes sobre la documentación aportada por la empresa, y propuestas encaminadas a que la **Igualdad de Oportunidades** fuera una realidad.

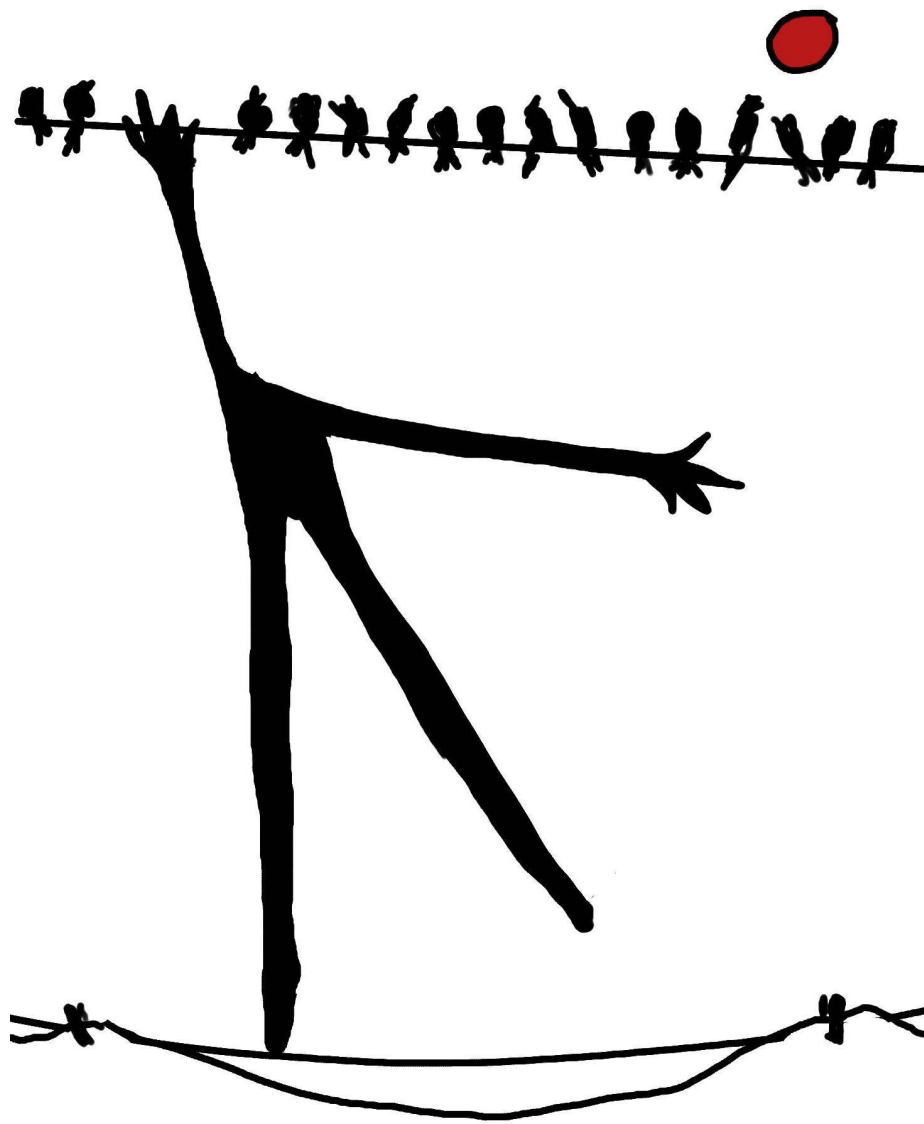
Medidas de CGT para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

La ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres pretende ser una ley transversal que proyecte el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

A pesar de tan encomiables propósitos, esta ley no supone grandes avances legislativos por muchos motivos, entre los que se encuentran: determinadas cuestiones ya están contempladas en la legislación vigente, el propio concepto sesgado de igualdad del que se parte, el objetivo de empleabilidad sin contemplar medidas de alcance en cuanto a las condiciones de empleo, o la concepción de que los cuidados siguen siendo responsabilidad en exclusiva de las mujeres.

A continuación, proponemos una serie de medidas que complementan las adoptadas en la Ley, y que facilitan la posibilidad de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.





Acceso al Empleo

- Los convenios colectivos deben regular disposiciones normativas que contemplen la igualdad de oportunidades de trato en la admisión al empleo de la elección del/de la trabajador/a, basándose en la aptitud individual de la persona candidata, más allá de su género.
- Fórmulas de acceso al empleo objetivas.
- Prohibir expresamente preguntas en cuestionarios de selección sobre cargas familiares de la persona que opta al empleo.
- Pactar fórmulas de acción positiva, priorizando, en igualdad de condiciones y aptitudes, el ingreso de mujeres en aquellos departamentos o áreas, donde se encuentre subrepresentada.
- Promover el empleo de personas con discapacidades (en este caso también dar prioridad, en similares condiciones, a las mujeres).

