



Sindicato de Periodistas de Andalucía.



Federación de Sindicatos de Periodistas

PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS DE ACCIÓN CONTRA EL ACOSO EN LAS EMPRESAS PERIODISTICAS

Clara Aurreoechea Iturregui

SPA, miembro de la Comisión de Igualdad de la RTV Andalucía

IV ENCUENTRO INTERNACIONAL DE PERIODISTAS Y
COMUNICADORAS CON VISIÓN DE GÉNERO

Fez 21- 22- 23 de octubre de 2011

UNIVERSIDAD SID MOHAMED BEN ABDELLAH

Hace ya más de 4 años que el Parlamento dotó a España de una Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece y regula la implantación de políticas transversales en materia de igualdad en todos los ámbitos del ordenamiento de la realidad política, social, cultural, artística... en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

El aspecto que más se conoce de esta ley es la obligación de que las listas electorales de todas las organizaciones políticas, sindicales o asociativas sean paritarias, es decir que dichas listas estén compuestas por mujeres y hombres en un 40-60 por ciento o en un 60-40 por ciento.

Esta medida tan conocida es importante, pero mucho más son las pautas generales de actuación que en relación a la igualdad establece esta ley para la adopción de las llamadas acciones positivas.

En este sentido, la mayor novedad que contiene la ley radica en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Lo que además implica una proyección del principio de igualdad sobre todos los ámbitos de la sociedad española para evitar que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

Así, la ley atribuye, por ejemplo, a los medios de comunicación de titularidad pública la obligación de velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres y a promover el conocimiento y difusión del principio de igualdad. Obligación de la que no están exentos los medios de comunicación privados ya que deben respetar la igualdad entre mujeres y hombres y evitar cualquier forma de

discriminación, incluyendo las actividades de venta y publicidad que desarrollen.

Centrándonos en el ámbito laboral, la ley establece para las organizaciones laborales una serie de responsabilidades en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Obligaciones de carácter general para respetar la igualdad de trato y oportunidades en todas las empresas. Para ello, recoge medidas de acción positiva como por ejemplo, el derecho de los padres a un permiso y una prestación por paternidad de 13 días que sólo puede ser disfrutado por ellos y que es independiente del descanso por maternidad que puede ser compartido. Pero además, recoge otras novedades muy importantes orientadas, todas ellas, a conciliar la vida laboral y familiar para aquellas trabajadoras y trabajadores con hijos menores de 8 años y familiares dependientes.

Antes de la ley, a excepción de las empresas con convenios en los que se recogían medidas de conciliación, para estos casos sólo existían las licencias o permisos no retribuidos. Ahora, las trabajadoras y trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, pueden solicitar una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses por el cuidado de hijo o hija menor de 8 años y de un familiar dependiente hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Y lo más importante, la excedencia por cuidado de hijo o hija o de un familiar que no pueda valerse por sí mismo, se considera periodo cotizado.

Estas medidas que hemos comentado son medidas de carácter general que puede disfrutar toda la plantilla de una empresa y que deben respetar todas las organizaciones empresariales. Además, la ley también contempla obligaciones de carácter más específico como son la elaboración de Planes de Igualdad y otras medidas de

promoción de la igualdad, así como la adopción de medidas en materia de conciliación familiar y laboral, y protocolos de actuación en frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En concreto, las empresas de más de 250 trabajadores están obligadas por esta ley a elaborar y aplicar Planes de Igualdad encaminados a corregir las posibles desigualdades que existan en la organización y que se detecten en el Diagnóstico de Situación previo. Diagnóstico de Situación de la igualdad en la empresa y Plan de Igualdad que deben ser negociados con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. Puesto que la ley atribuye a las comisiones paritarias que negocian los convenios colectivos, en las que tienen que estar todas las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresas, un papel imprescindible en la implantación del plan de igualdad.

En el caso de la Radio y Televisión de Andalucía que es la empresa en la que yo trabajo con más de 1.600 trabajadoras y trabajadores se creó en diciembre de 2007 una comisión de igualdad, entre empresa y representación legal de los trabajadores. Cuyo trabajo inicial fue muy lento, debido a que el entonces director de RRHH demostró escaso interés por promover el trabajo de dicha comisión, hasta que, pasado más de un año de la aprobación de la ley, Inspección de Trabajo nos cito a todos y descubrió lo poco que se había hecho por aplicar la ley en nuestra empresa.

