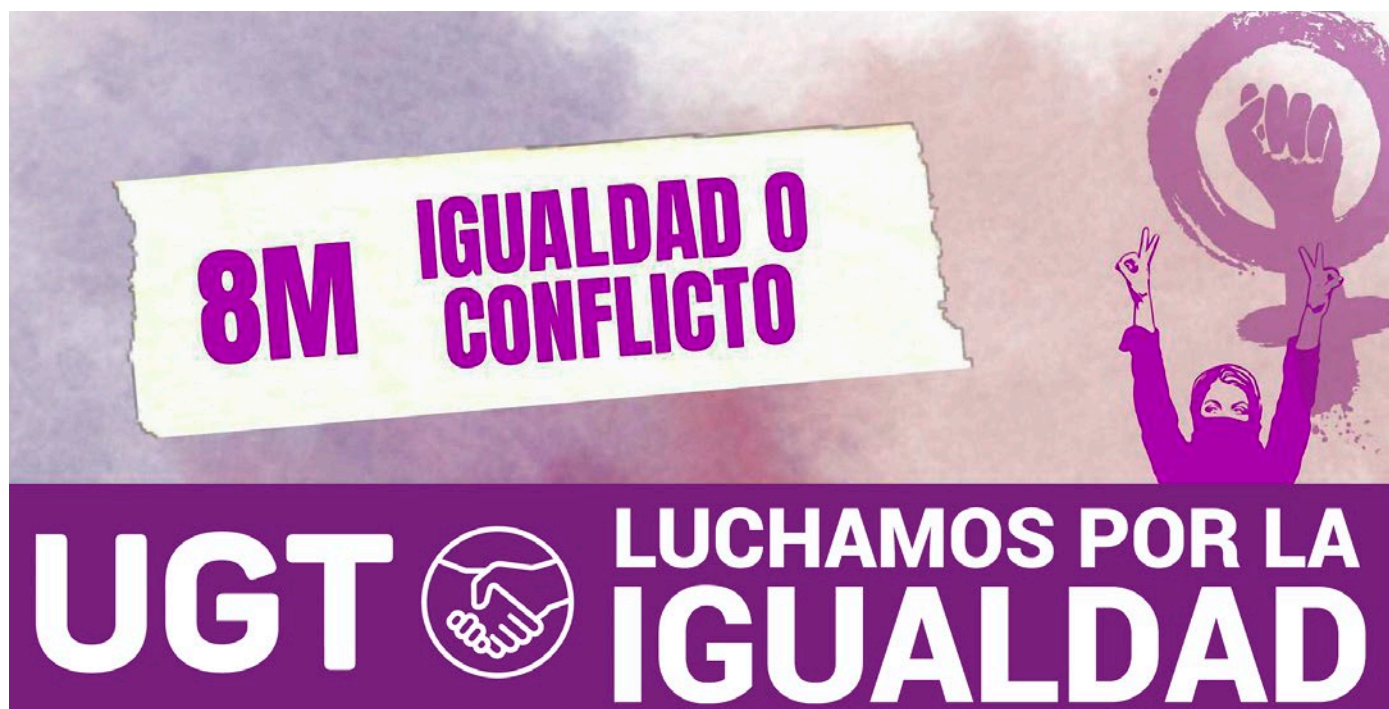


Un 8M para seguir avanzando

ESTE MES CUMPLE SU PRIMER AÑO EL II PLAN DE IGUALDAD DE RTVE, Y NADA MEJOR PARA CELEBRAR ESTE 8 DE MARZO QUE HACER UNA VALORACIÓN DE SU FIRMA Y DE SUS RESULTADOS. EN UGT NOS ENORGULLECE SU PUESTA EN MARCHA, POR LA QUE LUCHAMOS CON EL CONVENCIMIENTO DE SU IMPORTANCIA, PERO AÚN QUEDA MUCHO POR AVANZAR Y POR MEJORAR EN SU IMPLANTACIÓN.



Sobre la mesa, la parte social ha puesto temas como las Escuelas Infantiles de Torrespaña y Sant Cugat, más su servicio de guardería para festivos y vacaciones, la delimitación con señalización como espacio libre de humos de la Escuela Infantil de Prado del Rey y varios temas sobre situaciones concretas de conciliaciones denegadas. Lamentablemente, y aunque parezca mentira, también hay casos en RTVE de acoso por razón de sexo.

