

LA FALTA DE RESPETO DE SERRANO Y SUS FIRMANTES TAMBIÉN CONTAMINA LA IGUALDAD

INACEPTABLE TOMADURA DE PELO EN LA NEGOCIACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD CON DATOS INSUFICIENTES Y PARCIALES ANÁLISIS INTERESADOS, AL SERVICIO DEL NEGOCIO DEL AUTOBOMBO Y LA PUBLICIDAD

CCOO Y UGT HAN REALIZADO UNA DESCONEXIÓN-PLANTE PARA DEJAR CLARO QUE EL DIAGNÓSTICO NO ES ACEPTABLE Y PARA ADVERTIR QUE NO AVALARÁN UN PLAN BASADO EN ÉL

CCOO y UGT asistimos el pasado 29 de diciembre a una nueva reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad que tiene por finalidad sacar adelante el II Plan de Igualdad. La empresa, como en otras ocasiones, ha continuado en su línea de imposición de un diagnóstico, que tiene la obligación por ley de negociar y acordar pero que, ha hecho a la medida de sus intereses comerciales y de mercado, jugando así de forma inaceptable con las expectativas de las trabajadoras y trabajadores de Correos que merecen respeto por parte del presidente de la compañía, Serrano, y de sus adláteres firmantes.

Y es que, con los datos facilitados por la empresa, se percibe claramente que el análisis es irreal, debido, principalmente, a la manera de trasladar los datos, orientada a reflejar una imagen interesada que no se corresponde con la realidad de la empresa, lo que provoca una gran distorsión en el diagnóstico y que TIENE COMO CONSECUENCIA QUE NO SE PUEDAN ELABORAR UNOS OBJETIVOS CLAROS QUE COMBATAN LAS DESIGUALDADES EXISTENTES QUE LLEVEN A CONSEGUIR UN NUEVO PLAN DE IGUALDAD EFICAZ PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN CORREOS. EL ACTUAL DIAGNÓSTICO DA PRUEBA DEL CORTOPLACISMO QUE PRETENDE IMPONER LA EMPRESA Y SOLO SIRVE PARA ELABORAR UN DOCUMENTO CON SIMPLES DECLARACIONES DE INTENCIONES QUE SE PUEDAN VENDER POR LA PROPAGANDA PRESIDENCIAL EN MEDIOS Y CERTÁMENES VARIOS. Las malas prácticas en este sentido son clamorosas:

- Se presentan los datos por Grupos o Direcciones y no por Áreas Funcionales y Grupos profesionales, haciendo que el resultado del diagnóstico sea confuso y carente de conclusiones. Un ejemplo claro lo encontramos en el grupo de Operativos, hecho a "granel", sin desagregar Atención al Cliente, Área Corporativa y de Apoyo, Agente Clasificación y Reparto.
- Se toma como referencia la media de efectivos totales en el año. CCOO y UGT hemos exigido en infinidad de ocasiones que los datos de los efectivos deben darse desagregados por áreas funcionales, por puestos, funciones, y, por supuesto, por tipo de jornada..., de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, a lo que se han negado permanentemente.
- La empresa no quiere profundizar en la investigación de las posibles razones de la infrarrepresentación femenina detectada en los puestos de responsabilidad y decisión. Sin conclusiones sobre ello, no entendemos cómo se va a abordar entonces esta cuestión primordial de cualquier Plan de Igualdad.
- La dirección no quiere saber nada de la conclusión evidente de que los hombres no utilizan las licencias y excedencias no retribuidas. Esto llevaría a la necesidad de potenciar y facilitar los mecanismos de conciliación retribuidos.

- Los datos facilitados sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (se recogen menos de cinco casos) son una prueba de que es necesaria y urgente la actualización del protocolo de actuación para garantizar una intervención adecuada y rápida en el caso de que se produzca una denuncia. Los ridículos datos entregados nos llevan a pensar que hoy en día esto no sucede, que a la empresa no le interesa actuar en la dirección adecuada cuando estamos ante una de las cuestiones más sensibles socialmente hablando en materia de igualdad.
- En relación con los datos facilitados sobre la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, CCOO y UGT hemos insistido sin éxito en que:
 - Se debe analizar la combinación de datos que permita descubrir los posibles motivos de las grandes diferencias detectadas en absentismo por contingencias comunes entre hombres y mujeres y evaluar si la causa de ello puede ser la dificultad en la conciliación de la vida laboral y familiar. Correos se niega en redondo.
 - En el absentismo por accidente de trabajo se observan también importantes diferencias de las mujeres frente a los hombres. Ante nuestra petición de discusión y análisis para poder mejorar los procedimientos de Salud Laboral desde una perspectiva de género la empresa calla.
 - Resulta clara la necesidad de incidir y reforzar la intervención preventiva en relación con la evaluación de los riesgos psicosociales, así lo manda además el artículo 15 de la LPRL, en la empresa. A Correos no le interesa.
 - En materia de vigilancia de la salud también hay diferencia evidente en su utilización, no se quiere saber por qué es así.
- En relación a los datos facilitados por la Auditoría y el Registro retributivo:
 - Se observan en algunos puestos diferencias claras entre hombres y mujeres. Se deben averiguar los motivos de estas diferencias de forma individualizada. La empresa no ve la necesidad.
 - El informe de la Auditoría no refleja los datos del personal de Alta Dirección y fuera de Convenio y de las diferentes Jefaturas, datos estos, que serían determinantes en el diagnóstico de posibles brechas salariales y que CCOO y UGT llevan exigiendo desde hace tiempo. Correos se niega en redondo.

Y CCOO y UGT SE NIEGAN EN REDONDO A AVALAR UN PLAN DE IGUALDAD QUE NO ABORDE EN SERIO LAS DESIGUALDADES CRÓNICAS QUE NO QUIEREN REPARAR. Estas son las razones por las que CCOO y UGT procedimos a hacer un plante de protesta ante semejante tomadura de pelo mediante una “desconexión” de la reunión “online” que se estaba celebrando, advirtiendo que es condición inexcusable realizar un verdadero diagnóstico y que no vamos a avalar un Plan de Igualdad descafeinado en el que lo único importante es la gestión empresarial y en el que las mejoras de los derechos, o se evitan, o se esconden y, en todo caso, van detrás. Ni tampoco avalamos declaraciones sobre un plan estratégico que nos desmantela y precariza, ni declaraciones vacías que juegan, y de qué manera, con los principios de igualdad. Como decía alguno de los sindicatos firmantes, son los nuevos tiempos en los que hay que ser “responsables” y asumir que la mala gestión de Serrano requiere un ajuste a costa de nuestros derechos. Echémonos a temblar porque ahora estos mismos, el peor presidente de la historia de Correos y sus sindicatos amarillos, quieren negociar el Convenio del desguace, el de los recortes, el de la flexibilidad, el de la jornada partida y la precariedad, y seguro que también dirán que son responsables y comprensivos, asumiendo los recortes de derechos para arreglar el agujero en el que nos ha metido el presidente.

¡LA IGUALDAD NO ES UNA PARTE MÁS DEL NEGOCIO
Y LA PROPAGANDA, SR. SERRANO!
¡DEBE PONERSE POR DELANTE DE SU INTERÉS, NO A SU SERVICIO!