En primer lugar, requirió a la dirección la aprobación de un protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, y le puso un plazo para su aprobación, debido a que la ley obliga a todas las organizaciones empresariales a promover y arbitrar procedimientos específicos para la

prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. En nuestro caso, en octubre de 2008, se aprobó este protocolo ampliando su actuación al acoso moral, también conocido como moobing, y dejando a las dos organizaciones sindicales minoritarias, que denunciarnos ante Inspección de Trabajo la situación, fuera de la Comisión de Estudio de Acosos que se constituyó para aplicar dicho Protocolo. Un protocolo que, curiosamente, no salió bien parado en el diagnóstico de situación, donde fue calificado de deficiente y poco ambicioso.

Al llegar a este punto, conviene recordar el contenido normativo mínimo que debe comprender un código de buenas prácticas o protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el seno de las organizaciones laborales:

- declaración de principios o compromiso ético contra el acoso sexual y por razón de sexo,
- una delimitación clara y expresa de ambos tipos de acoso como conducta indebida e ilegal en el trabajo, la obligación de informar a las empleadas y empleados de las actitudes y situaciones consideradas como acoso sexual y por razón de sexo,
- promover y facilitar una formación suficiente, adecuada y completa,
- debe contener concreción en los procedimientos a seguir en casos de acoso,
- contemplar un cuadro expreso de garantías para las/os trabajadoras/es, acosados y testigos, contra represalias por haber presentado una denuncia,

- un régimen disciplinario de efecto ejemplarizante y disuasorio frente a este tipo de conductas, proporcionar asesoramiento y asistencia por personal cualificado a las/os trabajadoras/es objeto de acoso sexual o por razón de sexo,
- revalorizar la intervención de los representantes legales de las/os empleadas/os.

Y el protocolo en nuestra empresa se había aprobado:

- con una declaración de principios o compromiso ético frente al acoso sexual y por razón de sexo poco ambiciosa
- no expresa con claridad el posicionamiento ideológico de la organización frente a esas conductas,
- no es firme su posicionamiento de tolerancia cero frente a este tipo de conductas,
- no contiene una delimitación clara y expresa de ambos tipos de acoso como conducta indebida e ilegal en el trabajo,
- ni un catálogo de conductas,
- ni tipifica como infracciones graves el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- carece de una figura especialista, agente de igualdad, con la formación y experiencia necesaria para el desarrollo de la actividad de la Comisión de Estudio de Acosos.
- carece de una figura mediadora ajena a la entidad.
- tampoco encomienda a nadie las labores de asesoramiento y asistencia a las/os trabajadoras/es objeto de acoso sexual y por razón de sexo

- se olvida de una parte de la representación legal de los trabajadores.

Y en segundo lugar, Inspección de Trabajo marcó también una fecha para tener elaborado el diagnóstico de situación de la igualdad en la Radio Televisión de Andalucía. Pero en medio de ese plazo, se produjo un cambio en la Dirección General de la RTVA que tuvo como consecuencia un cambio en la dirección de RRHH que fue asumida por una mujer. Este cambio permitió a la empresa alargar el plazo de ejecución del Diagnóstico de Situación, y la comisión de igualdad retomó el trabajo en otoño de 2009.

Volviendo al contenido de la ley, ésta define con claridad que son los planes de igualdad de las empresas y dice que son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Así mismo, dice que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Y que para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Pero para que los planes de igualdad sean todo lo que la ley dice es necesario hacer previamente un análisis de toda la

organización, desde la perspectiva de género. Para ello, nuestra empresa firmó un convenio con el Instituto Andaluz de la Mujer que permitió que, en todo momento, un técnico asesorara a la comisión de igualdad en sus trabajos.

El diagnóstico en materia de igualdad de una organización significa la realización de un estudio sobre su realidad en relación a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de gestión de recursos humanos así como su asentamiento en la cultura de la organización. De esta forma, el diagnóstico se convierte en la base necesaria e imprescindible para la realización del Plan de Igualdad en la organización de acuerdo con su realidad y necesidades concretas permitiendo una mejora de la gestión de la organización, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y el cumplimiento con la normativa en materia de igualdad.

Para realizar este estudio, nos planteamos unos objetivos en su desarrollo:

- Obtener información relativa a la composición de la plantilla y la participación de las mujeres y de los hombres en todos los procesos de la organización +
- Obtener información relativa a la empresa, características y gestión de los recursos humanos
- Detectar las fortalezas y debilidades de la organización en materia de igualdad.
- Identificar las directrices del Plan de Igualdad

Para extraer esta información se utilizó documentación propia de la Radio y Televisión de Andalucía, el Convenio Colectivo, el Reglamento de la Mesa de Contratación, el Plan de Formación, la base de datos de RRHH y página web corporativa; lo que permitió identificar aspectos de la

empresa relativos a su organigrama (departamentos y secciones en la empresa), su imagen exterior y normativa interna.