Temporalidad y Contratación

- Establecer que en caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, las personas contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.
- Prioridad en la contratación indefinida de las personas que hayan estado contratadas de forma temporal en la empresa/sector.
- Establecer compromisos de contratación indefinida. Vinculando este compromiso a un porcentaje concreto en el tiempo.

Promoción de Empleo

- Establecer la obligatoriedad de negociación con los comités de empresas de los criterios objetivos de promoción que garanticen igualdad de trato.
- Establecer claramente la obligatoriedad de publicidad de los procesos de promoción.
- Realización de los cursos de formación en horario laboral, garantizando la posibilidad de acceso a los mismos de las personas que se encuentren en el ejercicio de cualquier excedencia.
- Conocimiento específico en el convenio relativo a que la promoción profesional del trabajador o trabajadora no se verá negativamente afectada cuando se acoja a los derechos reconocidos para cuidado de hijas/os y familiares mayores.

Los datos cuantitativos que la propia empresa presentó en la comisión de Igualdad en el 2010 demuestran claramente la grave discriminación que sufre la mujer en Telefónica.

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

Plantilla Total	Mujeres	Hombres
28142	7.090 (25,19%)	21.052 (74,81%)

DISTRIBUCIÓN DE DELEGADAS/OS (%)

Mujeres	Hombres
16,39	83,61

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA (%)

Tramos Edad	Mujeres	Hombres
de 31 a 40	36,97	63,03
de 41 a 50	25	75
Mayores de 51	20	80

Categorías	Mujeres	Hombres
Operaciones	13	87
OTPI	10	90
ASC	40	60
Directores	16	84
Gerentes	21	79
V-3	30	70
Presidente	0	100

PROMOCION (%)

Año	Mujeres	Hombres
2008	16	84
2009	19	81

FORMACION (1.381.821 horas/anuales, datos del 1/1/2010)(%)

Mujeres	Hombres
21,27	78,73

RESPONSABILIDADES FAMILIARES (%)

Conceptos 2008/2009	Mujeres	Hombres
Permisos Maternidad	79,92	20,08
Excedencia Cuidados	94,49	5,51
Jornadas Reducidas por Cuidados hijos o familiares	78	22
Jornadas Reducidas Cuidado Menor 8 años	78	22
Jornadas Reducidas Cuidado Mayor Discapacitado	24 Mujeres	5 Hombres
Jornadas Reducidas Convencionales	81	19
Acumulación Lactancia	84,45	15,15
Permisos Con Sueldo (01/01/10)	29,34	70,66

Adaptación de la jornada por Motivos Familiares

- Concretar la forma de acumulación posible de la jornada por motivos personales, familiares y laborales. Estableciendo qué parte de la jornada es acumulable, según la jornada laboral. (Ej. Tiempo de la jornada de obligatoria presencia y tiempo de la jornada acumulable), y tiempos de preaviso del ejercicio del derecho de adaptación de jornada.
- Este derecho a la adaptación de jornada requiere ser concretado en la negociación colectiva, pues de otro modo podría hacer devenir imposible su ejercicio.

Permisos Retribuidos

- **Por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta segundo grado (Artículo 37.3 b del ET).** Definir en el Convenio qué se entiende por intervención quirúrgica sin hospitalización, requiriéndose para ello el simple certifi-

do del servicio de salud al que asista la/el pariente sin que sea necesario que el servicio médico de empresa acredite tal circunstancia.

- **Por lactancia (Artículo 37.4 ET)**
 - » Establecer claramente que la posibilidad de acumulación del permiso en jornadas completas será de una hora diaria, o dos horas en caso de parto múltiple
 - » Establecer posibilidad de acumular el permiso en jornadas a tiempo parcial.
 - » Establecer que la acumulación se realizará en días hábiles y/o laborables.
 - » Ampliar el permiso hasta que la/el menor tenga 12 meses.
 - » Posibilitar el ejercicio de este permiso, no solo a madres y padres, sino a cualquier trabajador/a que tenga un/una menor de 12 meses a su cuidado, aunque no tenga la patria potestad. A efectos de acreditar la situación de cuidado, podrá exi-

girarse el simple certificado de los servicios sociales competentes que acrediten tal ejercicio.

- » Ampliación de las horas de reducción de la jornada a 2 horas en caso de parto múltiple.
- » Establecer plazos de preaviso para el disfrute de la acumulación en jornada completa o a tiempo parcial.

