

8 de març - Dia internacional de la dona treballadora

Dona i treball

Segons l'estudi *La incorporació de la dona en el mercat laboral: impacte social i mesures estructurals*, fet per IESE, el 47% de les dones considera que ser mare les perjudica en la seva carrera professional. En el mateix estudi es constata que moltes dones no accedeixen a les mesures de suport recollides en la Llei de Conciliació de la vida laboral i familiar perquè això suposaria que la seva progressió professional quedaria afectada negativament.

La situació actual difícilment canviarà si es segueix considerant el treball femení com un problema i no com una realitat desitjable i impossible d'aturar, que comporta un canvi cultural en les famílies, en les instàncies de poder i en les empreses. I, en aquest sentit, és necessari que cada part assumeixi la seva responsabilitat.

Sovint, les empreses no volen implicar-se massa en aquest tema, adduint que pertany a l'àmbit privat o delegant la seva responsabilitat a allò que legislen els governs. El mateix estudi d'IESE esmentat recull que un 34% de les dones consultades considera que l'empresa hauria de tenir una mentalitat més oberta que permeti incorporar la dona en tots els nivells de l'empresa, possibilitant la seva plena integració professional, sense afectar negativament la seva vida personal i familiar.

La realitat és ben diferent: en la majoria d'empreses es fa sovint una interpretació restrictiva dels drets de les dones respecte a la conciliació de la seva vida familiar i laboral, i s'afavoreix una organització del treball i uns sistemes de promoció i incentius que fan que, "sense voler", les dones no tinguin les mateixes possibilitats "reals" de millorar i promocionar en la feina.

El Grup Banc Sabadell

En tots aquests temes, aquesta organització practica la política de mantenir els ulls tancats i tirar pilotes fora. No és que desconeguin el problema, és que els és més fàcil ignorar-lo que prendre iniciatives responsables al respecte. O, potser pitjor, és que no és un problema per a ells i ja està bé com està. Serà per això que ens trobem aquí situacions com les següents:

- De la contractació corresponent a l'any 2002, el 62% correspon a dones. No obstant, si parlem de contractar personal tècnic, en aquest cas el 69% de persones contractades són homes. I encara més: entre els nivells 1 al 5 s'han contractat 16 homes i cap dona.

- El grup basa la promoció professional en una extensió de jornada sistemàtica, la qual cosa converteix la vida de qualsevol persona que vulgui millorar en aquesta organització en una tria constant entre la seva vida personal i familiar i la seva vida laboral.
- Habitualment es castiguen les excedències de maternitat i les llicències relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral, de tal manera que, directa o indirectament, moltes persones veuen modificada a la baixa o aturada la seva promoció professional en utilitzar-les.
- La gestió de les persones es fonamenta molt més en l'ambigüitat i l'opacitat que en la transparència. Això influeix en què es mantinguin i afavoreixin comportaments i tòpics contra la dona, impeding la seva plena integració en els llocs de responsabilitat.
- Tampoc existeix una política preventiva en temes que afecten majorment a les dones, com l'assetjament sexual, per al qual no hi ha un protocol d'actuació, malgrat que des de CCOO haguem manifestat en repetides ocasions la importància d'establir-lo.

Són només algunes mostres del molt que resta per fer i del difícil que ho tenim amb una direcció més preocupada en els rendiments del capital i en la reducció de costos que en la millora de les condicions de les seves treballadores i treballadors en temes tan sensibles com la maternitat, la conciliació de la vida laboral i familiar, l'assetjament sexual en el treball o la igualtat de condicions i oportunitats en la promoció.

Des de CCOO no deixarem d'insistir i posar en marxa tantes iniciatives com siguin necessàries per acabar amb les seves pràctiques grolleres i masculistes, en clara contradicció amb la imatge d'empresa jove, dinàmica i moderna que pretenen vendre. Si aquesta és la imatge que volen donar, que respongui a la realitat i que no sigui únicament la mentida atractiva i atraient que és ara.

CCOO i la violència de gènere

CCOO fa, un any més, una aposta ferma, decidida i compromesa per a eradicar totes les manifestacions i formes de discriminació i de violència que sovint afecten, d'una manera especial i particularment greu, les dones.

No podem deixar d'assenyalar la gravetat de la violència sexista que s'exerceix sobre les dones en tots els àmbits de la vida. Violència que presenta moltes facetes, però que totes elles manlleven els

drets humans fonamentals. Els assassinats, les agressions físiques i sexuals i el tràfic de persones amb finalitat d'explotar-les laboralment i sexualment són la seva expressió més violenta i visible, amb efectes devastadors. En Espanya, el nombre de dones assassinades o que han sobreviscut amb greus seqüeles físiques i psíquiques i les que han patit agressions sexuals no disminueix, i en alguns casos s'incrementa.

Fa falta una llei integral i plans d'actuació en totes les institucions i recursos econòmics suficients perquè les mesures que s'adoptin i promoguin siguin efectives i donin seguretat i confiança a qui pateixi situacions de violència. Fa falta una contesta clara i una posició inequívoca de les persones que ens representen en les institucions contra la violència de gènere, en comptes de donar cobertura i justificar als agressors com ha succeït recentment i reiteradament. Des de CCOO reclamem la creació d'una ampla xarxa de serveis públics d'atenció a les dones maltractades o agredides sexualment. A més, la violència de gènere

ha de ser denunciada, no només per qui la pateix, sinó també pels qui coneixen la seva existència.

La posició subordinada de les dones en la societat i en el mercat laboral no canviarà sense que des del govern central i els autonòmics i locals s'incrementi de manera significativa la despesa en infraestructures i serveis, ampliant la xarxa pública d'escoles bressol, de residències, de centres de dia i assistència a domicili per atendre les persones dependents, de cases d'acollida i reinserció de víctimes de maltractament.

Finalment, però bàsic i prioritari, fa falta que, des de l'escola, els mitjans de comunicació i culturals, des de totes les instàncies socials i polítiques, es posi l'accent en el diàleg i la resolució pacífica del conflicte entre homes i dones i en l'inadmissible de la violència de gènere i la discriminació, per aconseguir el canvi cultural que necessitem per a eradicar aquesta amenaça constant a la convivència i la seguretat de les persones.

HOMENATGE A LA DONA

Hi ha milers de dones en tot el món que lluiten per defensar els drets de tot el col·lectiu o que pateixen d'una manera particular la discriminació i el patiment pel fet de ser dones. Recordant algunes volem fer un sentit homenatge a totes elles.



Amina Lawal

Condemnada a morir lapidada per haver tingut un fill fora del matrimoni



Rigoberta Menchú

Premi Nobel de la Pau 1992 i símbol de la lluita per la defensa dels drets dels indígenes




Arundhati Roy

Esriptora índia i activista del moviment antiglobalització i dels drets de les dones



Shirin Ebadi

Advocada compromesa en la defensa dels drets de les dones en els països islàmics

Butlleta d'afiliació	Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.	Signatura
Nom	Ofic:	 Data / /
Domicili	CP:	
Població		
Cte. càrrec		
<small>Estic informant que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CCOO, que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la LOPD 15/99 i resta de normativa complementària a través de les seues de CCOO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CCOO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small>		