

Conclusions de l'enquesta de les dones

L'any passat vàrem plantejar un estudi amb les dades de la plantilla fixa i es va observar que, en la piràmide de comandament, a mesura que anàvem pujant, desapareixien les dones i, a l'inrevés, com més baixàvem, més dones hi havia.

Per això,enguany hem realitzat una enquesta per veure els factors que afavoreixen aquesta situació.

De les respostes obtingudes en l'enquesta, es desprèn que la majoria de dones que l'han contestada són dones **casades**, d'entre **31 i 40 anys**, i amb **almenys una persona al seu càrrec**.

Capítol 1. Promoció professional

Partint del fet que el **75%** de nosaltres pensem que **el nombre de dones amb càrrec directiu hauria d'estar en proporció al nombre de dones de la plantilla**, el 80%, en algun moment de la nostra vida laboral, ens hem plantejat promocionar-nos professionalment. El **65% ho han comunicat al seu immediat superior**, el **12% s'han adreçat a RRHH** i la resta no ha fet res.

En els casos que se'ns va proposar algun tipus d'ascens, els motius pels quals no hi vàrem accedir són: un **53% per incompatibilitat amb la vida familiar i laboral** i un **33% per una incentivació econòmica insuficient**.

A la pregunta de "Creus que les teves aspiracions professionals comportarien necessàriament una prolongació de la jornada laboral?", la resposta ha estat contundent: un **77% creu que sí**.

Creiem que cal aprofundir en una política de nomenaments basada en les competències personals i professionals de cada persona

i en la igualtat d'oportunitats, amb independència del sexe, amb mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral i personal.

Capítol 2. Conciliació vida laboral i personal

Les dones pensem que la nostra incorporació al món laboral no ha de comportar problemes amb la conciliació de la vida familiar. És per això que el **58% de nosaltres s'ha plantejat la maternitat quan ho ha desitjat**, encara que el **27% ha esperat el moment adequat per no obstaculitzar la seva carrera professional**.

Tot i que majoritàriament a l'hora de sol·licitar reducció de jornada, excedència, permisos de lactància, preparació al part, etc., no hem tingut problemes per obtenir-los, el **17%** que hem utilitzat aquests permisos **creiem que ha tingut repercussions en la nostra carrera professional**.

Les dones creiem que els homes no utilitzen els permisos establerts per la Llei de conciliació perquè afectaria la seva carrera professional i podria repercutir en les seves relacions amb l'empresa.

El 94% creiem que l' empresa hauria de millorar la seva política de conciliació de la vida familiar i professional per tal d'afavorir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Capítol 3. Salut laboral

El 40% de les dones creu que l'estrès que li ha provocat el seu lloc de treball ha pogut incidir en la seva gestació o en el desenvolupament del seu embaràs; el 12% creu que també els ha afectat les característiques del lloc de treball (postures incòmodes, falta de pauses durant la jornada, càrrega de caixes...).

Les dones pensem que fóra bo acordar entre l'empresa i la representació sindical una sèrie de mesures per tractar aquests temes de salut laboral que ens afecten directament; també caldria incloure-hi el protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual.



La Secretaria de la Dona de CCOO, atenent la inquietud i necessitat de suport que totes i tots tenim en cas d'embaràs, ha volgut ajudar-nos elaborant un dossier amb les gestions que s'han de fer quan arriba el nouat per tal de facilitar a pares i mares la feina burocràtica que el fet comporta i així poder fruir més del nou membre de la família.

Si vols rebre el dossier, **tant si ets home com dona**, només has de fer-nos-ho saber a la nostra Secció Sindical i te'l farem arribar.

Tarragona, 22 de juny de 2006

Secció Sindical CCOO Caixa Tarragona

Valisa interna: oficina 500, telèfons: 977235890/645796948

correu electrònic: caixatarragona@comfia.ccoo.es

www.comfia.net/caixatarragona