



Publicado en *co.bas* (<https://www.cobas.org>)

[Inicio](#) > Vuelven a reducirnos a una “diversidad”

Documentación

Vuelven a reducirnos a una “diversidad”

05 Dic. 2020

Pasado el día Internacional Contra la Violencia de Género, donde hemos recibido por parte de todas las organizaciones sus comunicados en sintonía con el día, así como los de la empresa, toca hacer balance de la situación real en la nuestra.

Es cierto, como nos recuerdan los firmantes del convenio, que, en este, se incluyeron todo un conjunto de nuevas medidas para las trabajadoras víctimas de violencia de género, que van desde no computar las ausencias como absentismo a permisos retribuidos; pero ¿qué pasa con la prevención? ¿qué pasa con las situaciones de violencia de género dentro del marco laboral? ¿Qué pasa con la protección a la víctima potencial? La realidad que nos encontramos es que la empresa no actúa si no hay denuncia.

A pesar de que se recoge en convenio que el conocimiento de acoso se puede producir por una de las personas de referencia, delegado de prevención, representante sindical, de cualquier persona que tenga conocimiento del caso o por cualquier otro canal, a efectos prácticos esto no está siendo así. Podemos decir, que personas que son testigo de situaciones de acoso, agresión o discriminación no se sienten interpeladas a denunciar; nuestra empresa, no cursa denuncias que le lleguen por otros canales que no sea el buzón genérico y cabe añadir, que la persona mediadora, que lo atiende, lo hace de manera “exquisita”. Cuando se habla de violencia, la mediación no da lugar, no es un conflicto. Vemos que no hay una actitud proactiva en activar el protocolo, dado que hacerlo genera dificultades que prefieren ahorrarse, es por esto, que la objetividad real solo se conseguiría si este Comité técnico, fuese externo.

En el plan de Igualdad, la empresa se compromete a “adoptar las medidas necesarias después de hacer un diagnóstico de la situación”; pero lo cierto es que a día de hoy y a punto de cerrar el año ese diagnóstico no se ha elaborado. ¿Cómo se evalúa el riesgo que hay en nuestra empresa?

El convenio, recoge el compromiso a establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, pero desconocemos como está articulado ese seguimiento. No se está ni siquiera informando al Comité de Salud sobre los casos que llegan de denuncias.

Se compromete también a “garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todos los contenidos y piezas de comunicación en los canales internos” y sobra decir que también lo incumple.

Nos encontramos con que nuestros gestores de equipo deben velar por el cumplimiento de las directrices para amparar la dignidad y los derechos de los trabajadores, “...aquellas personas que gestionan equipos deben evitar y comunicar a los responsables de RRHH todo tipo de conductas que violen la misma. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos”, pero la realidad es que no pueden hacerlo. Tienen dificultad en percibir que es acoso por razón de sexo, desconocen los trámites a seguir y su obligación de proporcionar un ambiente de trabajo seguro. Sin una formación efectiva, todo lo demás se queda en buenas intenciones. Nos encontramos con que no siempre diferencian una discusión de una agresión y parece que no acabamos de entender que acoso no son conflictos interpersonales pasajeros, este es el gran “coladero” con el que se finiquitan muchas situaciones.

Dícese que **“En el seno de la Comisión de igualdad se buscaran formulas que garanticen la comunicación de las medidas y objetivos consensuados mediante la adopción de un reglamento de funcionamiento o calendario de reuniones que permitan realizar un seguimiento del mismo.”** Pero nos encontramos con que a punto de finalizar el 2020, las últimas actas (por ponerle algún nombre) colgadas en e-domus son del 2018 y acaban de informarnos desde el CI que en junio se constituyó la Comisión de igualdad, incumpliendo no solo la obligatoriedad de reunirse trimestralmente, sino que seguimos sin disponer del acta de dicha reunión.

Resulta muy, muy preocupante, que los asuntos que nos atañen a las mujeres se inscriban bajo el epígrafe de la diversidad o de la inclusión. Hay que escuchar el autobombo de la empresa alardeando de que a lo largo del año realiza campañas como “Diversity Day”. Las mujeres no somos un sector marginal que necesite inclusión, ser mujer no es una discapacidad, ser mujer no es un subgrupo dentro de la diversidad sexual. Somos más de la mitad de la población, sufriendo no solo discriminaciones, sino desigualdad estructural, económica, social y cultural, una brecha salarial y simbólica y una violencia específica, única y exclusivamente por ser mujeres.

Visibilizar esto ha costado mucho, para que ahora, una empresa como telefónica, galardonada por sus planes de igualdad, vuelva a reducirnos a una “diversidad”. No nos dejemos engañar por etiquetas postmodernas que lo único que esconden es un contenido reaccionario y casposo, llamemos a las cosas por su nombre, buscamos “la igualdad entre hombres y mujeres” y la erradicación de la “violencia contra las mujeres”.

Temática:

Comunicados
Estatal



**SUSCRÍBETE AL
BOLETÍN Y RECIBE EN
TU CORREO UN
RESUMEN SEMANAL
SOBRE CO.BAS
TELEFÓNICA Y
SECTOR
TELECOMUNICA-
CIONES.**

[2]

URL de origen: <https://www.cobas.org/documentos/vuelven-reducirnos-%E2%80%9Cdiversidad%E2%80%9D>

Enlaces

[1] <http://www.noalttip.org/>

[2] <https://www.cobas.org/node/55>