▪ **Reducción de la jornada por guarda legal (Artículo 37.5 ET)**

- » Ampliar este derecho de reducción de jornada por cuidado de menores de ocho a doce años la edad del o la menor.
- » Ampliar este permiso para el cuidado de las/los ascendientes.
- » Ampliar este permiso de reducción de jornada por guarda para cuidados de familiares que requieran especial dedicación, previa declaración del órgano competente, aunque dicha persona desempeñe alguna actividad retribuida.
- » Establecer el derecho a reducir la jornada por cuidado de familiar en primer grado hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

NOTA IMPORTANTE: La Ley General de la Seguridad Social y el ET ya establecen los principios por los que ha de reconocerse esta nueva prestación de la Seguridad Social que, aunque entró en vigor el pasado 1 de enero con la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011, precisa de la aprobación de un Reglamento para determinar el concepto de enfermedad grave, entre otras cuestiones. El hecho de que esté vigente desde 1 de enero de 2011, garantiza el cobro del subsidio desde la fecha de la solicitud, siempre que esta se ajuste a lo requerido en la Ley y a sus normas de desarrollo. Los requisitos para el acceso a la nueva prestación por cuidado de hijos e hijas con enfermedad grave son los mismos que los establecidos para la maternidad contributiva: estar afiliado/a a la Seguridad Social y tener cubierto el periodo de cotización mínimo requerido. La gestión y el pago corresponderán a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o a la Entidad Gestora con quien la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.



tren en situación de dependencia del/de la trabajador/a.

▪ **Por cuidados de emergencia**
Garantizar el disfrute de 5 días de vacaciones anticipadas del año siguiente cuando, una vez agotadas las vacaciones del año en curso, se diera una situación de especial necesidad de cuidados de hijos, cónyuges o parejas de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o persona dependientes.

- **Establecer un permiso retribuido por asistencia médica del/la trabajador/a.**
- **Establecer un permiso retribuido para el acompañamiento a consultas médicas de los/as hijos/as que convivan con el/la empleado/a, sin limitación de edad, o de personas mayores que por circunstancias de edad, enfermedad crónica o discapacidad grave, se encuen-**

- **Establecer un permiso retribuido para la asistencia técnica de fecundación asistida.**
- **Establecer un permiso para ciertos trámites (burocracia, viajes...) en casos de adopciones internacionales especialmente complejas y/o por condiciones difíciles.**
- **¿Y por qué no un permiso retribuido para la Interrupción Voluntaria del Embarazo (dentro de las 14 primeras semanas), si así lo desea la propia trabajadora? ¿Y para ciertos tratamientos y/o intervenciones para un cambio de sexo en personas transexuales?**

Licencias no retribuidas

- Establecer 15 días adicionales de licencia no retribuida al año que puedan coincidir con el principio o final de cualquier tipo de licencia retribuida, vacaciones o puentes.
- Establecer un permiso no retribuido por un periodo no inferior a 15 días ni superior a tres meses para las trabajadoras y trabajadores, acumulable al ejercicio de cualquier permiso o baja laboral derivada de la maternidad, con obligación de cotización.

Vacaciones anuales (Artículo 38.3 ET)

Garantizar que quienes trabajan y disfruten una baja por maternidad/paternidad con riesgo durante la lactancia podrán unir las vacaciones anuales al periodo de baja.

- El ET establece para el caso de que el periodo de vacaciones coincida en todo o en parte con la incapacidad derivada del embarazo, lactancia o periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad o disfrute de permisos al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural que corresponda. En este sentido, los convenios colectivos deberán:
 - » Establecer posibilidad de disfrute de las vacaciones fuera del año natural, sin necesidad de disfrute inmediatamente después de la situación de baja o ejercicio de permiso. Posibilitar que el/ la trabajador/a acumule las vacaciones del año de la situación de baja o ejercicio de permiso con las vacaciones del año siguiente.

Excedencias

Obligatoriedad de cubrir las excedencias con reserva de puestos de trabajo con contratos de interinidad.

- **Excedencia por cuidado de hijos/as o menores acogidos/as y por cuidado de otros/otras familiares (Artículo 36.3 ET)**
 - » Ampliar el periodo de excedencia de tres años a seis contando desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.

- » Es necesario regular y concretar en el convenio colectivo la forma de disfrute de excedencia fraccionada por un periodo de tres años por cada hijo/a o menor acogido/a. Estableciendo periodos mínimos de excedencia continuada. (Ej. Excedencias de periodos de 15 días).
- » Establecimiento claro y concreto del derecho de las y los trabajadores a participar en los cursos de formación que realice la empresa durante el periodo de excedencia.
- » Establecimiento de la obligación de la empresa de convocar a los y las trabajadoras excedentes a los cursos de formación.
- » Establecimiento de la posibilidad de participar en concursos de traslados y/ o ascensos como si el o la trabajadora estuviese en activo durante el ejercicio de la excedencia.
- » Ampliar la reserva del puesto de trabajo a 3 años, como mín. (en E.O.).