Sobre la Escuela Infantil de Torrespaña, una prioridad para la parte social de las acciones que contempla el II Plan de Igualdad de la CRTVE, hubo una promesa por parte de la Dirección del Área de Bienestar Laboral, Igualdad y Diversidad de estudio de viabilidad de la misma. Esperamos que en la próxima reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tengan algo nuevo que contarnos a este respecto, pero nos tememos que no han dado ni un paso adelante en este sentido. Mismo interés en la Escuela de Sant Cugat y probablemente, con los mismos resultados que con la de Torrespaña. Veremos...

Con respecto a la Escuela Infantil de Prado del Rey, parece que la retirada de los ceniceros y nuestra implicación personal en advertir que ahí no se puede fumar parece que va calando en la

plantilla. Seguimos esperando que esta misma Dirección, tome cartas en el asunto y proceda a señalar y delimitar la zona debidamente e impida fumar donde legalmente está prohibido. Veremos...

Y para las personas trabajadoras de RTVE que crean que estos asuntos son menores NO LO SON. Hablamos de medidas de Conciliación y de medidas de Corresponsabilidad. Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, las medidas que implementan las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres.

La **conciliación de la vida laboral y personal** consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles, por un lado, la faceta laboral y por el otro, la personal en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales, la gestión del ocio, etc.

Las empresas, como entidades empleadoras, ponen a disposición de su personal una serie de medidas que tienen como objetivo la compatibilización de su puesto de trabajo con el tiempo que necesitan para realizar otras actividades.

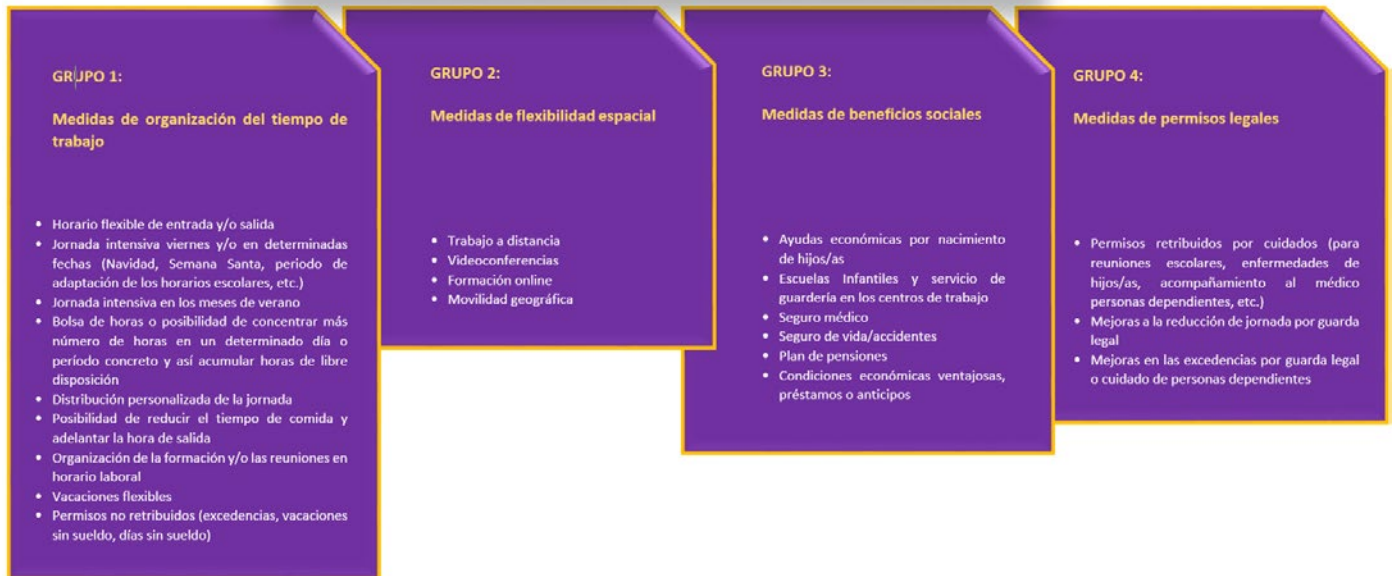
¿Por qué siguen estando mal vistas para algunas jefaturas y para determinadas personas, no sólo hombres sino también mujeres, las medidas de conciliación si son aplicables a toda la plantilla?

