

## 8 de marzo - Día internacional de la mujer trabajadora

### Mujer y trabajo

Según el estudio *La incorporación de la mujer en el mercado laboral: impacto social y medidas estructurales*, hecho por IESE, el 47% de las mujeres considera que ser madre les perjudica en su carrera profesional. En el mismo estudio se constata que muchas mujeres no acceden a las medidas de apoyo recogidas en la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar porque esto supondría que su progresión profesional quedaría afectada negativamente.

La situación actual difícilmente cambiará si se sigue considerando el trabajo femenino como un problema en lugar de como una realidad imparables y deseable, que conlleva un cambio cultural en las familias, en las instancias de poder y en las empresas. Y, en este sentido, es necesario que cada parte asuma su responsabilidad.

A menudo, las empresas no quieren implicarse demasiado en este tema, aduciendo que pertenece al ámbito privado o delegando su responsabilidad a aquello que legislen los gobiernos. El mismo estudio de IESE mencionado recoge que un 34% de las mujeres consultadas considera que la empresa debería tener una mentalidad más abierta que permita incorporar a la mujer en todos los niveles de la empresa, posibilitando su plena progresión profesional, sin menoscabo de su vida personal y familiar.

La realidad es bien diferente: en la mayoría de empresas se hace a menudo una interpretación restrictiva de los derechos de las mujeres respecto a la conciliación de su vida familiar y laboral, y se favorece una organización del trabajo y unos sistemas de promoción e incentivos que hacen que, "sin quererlo", las mujeres no tengan las mismas posibilidades "reales" de mejorar y promocionar en el trabajo.

### El Grupo Banco Sabadell

En todos estos temas, esta organización practica la política de mantener los ojos cerrados y echar balones fuera. No es que desconozcan el problema, es que les es más fácil ignorarlo que tomar iniciativas responsables al respecto. O, a lo peor, es que no es un problema para ellos y ya está bien como está. Tal vez por eso nos encontramos con cosas como las siguientes:

- De la contratación correspondiente al año 2002, el 62% corresponde a mujeres. Ahora bien, si hablamos de contratar personal técnico, en este caso el 69% de las personas contratadas son hombres. Y más aún: entre los niveles 1 al 5 se

han contratado 16 hombres y ninguna mujer.

- El grupo basa la promoción profesional en una extensión de jornada sistemática, lo que convierte la vida de cualquier persona que quiera mejorar en esta organización en una elección constante entre su vida personal y familiar y su vida laboral.
- Habitualmente se penalizan las excedencias de maternidad y las licencias relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, de tal manera que, directa o indirectamente, muchas personas ven modificada a la baja o truncada su promoción profesional al utilizarlas.
- La gestión de las personas se fundamenta mucho más en la ambigüedad y la opacidad que en la transparencia. Esto influye en que se mantengan y favorezcan comportamientos y tópicos contra la mujer, impidiendo su plena integración en los puestos de responsabilidad.
- Tampoco existe una política preventiva en temas que afectan mayoritariamente a las mujeres, como el acoso sexual, tema para el que no hay un protocolo de actuación, aunque desde CC.OO. hayamos manifestado en repetidas ocasiones la importancia de establecerlo.

Son sólo algunas muestras de lo mucho que queda por hacer y de lo difícil que lo tenemos con una dirección más preocupada en los rendimientos del capital y en la reducción de costes que en la mejora de las condiciones de sus trabajadoras y trabajadores en temas tan sensibles como la maternidad, la conciliación de la vida laboral y familiar, el acoso sexual en el trabajo o la igualdad de condiciones y oportunidades en la promoción.

Desde CC.OO. no dejaremos de insistir y poner en marcha tantas iniciativas como sean necesarias para acabar con sus prácticas cutres y machistas, en clara contradicción con la imagen de empresa joven, dinámica y moderna que pretenden vender. Si esa es la imagen que quieren dar, que responda a la realidad y que no sea únicamente la mentira atractiva que es ahora.

### CC.OO. y la violencia de género

CC.OO. hace, un año más, una apuesta firme, decidida y comprometida para erradicar todas las manifestaciones y formas de discriminación y violencia que a menudo afectan, de una manera especial y particularmente grave, a las mujeres.

No podemos dejar de señalar la gravedad de la violencia sexista que se ejerce sobre las mujeres en

todos los ámbitos de la vida. Violencia que presenta muchas facetas, pero que todas ellas conculcan los derechos humanos fundamentales. Los asesinatos, las agresiones físicas y sexuales y el tráfico de personas con fines de explotación laboral y sexual son su expresión más violenta y visible, con efectos devastadores. En España, el número de mujeres asesinadas o que han sobrevivido con graves secuelas físicas y psíquicas, y las que han sufrido agresiones sexuales no disminuye, y en algunos casos se incrementa.

Hace falta una ley integral y planes de actuación en todas las instituciones y recursos económicos suficientes para que las medidas que se adopten y promuevan sean efectivas y den seguridad y confianza a quien sufra situaciones de violencia. Hace falta una contestación clara y una posición inequívoca de las personas que nos representan en las instituciones contra la violencia de género, en lugar de dar cobertura y justificar a los agresores, como ha pasado reciente y reiteradamente. Desde CC.OO. reclamamos la creación de una amplia red de servicios públicos de atención a mujeres maltratadas o agredidas sexualmente. Además, la violencia de

género debe ser denunciada, no sólo por quien la sufre, sino también por quienes conocen su existencia.

La posición subordinada de las mujeres en la sociedad y en el mercado laboral no cambiará sin que desde el gobierno central y los autonómicos y locales se incremente de manera significativa el gasto en infraestructuras y servicios, ampliando la red pública de guarderías y de residencias, de centros de día y asistencia a domicilio para atender las personas dependientes, de casas de acogida y reinserción de víctimas de maltrato.

Finalmente, pero básico y prioritario, hace falta que, desde la escuela, los medios de comunicación y culturales, desde todas las instancias sociales y políticas, se ponga el acento en el diálogo y la resolución pacífica del conflicto entre hombres y mujeres y en lo inadmisibles de la violencia de género y la discriminación, para conseguir el cambio cultural que necesitamos para erradicar esta amenaza constante a la convivencia y la seguridad de las personas.

## HOMENAJE A LA MUJER

Hay miles de mujeres en todo el mundo que luchan por defender los derechos de todo el colectivo o que sufren de una manera particular la discriminación y el sufrimiento por el hecho de ser mujeres. Recordando a algunas queremos hacer un sentido homenaje a todas ellas.



**Amina Lawal**

Condenada a morir lapidada por haber tenido un hijo fuera del matrimonio



**Rigoberta Menchú**

Premio Nobel de la Paz 1992 y símbolo de la lucha por la defensa de los derechos de los indígenas.



**Arundhati Roy**

Escritora india y activista del movimiento antiglobalización y de los derechos de las mujeres



**Shirin Ebadi**

Abogada comprometida en la defensa de los derechos de las mujeres en los países islámicos

<b>Boletín de afiliación</b>		Enviar a ➔ <b>0901 – 0105 CC.OO.</b>	Firma
Nombre .....	Ofic.:		
Domicilio .....			
Población .....	C.P.:		
Cta. adeudo .....			
<p><small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la LOPD 15/99 y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small></p>			