

25^N
2021

DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN
DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Semanal 22 a 26 de noviembre 2021

HOY cobras tu nómina



CCOO te cuenta lo más destacado de la semana.

1. [25 N, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres.](#)
2. [¿Sabías qué?](#)
3. [CCOO Responde:](#)
 - [Seguimiento ERE](#)
 - [Días 24 y 31 de diciembre](#)
 - [Plantas del Vodafone Plaza con aforo completo](#)
4. [Lotería de Navidad CCOO](#) 
5. [Prensa](#)



Si tienes alguna duda ponte en contacto con nosotros a través de nuestro buzón ([Seccion_Sindical_CCOO](#)) o hablando con tu delegada/o de **CCOO**.



25 N Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres



CCOO, con motivo del 25 de noviembre, **Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres**, manifiesta su firme compromiso en seguir luchando contra todas las formas de violencias machistas y la discriminación hacia las mujeres que está en la base de las mismas.

Porque esta pandemia no remite y cada día sumamos más mujeres y más menores asesinados, más violadas y sexualmente agredidas, más violentadas y maltratadas psicológica y económicamente, más acosadas, amenazadas, insultadas, humilladas, despreciadas, etc. Este 25N lo convertimos en una fecha de duelo y reivindicación. Duelo por aquellas mujeres que deberían estar vivas y reivindicación de medidas que nos permitan dejar de contar víctimas y conseguir una sociedad y un mundo donde primen los buenos tratos.

Como organización sociopolítica, **CCOO** trabaja por acabar con la discriminación — base de la dominación y la violencia contra las mujeres— en todos los ámbitos, pero como organización sindical además le corresponde prevenir, formar, concienciar y tratar laboralmente el acoso sexual y el ciberacoso en los centros de trabajo.

Es una responsabilidad sindical conseguir la seguridad de las mujeres en los puestos de trabajo. ¡Nadie debería ir a trabajar con miedo! Sin embargo, un 18,3% de las mujeres dicen haber sufrido acoso sexual en el trabajo y el ciberacoso es un delito que ha aumentado en estos tiempos de pandemia. La Organización Internacional del Trabajo en su Convenio 190 menciona cómo el acoso sexual afecta desproporcionadamente a las mujeres y lo entiende como otra de las caras de la violencia de género. Las raíces del acoso sexual están en la desvalorización de las mujeres y del trabajo femenino y en el sexismo cultural que impregna los entornos laborales. Cuando hablamos de acoso sexual nos referimos a una más de las formas en las que se expresa la violencia de género, puesto que, aunque pueden sufrirlas personas de ambos sexos, los datos revelan que son las mujeres las más afectadas y dentro de las mismas aquellas que están sumidas en la precariedad laboral.

Una realidad bien conocida por los delegados y sobre todo por las delegadas sindicales que acompañan y protegen a las mujeres que lo padecen y denuncian a los acosadores.

¡No al acoso sexual!
¡No más violencias machistas!
¡El acoso sexual también es violencia machista!
#TrabajosLibresDeAcosoSexual





¿Sabías qué?

Según el [Informe integrado 2020-21 de Vodafone España](#):

Uno de los “mecanismos de los empleados para comunicar sugerencias a los órganos de gobierno”, es el **Speak-up**. Con el puedes comunicar cualquier actividad que incumpla el código de conducto de la compañía.

En el apartado “Cumplimiento Normativo del Grupo Vodafone y Políticas Corporativas”; el speak-up se presenta como “un canal interno de denuncias, puesto a disposición de todos los empleados, colaboradores externos y proveedores, para reportar cualquier preocupación crítica como es una presunta irregularidad, incumplimiento o comportamiento que pueda ser ilegal o delictivo (fraude, soborno, acoso, intimidación o conflicto de intereses, entre otros)

En caso de querer reportar un caso, existen diferentes opciones: informar a un superior, al departamento de recursos humanos o informar de manera confidencial a la línea externa de Speak up por teléfono o a través de la aplicación habilitada. Una vez planteada una inquietud o preocupación considerada crítica, se tomará la decisión sobre qué área gestionará el caso (RRHH, Seguridad, Legal, ...) y se recopilará toda la información necesaria. En caso de proceder iniciar una investigación, un experto cualificado investigará el caso y lo resolverá de la manera oportuna.

Aunque el informe no lo indica, puedes utilizar a tus representantes legales. CCOO y todos sus delegados y delegadas están para ayudarte. Te escucharemos y ayudaremos a reportar de la manera más adecuada el caso para su solución, con total discreción.