- **Excedencia por cuidado de una o un familiar hasta segundo grado.**

- » Ampliar el periodo de excedencia a cuatro años.
- » Establecimiento de la reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años, o hasta los 4, en determinados casos (Alzheimer, demencias graves o severas, y otros de especial ocupación) Establecimiento de la posibilidad de participar en concursos de traslados y o ascensos como si la o el trabajador estuviese en activo durante el ejercicio de la excedencia.

Es necesario señalar que todas estas propuestas y medidas apenas incidirán para una real conciliación de vidas (personal, familiar y laboral) y, en definitiva, para una sociedad más igualitaria, si no hay una verdadera corresponsabilidad colectiva e individual (hombres y mujeres, mujeres y hombres) en la asunción de las tareas propias para el mantenimiento de la vida y de los cuidados. Este es el verdadero debate social: cómo es el reparto efectivo de este tiempo dedicado al bienestar de otras personas y cómo se tiene que adaptar el derecho, legislaciones y respectivos convenios laborales a ese nuevo escenario. Es el reto para todas (sí, para todas las personas)

Protocolo contra acoso laboral, sexual y/o de género

Ni la propia ley ni el compromiso dentro del convenio 2008/10 han conseguido que en Telefónica tengamos un protocolo contra este tipo de acosos.

CGT sí que lo elaboró y se lo trasladó al CI para que fuera tenido en cuenta (no recibimos contestación ni fue trasladado a la Comisión de Igualdad). Dentro de él se incluyen una serie de propuestas de medidas preventivas a realizar por la empresa para evitar el acoso.

Con el fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y garantizar el respeto entre las personas es imprescindible establecer medidas para evitar la aparición de conductas de este tipo. Las principales acciones preventivas que se pueden llevar a cabo en la empresa son:

- Campañas de sensibilización y concienciación para conocer sus efectos negativos en las relaciones personales y laborales de los trabajadores y trabajadoras.
- Formación específica en esta materia destinada al personal de los servicios de prevención y las unidades de recursos humanos.
- Realización de sesiones informativas a toda la plantilla, para explicar sus derechos, los reglamentos y las leyes que la protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para formular quejas o denuncias.
- Manifiestar la empresa, por parte de los órganos directivos, que rechaza este tipo de comportamientos y actitudes en el personal.
- Dictar normas que definan el acoso, ya sea laboral o sexual, los diferentes niveles de gravedad y las medidas disciplinarias establecidas atendiendo a la gravedad del caso.
- Establecer la posibilidad de que el personal afectado pueda formular quejas y que permita obviar la jerarquía implicada en el acoso.
- Establecer medidas para evitar represalias contra los/as trabajadores/as que denuncien casos de acoso.
- Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la empresa y las características que presenta.
- Actualizar los datos obtenidos en función de las variaciones en las incidencias periódicas para poder analizar el desarrollo de las mismas en función del tiempo y de la efectividad de las campañas contra el acoso, si se realizaran éstas.
- Establecer medidas disciplinarias claras ante faltas de respeto y/o agresiones físicas o psíquicas por sexismo o machismo, homofobia hacia personas por su orientación sexual (lesbianas, homo, bi, trans, etc), racismo hacia personas procedentes de otros países /culturas / etc. y, en general, hacia colectivos especialmente vulnerables, como en casos de discapacidad.



Lenguaje No Sexista

Desde la **Secretaría de la Mujer de CGT Telefónica** elaboramos un Manual para un lenguaje no sexista, una guía que pretendemos sirva de herramienta para la utilización de un lenguaje inclusivo, que no invisibilice a la mitad de la población, las mujeres, y así evitar, en la medida de lo posible, el lenguaje sexista en la comunicación verbal y en los documentos generados en nuestra propia organización (comunicados, informes, boletines...) y en las comunicaciones con el resto de organizaciones sindicales y con la propia empresa.

En él exponemos una serie de recursos que facilitan una comunicación no discriminatoria y la elaboración de textos para un lenguaje no sexista: uso de genéricos, uso de nombres abstractos, la pronombreización, la reconceptualización, la reverbalización, la desarticulación, la coherencia en pronombres y referencias a sustantivos anteriores, velar por el uso simétrico de masculinos y femeninos... al manual os remitimos (colgado de nuestra web) y os animamos para que lo utilizéis.