También se emplearon datos sobre la composición de la plantilla en relación a su situación en la organización, su participación en los procesos de formación, promoción, responsabilidades familiares y uso de las medidas de conciliación.

Y entrevistas personales a la representación legal de la plantilla para conocer el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos y su incidencia en la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Para extraer todos los datos e incorporar los resultados a un documento, la empresa liberó a una persona del departamento de RRHH, que formaba parte de la comisión de igualdad, con el asesoramiento del técnico del Instituto Andaluz de la Mujer. Los resultados quedaron recogidos según características de la empresa (somos un grupo de tres empresas: RTVA -donde están todos los departamentos directivos de organización de la empresa-, Canal Sur Televisión y Canal Sur Radio), según las características de la plantilla y la gestión de los recursos humanos en la agencia pública.

Sin embargo, el documento final de 80 páginas que la empresa presentó a la comisión de igualdad no obtuvo el respaldo de la representación legal de las/os trabajadoras/es, es decir de los sindicatos por que, a su juicio, faltaba mucha información para hacer un análisis real, y se negó a dar por definitivo el Diagnóstico de Situación. En concreto, para los sindicatos el documento no contenía, entre otros muchos aspectos, una declaración de principios o compromiso ético de la Dirección General de

integrar en la organización la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal, de incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos. Además, en relación a política salarial no recogía los criterios por los que se rigen la concesión de los complementos y pluses salariales, pues los datos suministrados no respondían a los conceptos de pluses establecidos en Convenio. Y entre otros muchos aspectos, no recogía tampoco el perfil de la plantilla atendiendo a su distribución en el organigrama, según funciones en puestos de responsabilidad no recogidos en convenio como coordinadores, editores, es decir los cargos intermedios. Ni la distribución de la plantilla por puesto de trabajo y salario bruto anual con compensación extra-salarial estudios o por estudios.

Pero dejando de lado este rechazo, los resultados del diagnóstico de situación reflejan muchos aspectos a mejorar; además, del protocolo de actuación contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo del que ya hemos hablado antes; pues indica numerosas desigualdades en las tres empresas que conforman el grupo de la Radio y Televisión de Andalucía:

- menor porcentaje de contratación indefinida entre las mujeres que trabajan en el grupo RTVA que entre los hombres, especialmente en Canal Sur Radio
- clara subrepresentación de mujeres en categorías de mayor nivel salarial y responsabilidad
- alto índice de feminización de los niveles jerárquico salariales más bajos (B04 y B05)
- presencia de segregación horizontal, es decir concentración de ambos sexos en ocupaciones

relacionadas con roles y estereotipos de género y con las tareas relacionadas con la división sexual del trabajo

- ausencia de definición de los requisitos en el ámbito de competencias laborales (técnico-profesionales y transversales) en los distintos puestos de trabajo
- inexistencia de valoración de impacto de género en los criterios de baremo establecidos en el reglamento de la mesa de contratación
- ausencia de regulación clara y transparente, especialmente de la asignación de complementos salariales para facilitar su control antidiscriminatorio en la política retributiva
- carencia de perspectiva de género en el diseño de los planes de formación
- falta de actualización de la información sobre cualificaciones profesionales de trabajadoras y trabajadores
- presencia de arbitrariedades en la concesión y uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad previstas en el Convenio
- carencia de catálogo de las medidas y prácticas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral
- ausencia de medidas específicas de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- las estrategias comunicativas de la empresa tanto en su ámbito interno como externo participan del uso del masculino genérico

- necesidad de elaborar una guía para incorporar y garantizar un uso no sexista del lenguaje en todos los procesos de comunicación emanados directa o indirectamente de la entidad

El rechazo de la representación legal de las/os trabajadoras/es al Diagnóstico de Situación puso a la comisión en punto muerto, pero la empresa obvió la negativa sindical y nos presentó un borrador de Plan de Igualdad.

Un documento a nuestro juicio, muy interesante, por que proponía medidas distribuidas en siete ejes de actuación: contratación y selección; promoción profesional; formación; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política retributiva, y comunicación y sensibilización.

