

Conclusiones de la encuesta de las mujeres

El año pasado planteamos un estudio con los datos de la plantilla fija y se observó que, en la pirámide de mando, a medida que íbamos subiendo, desaparecían las mujeres y, a la inversa, cuanto más bajábamos, más mujeres había.

Por esto, este año hemos realizado una encuesta para ver los factores que favorecen esta situación.

De las respuestas obtenidas en la encuesta, se desprende que la mayoría de mujeres que la han contestado son mujeres **casadas**, de entre **31 y 40 años**, y **con al menos una persona a su cargo**.

Capítulo 1. Promoción profesional

Partiendo del hecho que el **75%** de nosotras pensamos que el **número de mujeres con cargo directivo tendría que estar en proporción al número de mujeres de la plantilla**, el 80%, en algún momento de nuestra vida laboral, nos hemos planteado promocionarnos profesionalmente. El **65%** lo han comunicado a su inmediato superior, el **12%** se han dirigido a RRHH y el resto no ha hecho nada.

En los casos que se nos propuso algún tipo de ascenso, los motivos por los cuales no accedimos son: un **53% por incompatibilidad con la vida familiar y laboral** y un **33% por una incentivación económica insuficiente**.

A la pregunta de "¿Crees que tus aspiraciones profesionales comportarían necesariamente una prolongación de la jornada laboral?", la respuesta ha sido contundente: un **77% cree que sí**.

Creemos que hace falta profundizar en una política de nombramientos basada en las competencias personales y

profesionales de cada persona y en la igualdad de oportunidades, con independencia del sexo, con medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.

Capítulo 2. Conciliación vida laboral y personal

Las mujeres pensamos que nuestra incorporación al mundo laboral no debe comportar problemas con la conciliación de la vida familiar. Por eso es por lo que el **58% de nosotras se ha planteado la maternidad cuando lo ha deseado**, aunque el **27% ha esperado el momento adecuado para no obstaculizar su carrera profesional**.

Aun cuando mayoritariamente a la hora de solicitar reducción de jornada, excedencia, permisos de lactancia, preparación al parto, etc., no hemos tenido problemas para obtenerlos, el **17%** que hemos utilizado estos permisos **creemos que ha tenido repercusiones en nuestra carrera profesional**.

Las mujeres creemos que los hombres no utilizan los permisos establecidos por la Ley de conciliación porque afectaría su carrera profesional y podría repercutir en sus relaciones con la empresa.

El 94% creemos que la empresa debería mejorar su política de conciliación de la vida familiar y profesional para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Capítulo 3. Salud laboral

El 40% de las mujeres cree que el estrés que le ha provocado su puesto de trabajo ha podido incidir en su gestación o en el desarrollo de su embarazo; el 12% cree que también le ha afectado las características del puesto de trabajo (posturas incómodas, falta de pausas durante la jornada, carga de cajas...).

Las mujeres pensamos que sería bueno acordar entre la empresa y la representación sindical una serie de medidas para tratar estos temas de salud laboral que nos afectan directamente; también haría falta incluir el protocolo de actuación en caso de acoso sexual.



La Secretaría de la Mujer de CCOO, atendiendo la inquietud y necesidad de apoyo que todas y todos tenemos en caso de embarazo, ha querido ayudarnos elaborando un dossier con las gestiones que se deben hacer cuando llega el recién nacido para facilitar a padres y madres el trabajo burocrático que el hecho comporta y así poder disfrutar más del nuevo miembro de la familia.

Si quieres recibir el dossier, **tanto si eres hombre como mujer**, sólo debes hacérselo saber a nuestra Sección Sindical y te lo haremos llegar.

Tarragona, 22 de junio de 2006

Secció Sindical CCOO Caixa Tarragona

Valisa interna: oficina 500, telèfons: 977235890/645796948

correu electrònic: caixatarragona@comfia.ccoo.es

www.comfia.net/caixatarragona