Convenio de Contact Center

¿Dónde están las mujeres en Contact Center?

CEX desoye las propuestas sobre Igualdad de Oportunidades de la parte social, perpetuando así el papel secundario de las mujeres en el sector.

18 de octubre de 2022. Si bien habíamos percibido un acercamiento a las propuestas de **CCOO** en algún asunto troncal de la negociación como la contratación, en el día de hoy las empresas han negado con rotundidad una realidad que afecta gravemente a nuestro sector, como es la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El pasado 8 de marzo, desde **CCOO** se hizo un llamamiento a la movilización en el sector en forma de paros parciales, ya que la situación de las mujeres en las empresas es inaceptable: **un 80% de las plantillas está compuesto por mujeres, teleoperadoras principalmente, con contratos a tiempo parcial**. Este porcentaje no se repite precisamente cuando analizamos otros niveles jerárquicos de las empresas, o cuando cuantificamos los contratos a tiempo completo. El dato tampoco es favorable a las mujeres que se ven obligadas a renunciar a parte de su salario para poder conciliar (reducciones de jornada, excedencias, permisos no retribuidos, etc.).

En su día, desde **CCOO** se presentó una plataforma de medidas que incluye, entre otras, la creación de una Comisión Sectorial de Igualdad, la regulación de las adaptaciones de jornada sin reducción por motivos de conciliación, la inclusión de protocolos para las víctimas de violencia de género en las empresas y la vigilancia por parte de los y las representantes sindicales en los protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo.

También hemos solicitado incluir en el texto del Convenio el **principio de transparencia retributiva** y dotar al capítulo de Igualdad de Oportunidades de una mayor importancia.

Pues bien, ninguna de estas propuestas ha sido aceptada, bajo argumentos tan poco elaborados como que “en este sector no hay desigualdades” o que estas cuestiones “ya se plantean en los Planes de Igualdad de las Empresas”. Saben que ninguna de estas dos afirmaciones es cierta, así como también saben que los recursos que dedican a la negociación e implantación de los Planes de Igualdad es insuficiente.

Lo cierto es que no se han parado a pensar dónde estamos posicionadas las mujeres en este sector. Desde **CCOO** sí lo hemos hecho, lo venimos haciendo desde 2007 y vemos que nuestra situación no ha variado: estamos en los peores puestos y con las peores condiciones.

El próximo Convenio sectorial debe significar un salto cualitativo en lo que a igualdad de oportunidades se refiere, pues ha de marcar el camino a las empresas para que de verdad se tomen medidas que faciliten que las mujeres puedan desarrollar su carrera profesional y desempeñar sus funciones dentro de la empresa, exactamente en las mismas condiciones que sus compañeros hombres.