El término **corresponsabilidad** hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

Tampoco se pueden dirigir exclusivamente las medidas de conciliación a las personas que tienen responsabilidades familiares o están a cargo del cuidado de otras personas. En un **concepto más amplio**, las medidas de conciliación tienen que hacerse extensibles a **CUALQUIER PERSONA QUE TRABAJE EN LA EMPRESA**, independientemente de su situación personal. Supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio.

La política de conciliación forma parte del engranaje fundamental de la igualdad de oportunidades en la empresa porque implica que la plantilla estará más motivada (aumenta la productividad) y habrá menor índice de absentismo laboral (ahorro en gastos de personal). Es lo que se denomina **SALARIO EMOCIONAL**, la retribución no monetaria que ofrece la empresa a su plantilla: oportunidades de desarrollo, bienestar psicológico y balance de vida. Es decir, **asegurar que el personal se encuentra en un entorno laboral seguro, con reconocimiento y oportunidades profesionales y que puede disfrutar de todas las facetas de la vida (trabajo, ocio, familia...)**

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN



En materia de corresponsabilidad, las mujeres siguen siendo las que trabajan a tiempo parcial con motivo de la vigencia del sistema de división sexual del trabajo en el entorno familiar y de una cultura patriarcal por la que los trabajos no remunerados siguen siendo sostenidos por las mujeres. A pesar de los avances legales siguen siendo mayoritariamente las mujeres quienes disfrutan los permisos por cuidados, por lo que es imperativo que se avance en políticas y medidas de corresponsabilidad.

Y, si la teoría nos la sabemos, y si tenemos un Plan de Igualdad ejemplar para otras muchas empresas, porque sigue habiendo tantos problemas a la hora de favorecer el teletrabajo, a la hora de repartir los viajes, a la hora de repartir los horarios, en las peticiones especiales de días concretos para el cuidado de menores...Queremos garantías para poder conciliar en RTVE sin que cambien nuestras condiciones laborales ni económicas y sin que nuestra carrera profesional se vea dañada.

Así seguimos, teniendo que recurrir a Relaciones Laborales día sí, día también, exponiendo temas sobre la mesa porque en determinados departamentos de esta empresa no quieren favorecer la conciliación familiar sin ninguna justificación laboral concreta sino por el mero hecho de “porque yo lo digo”. ¿Puede tomar medidas RRHH contra estas jefaturas? Creemos que sí, que puede y que debe.

UGT RTVE condena TODOS los tipos de violencias machistas, y ampliamos el foco en aquellas que permanecen más invisibilizadas, especialmente en el ámbito laboral. También condenamos la violencia institucional que sufren las mujeres víctimas de violencia machista por un sistema que puede no cumplir con todo lo que dicta la legislación.

En este sentido, la Dirección de RR.HH. sí se ha dado prisa en preparar el borrador de la licitación para contratar una **ASESORÍA CONFIDENCIAL** que se ocupe de los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el marco del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo del II Plan de Igualdad RTVE. Tenemos un primer caso que ha sido tratado por una Asesoría Confidencial contratada a tal efecto con resultados decepcionantes, tanto en la resolución como en la ejecución del mismo, no válido para la parte social.

Reclamamos, entre otras medidas, un sistema de protección efectiva de las víctimas, así como la atención jurídica y sindical, fundamental para erradicar la violencia que se ejerce en el ámbito laboral contra las mujeres.

UGT RTVE reivindica la educación en Igualdad para lograr una cultura libre de violencias machistas. Que se eduque en la corresponsabilidad, en la equidad, en la autonomía y la libertad.

UGT RTVE UNE SU VOZ en este 8M al movimiento feminista y llamamos a trabajadoras y trabajadores a su participación activa en los distintos actos para poner de manifiesto la fuerza del feminismo y su potencial transformador en el ámbito político y en el diálogo social.

Llegará el día en que todos estos temas no estén sobre la mesa, pero este

8 DE MARZO

Seguimos luchando firmes por una empresa más implicada en la Igualdad real entre hombres y mujeres y una sociedad más justa.

