

ALGO DE QUE HABLAR: LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Este año, la celebración del 8 de marzo es especialmente significativa para las trabajadoras que componemos los diferentes sectores en COMFIA, porque coincide con la aprobación de la Ley de Igualdad, que obliga a negociar Planes de Igualdad para erradicar prácticas discriminatorias y que conlleva una nueva concepción de la organización del trabajo. Este hecho tiene trascendental importancia, ya que son numerosas las empresas de Banca, Ahorro, Seguros, Telemarketing, Tecnologías de la Información, ETTS, en las que vamos a tener que hablar y negociar sobre Planes de Igualdad, que van a contemplar necesariamente medidas relacionadas con:

- ✦ La selección de personal
- ✦ Medidas para favorecer la promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad donde se encuentran subrepresentadas.
- ✦ Medidas que permitan una efectiva conciliación de la vida personal y laboral.
- ✦ Protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual en las empresas.

Evidentemente, las nuevas medidas que contempla la Ley en relación a los tiempos de trabajo, flexibilidad horaria, carrera profesional, no pueden quedar al arbitrio de la negociación individual, **es la negociación colectiva la que va a garantizar la aplicación efectiva de la nueva Ley.** Gracias a la negociación colectiva COMFIA-CCOO ha firmado importantes acuerdos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, que han posibilitado que miles de trabajadoras y trabajadores tengan más fácil conciliar la vida familiar y laboral, allanando de este modo el camino hacia la igualdad real.

LA CARRERA PROFESIONAL: UNA CARRERA DESIGUAL

“Imaginemos una carrera en la que a algunos corredores se les ha asignado una pesada carga porque pertenecen a un determinado grupo. A causa de este handicap, la mayoría de los corredores con carga quedarán rezagados en relación con la mayoría de los corredores sin carga, aunque algunos corredores con carga adelantaran a algunos corredores sin carga. Ahora supongamos que alguien agita una varita mágica y que las cargas desaparecen de las espaldas de todos los corredores. Si los dos grupos de corredores son iguales en capacidad, la principal diferencia, entre los grupos con carga y sin carga, deja de aumentar, pero aquellos, que sufrían por la discriminación previa, nunca se equiparán. Es más, si se pudiera pasar el relevo a sus hijos no habría igualación de la carrera ni siquiera a través de generaciones.

La carrera sólo podrá volverse limpia, si cada uno fuera obligado a parar y a comenzar de nuevo en la misma línea de salida, si todos los que no llevaban carga fueran obligados a cargar peso, hasta que las diferencias en el promedio de ejecución de grupos desaparecieran, o si quienes habían sufrido desventajas en el pasado recibieran privilegios especiales hasta que se equiparasen.” (Lester Thurow)

Esta fábula escenifica perfectamente la realidad en el mundo laboral y como sólo con medidas de acción positiva pueden ser corregida la desventaja que sufren las mujeres para poder alcanzar las mismas metas que los hombres.

Eliminar la persistencia de estereotipos que perjudican a las trabajadoras, las redes informales de influencias en las empresas, el nombramiento discrecional de los cargos son elementos importantes que explican la ausencia de mujeres en los puestos de decisión y de responsabilidad en las empresas.

La exigencia de la disponibilidad por encima de la eficacia o la profesionalidad, perjudica a todas las personas trabajadoras pero especialmente a las que cargan con las responsabilidades familiares, es decir a las mujeres.

Es imprescindible avanzar en la erradicación de la discriminación que las mujeres tenemos en nuestra carrera profesional y tenemos que hablar, hablar y negociar planes de Igualdad que contemplen acciones positivas para paliar las situaciones de discriminación en los puestos de trabajo posibilitando el acceso a los puestos de poder que se nos ha negado durante siglos.

Una sociedad democrática no puede permitirse que más de la mitad de la población afronte su perspectiva profesional en condiciones más difíciles que la otra mitad. No es sólo un problema de justicia, es una necesidad si nuestras empresas desean mantener una posición competitiva.

COMFIA-CC.OO. reitera su compromiso en las políticas de igualdad, que siguen siendo imprescindibles contra las discriminaciones por razón de género.



Ficha de afiliación

comfia - comisiones obreras

Nombre _____ número empleado _____

Centro de trabajo _____ ordinal _____

Correo electrónico _____ Teléfono _____

Entrega esta ficha a cualquier delegado o delegada de CC.OO. o envíala a las direcciones abajo indicadas