El procedimiento de denuncia se rige por los siguientes principios:

- Tratamiento consistente en todos los mercados locales
- Involucración del personal adecuado en el proceso
- Cumplimiento de los requisitos de protección de la información y confidencialidad
- Mantenimiento de registros y adecuado seguimiento de cada caso

Speak up opera bajo una política de no represarías, lo que significa que cualquiera que tenga una preocupación es tratada de manera justa, sin consecuencias negativas para los empleados en Vodafone.

En el apartado “Cultura de Compliance” indica que para asegurar el cumplimiento y respeto a las normas y tolerancia cero a los actos ilícitos, tiene entre otros controles y herramientas:

- El Speak-up, que define como canal ético para comunicar cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética, legalidad y normas corporativas de la Compañía.
- El Grupo de Triage, que es un comité con funciones de asesoramiento y propuesta que tiene por objeto analizar los casos de speak-up reportados y definir los pasos a seguir para su investigación y resolución. Está formado por la Directora de Recursos Humanos y responsables de Seguridad Corporativa y Compliance.



Aunque el informe integrado no lo menciona. En el Grupo Vodafone España tenemos en vigor nuestro **II Plan de igualdad, pactado y firmado** con los sindicatos (tus representantes legales en la empresa), donde se establecen pautas de Protección en caso de Violencia de Género, Protección en casos de acoso sexual o por razón de sexo y Protocolo contra el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

[PLAN DE IGUALDAD DE VODAFONE ESPAÑA \(sharepoint.com\)](#)

Tanto el plan de igualdad como el protocolo de acoso fueron negociados con los representantes de los trabajadores. **CCOO Vodafone** esta a vuestra disposición si necesitáis ayuda o asesoramiento. No dejes pasar comportamientos inadecuados, ni los sufras. No es normal y no lo debemos normalizar. Lo normal es trabajar en un entorno seguro tanto en el ámbito físico como en el psíquico.

Para  información, consulta con tu delegado/a



CCOO Responde



Seguimiento del ERE

Como os indicamos en el semanal anterior, esta semana han continuado los movimientos sobre las voluntariedades presentadas, para intentar aceptar el mayor número posible, con los movimientos que sean necesarios y minimicen los despidos forzosos. Posiblemente la semana que viene podremos contaros la foto final.

Días 24 y 31 de diciembre ¿tengo que cogerlos?

Nuestro Convenio, estipula en Capítulo IV (Tiempo de trabajo. Vacaciones, Permisos y Excedencias), artículo 12 (Permisos Retribuidos y Reducción de Jornada), **el permiso retribuido del 24 y 31 de diciembre:**

“Las personas trabajadoras disfrutaran de permiso retribuido para los días 24 y 31 de diciembre. Si los referidos días coincidieran con sábado o domingo, dicho permiso se disfrutará el día hábil inmediatamente anterior

En aquellas áreas o unidades que por razones de negocio o de servicio no fuera posible la aplicación de la medida señalada en el párrafo precedente y, por ende, la persona trabajadora estuviera obligada a trabajar en uno o los dos días señalados, se compensará cada día con una retribución adicional equivalente al valor de la hora ordinaria trabajada esos días.”

Por lo tanto, no tienes que cogerte estos días de vacaciones cuando planifiques tus vacaciones de Navidad.

Plantas del Vodafone Plaza con aforo completo y alas cerradas

Seguimos recibiendo quejas de saturación y/o aforo completo en algunas de las alas abiertas en el Vodafone Plaza. Estamos transmitiendo la situación a la empresa y en algún caso ya se ha procedido a abrir alas cerradas.

Para ayudarnos a resolver la situación, además de indicárnoslo a nosotros, necesitamos que abráis incidencias en el SmartBuilding para poder tener una relación de los sitios donde ocurre y los días. Enviarnos el número de incidencia para poder tener constancia de las mismas.

La semana que viene tendrán lugar los Comisiones de Seguridad y Salud de todas las zonas, por lo que si queréis trasladarnos cualquier situación que os preocupe de vuestro centro de trabajo hacerlo lo antes posible. Aprovecharemos para reportarla e intentar resolverla lo antes posible.

Muchas gracias por vuestra confianza y colaboración.



Lotería de Navidad CCOO



CCOO Telecomunicaciones ha reservado el **Nº 47691** para el sorteo de la Lotería de Navidad del 22 de diciembre de 2021.

Puedes conseguirlo online en [Lotería Empresas \(rondadelafortuna.com\)](http://rondadelafortuna.com), el código es "ccoo21", para recibir tu correo online tienes que estar dado de alta en la web de la administración.



Prensa - Noticias

[El mecanismo de equidad de las pensiones, vacuna frente a quienes buscan el conflicto entre generaciones](#)

[25 N. CCOO Contra el acoso sexual en el trabajo.](#)

Afíliate a **CCOO** y participa.

