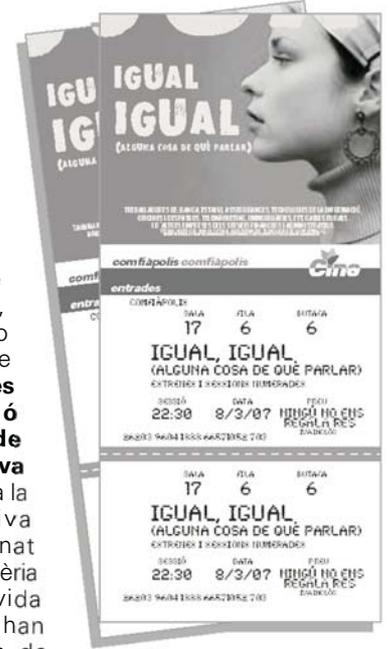


ALGUNA COSA DE QUÈ PARLAR: ELS PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES

Aquest any, la celebració del 8 de març és especialment significativa per a les treballadores dels diversos sectors de COMFIA, perquè coincideix amb l'aprovació de la Llei d'igualtat, que obliga a negociar plans d'igualtat per eradicar pràctiques discriminatòries, la qual cosa comporta una nova concepció de l'organització del treball. Aquest fet té una importància transcendent, ja que són nombroses les empreses de Banca, Estalvi, Assegurances, Telemàrqueting, Tecnologies de la Informació, ETT i altres de serveis financers i administratius, en les quals hauran d'anar a parlar i negociar sobre plans d'igualtat, que hauran de contenir, necessàriament, mesures relacionades amb:

- La selecció de personal
- Afavorir la promoció de les dones en llocs de responsabilitat on es troben subrepresentades.
- Establir les millores que permetin una efectiva conciliació de la vida personal i laboral.
- Regular protocols de prevenció i tractament de l'assetjament sexual a les empreses.

Evidentment, les noves mesures que preveu la llei en relació als temps de treball, flexibilitat horària, carrera professional, no poden quedar a l'arbitri de la negociació individual, **és amb la negociació col·lectiva que s'ha de garantir l'aplicació efectiva de la nova Llei.** Gràcies a la negociació col·lectiva COMFIA-CCOO ha signat importants acords en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral, que han possibilitat que milers de treballadores i treballadors tinguin més fàcil conciliar la vida familiar i laboral, aplanant d'aquesta manera el camí cap a la igualtat real.



LA CARRERA PROFESSIONAL: UNA CARRERA DESIGUAL

"Imaginem una carrera en la qual a alguns corredors se'ls ha assignat una pesada càrrega, perquè pertanyen a un determinat grup. A causa d'aquest handicap, la majoria dels corredors amb càrrega quedaran enrere en relació amb la majoria dels corredors sense càrrega, encara que alguns corredors amb càrrega avancessin a alguns corredors sense càrrega.

Ara suposem que algú mou una vareta màgica i que les càrregues desapareixen de les esquenes de tots els corredors. Si els dos grups de corredors són iguals en capacitat, la principal diferència, entre els grups amb càrrega i sense càrrega, deixa d'augmentar, però aquells que sofrien per la discriminació prèvia, mai s'equipararan. És més, si es pogués passar el relleu als seus fills no hi hauria igualtat de la carrera ni tan sols a través de generacions.

La carrera només podrà tornar-se neta, si cadascun fos obligat a parar i a començar de nou en la mateixa línia de sortida, si tots els que no duïen càrrega fossin obligats a carregar pes, fins que les diferències en el terme mitjà d'execució de grups desapareguessin, o si qui havien sofert desavantatges en el passat rebessin privilegis especials fins que s'equiparessin." (Lester Thurow)

Aquesta rondalla escenifica perfectament la realitat en el món laboral i com només amb mesures d'acció positiva pot ser corregit el desavantatge que sofreixen les dones per poder aconseguir les mateixes metes que els homes.

Eliminar la persistència d'estereotips que perjudiquen les treballadores, les xarxes informals d'influències en les empreses, el nomenament discrecional dels càrrecs... són elements importants que expliquen l'absència de dones en els llocs de decisió i de responsabilitat en les empreses.

L'exigència de la disponibilitat per sobre de l'eficàcia o la professionalitat, perjudica a totes les persones treballadores però especialment a aquelles que carreguen amb les responsabilitats familiars, és a dir a les dones.

És imprescindible avançar en l'eradicació de la discriminació que les dones tenim en les nostres carreres professionals i hem de parlar, parlar i negociar plans d'igualtat que prevegin accions positives per pal·liar les situacions de discriminació en els llocs de treball, possibilitant l'accés als llocs de poder que se'ns ha negat durant segles.

Una societat democràtica no pot permetre's que més de la meitat de la població vegi la seva perspectiva professional en condicions més difícils que l'altra meitat. No és només un problema de justícia, és una necessitat si les nostres empreses desitgen mantenir una posició competitiva.

COMFIA-CCOO reitera el seu compromís en les polítiques d'igualtat, que segueixen essent imprescindibles contra les discriminacions per raó de gènere.

Fitxa d'afiliació

Nom i cognoms..... DNI

Adreça.....Telèfon.....

Empresa.....

Correu electrònic

Domiciliació:
Banc _____ Oficina _____ DC _____ Compte _____

Firma:

(Fes-la arribar als teus representants de CCOO o envia-la directament al FAX 93 310 71 17)

PROTECCIÓ DE DADES:

Les teves dades seran incorporades a un fitxer del que es titular la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya. També seran incorporades a un fitxer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras i de la Federació corresponent al sector al que pertany l'empresa en la que treballis i que pots comprovar en www.ccoo.cat. La finalitat del tractament de les teves dades en aquests fitxers es el manteniment de la teva relació com persona afiliada amb les concretes finalitats establertes en els estatuts. A més aquestes dades podran servir per a enviar-te informació sobre les activitats i acords de col·laboració als que s'arribi amb altres entitats. Sempre estaràs informat en www.ccoo.cat, o en la web de la C.S.CC.OO., dels acords i de les dades d'aquestes entitats. Pots exercir els teus drets d'accés, rectificació, cancel·lació i, en el seu cas, d'oposició, enviant una sol·licitud per escrit acompanyada de la fotocòpia de tu D.N.I. i indicant "PROTECCIO DE DADES", al domicili de la CSCONC, situat en Via Laietana, 16, 08003 Barcelona, per al fitxer de la CSCONC, i al domicili de la CSCCOO, situat en el carrer Fernández de la Hoz, 12, 28010 Madrid, per als fitxers de la CSCCOO i de les Federacions. Si tens algun dubte pots enviar un correu electrònic a lold@conc.es o trucar al telèfon 934.812.902.