Además, incluía algunas medidas de acción positiva en materia de contratación de trabajadoras/es muy atractivas:

- la revisión y actualización del reglamento de la mesa de contratación (por el que se regulan las bolsas de trabajo y las contrataciones) desde la perspectiva de género
- la revisión de los requisitos de acceso y de las pruebas de selección
- la posibilidad de establecer un porcentaje mínimo de contratación indefinida de mujeres en las pruebas de admisión y/o concursos,
- priorizar la promoción de mujeres en los puestos que están infrarrepresentadas
- revisión y actualización del protocolo de acoso,

- la constitución de una comisión que auditará, desde la perspectiva de género, todas las informaciones que emitimos, e incluso establecía formación obligatoria para todos los trabajadores en lenguaje no sexista.

La empresa busco el consenso para aprobarlo, pero esas medidas de acción positiva, curiosamente, no eran del agrado de los sindicatos mayoritarios que se negaron a abordar ningún asunto que estuviera recogido en el convenio laboral de la empresa, por lo que fueron retirados del documento provocando entonces la negativa de los dos sindicatos minoritarios a aceptarlo. Finalmente, hasta los mayoritarios se negaron a suscribirlo, por lo que en estos momentos, el Plan de Igualdad está en punto muerto.

Sin embargo, no podemos olvidar que la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres afecta a los medios de comunicación por partida doble, es decir que les marca obligaciones tanto en el ámbito interno de la organización como en el externo, pues los medios de comunicación y las campañas publicitarias a través de sus programas y mensajes contribuyen muchas veces a mantener modelos de relación y organización con respecto a las mujeres obsoletos o desvinculados de la realidad social; y tal y como he señalado al comienzo de mi intervención, la ley atribuye a los medios de comunicación de titularidad pública, que es el caso de nuestra empresa, la obligación de velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres y a promover el conocimiento y difusión del principio de igualdad.

Desde el año 2004, la Radio y Televisión de Andalucía tiene un estatuto de profesional o de información que regula las relaciones de la empresa con los profesionales de la comunicación en el proceso de obtención, elaboración y

difusión de la información en sus distintos canales de radio, televisión y servicios de internet, así como en el gabinete de comunicación. Para ello, se eligen cada dos años los miembros del consejo profesional de radio y el consejo profesional de la televisión a los profesionales pueden solicitar amparo si se consideran vulnerados los principios deontológicos o incumplidos los derechos y deberes que establece. Esta norma interna apenas hacía una mención, en los principios deontológicos que deben marcar la actuación de sus profesionales, a que no debían emitirse las informaciones que contuvieran algún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, o procedencia social o cultural.

Y aunque no se ha reformado el Estatuto de Información, ni un estudio de impacto de género que proponga su revisión, los miembros del Consejo Profesional de Canal Sur Televisión, han elaborado un Código de Autorregulación para la elaboración de las informaciones sobre violencia machista, atendiendo al espíritu de la ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A modo de conclusión, solo me gustaría añadir que por lo que os he contado se puede apreciar que la letra de la Ley es muy bonita, pero que es y será muy difícil y complicado conseguir que realmente se aplique.

DOCUMENTOS:

.-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2007/06115

.-Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

.-Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de la Junta de Andalucía.

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2007/247/>

.-I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2010/31/d/2.html>

.-Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa.

<http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Plan%20de%20Igualdad/Manual%20para%20elaborar%20un%20Plan%20de%20Igualdad%20en%20la%20empresa.pdf>

.-Diagnóstico de Situación de la RTVA: "Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales Canal Sur Radio y Canal Sur Televisión.

.-Borradores del Plan de Igualdad de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales Canal Sur Radio y Canal Sur Televisión.

<http://www.spa-fesp.com/rtva-spa/plan-de-igualdad.html>

.-Protocolo de Actuación contra el acoso de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales Canal Sur Radio y Canal Sur Televisión.

<http://www.spa-fesp.com/rtva-spa/files/Protocolo-contra-el-acoso-RTVA-octubre-2008.pdf>



Sindicato de Periodistas de Andalucía.

The logo features the letters 'FeSP' in a stylized font. 'Fe' is in red and 'SP' is in black.

Federación de Sindicatos de Periodistas

.-Estatuto de Información de la Agencia Pública Empresarial de la Radio y Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales Canal Sur Radio y Canal Sur Televisión.

<http://consejoradiortva.blogspot.com/2006/10/estatuto-profesional-de-la-rtva.html>

.-Código de los profesionales de Canal Sur Televisión para la elaboración de informaciones sobre violencia machista.