

CCOO Federación Servicios



Nuestro Techo de Cristal

Nuestro Techo de Cristal

Que las mujeres encuentran más barreras y dificultades que los hombres para ocupar puestos de responsabilidad es una realidad que nadie discute y es puesta de manifiesto en todos los estudios que sobre la cuestión se realizan. Curiosamente la mayoría de éstos estudios revelan que nuestras compañeras no sólo están capacitadas para las tareas de dirección sino que incluso puntúan más alto que los hombres en la mayoría de las dimensiones consideradas (capacidad de liderazgo, carisma, capacidad motivadora y consideración personal). ¿Por qué entonces encuentran tantas dificultades para su promoción profesional? Según los especialistas existen de hecho una serie de circunstancias, a veces difíciles de concretar/denunciar (de ahí la denominación de techo de cristal), que obstaculizan su promoción en el mundo del trabajo.

En nuestra empresa, el 35% de la plantilla son mujeres y tan sólo el 1,70% ocupan puestos de dirección. No queremos hacer demagogia sobre este tema, ya que también es cierto que la incorporación de compañeras a nuestra Entidad en número significativo es algo muy reciente y por tanto es pronto para valorar razonablemente si se les están ofreciendo las mismas posibilidades de promoción que a los varones, pero conviene ir observando esta realidad y poner empeño para que se desarrolle un trato igualitario.

LA PROMOCIÓN A CARGOS DE DIRECCIÓN

Venimos observando la presencia habitual de mujeres como segundas de oficina y aunque ignoramos la proporción concreta, por falta de información, lo cierto es que las cualidades comerciales de nuestras compañeras son apreciadas, así como su responsabilidad y capacidad de organización. Sin embargo, en los nombramientos de directores de los últimos años, la proporción de mujeres promocionadas es muy baja, aunque las mujeres representan el 52% de las incorporaciones a la plantilla de los últimos años. Insistimos una vez más, para que no se nos malinterprete, que no ha transcurrido tiempo suficiente para valorar si se está dando un trato igualitario, ya que la selección mayoritaria de hombres para direcciones de oficina, por ejemplo, puede ser consecuencia de la recién incorporación de nuestras compañeras al sector y a nuestra Entidad, pero si nos fijamos en las promociones internas de los últimos años, es decir, en los compañeros/as, que siendo administrativos han sido promocionados a director, la proporción es muy desigual y favorable a los varones. ¿No están optando nuestras compañeras a la dirección? La verdad es que no tenemos datos fiables para saber cuantos 2º de oficinas, mujeres, están o han solicitado una dirección o a cuantas compañeras se les ha ofrecido tal posibilidad y por tanto no resulta serio hacer afirmaciones al respecto, pero vamos a poner nuestro empeño en averiguarlo y así lo vamos a trasladar a los Comités de Empresa para abordar la cuestión.

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La conciliación de la vida familiar y laboral es actualmente un problema para todos, pero especialmente grave para la mujer que quiere desarrollar su maternidad. El hecho de que la edad media para el primer hijo esté por encima de los 30 años revela no sólo las dificultades económicas

de las jóvenes parejas sino además la dificultad de compatibilizar trabajo, promoción profesional y maternidad para la mujer._

Pudiera ser que al menos algunas de nuestras compañeras, la mayor parte de ellas muy jóvenes, estén demorando por sí mismas su promoción al ser conscientes de las dificultades que plantea la conciliación de la vida laboral y familiar, sobretodo para la mujer. Pudiera ser también que siga ocurriendo lo que en muchas empresas ha venido sucediendo y que nuestras compañeras se estén viendo relegadas por su futura condición de madres o por otras razones (un estudio reciente revelaba que todavía un 24 % de la población no ve con agrado a las mujeres en puestos directivos).

UNA PROPUESTA DE TRABAJO

Una vez más formulamos una propuesta de trabajo en relación a éstas cuestiones. Está claro que las dificultades que se derivan de compatibilizar la maternidad y el trabajo requieren de medidas legales y sociales, pero asimismo de garantías dentro de las empresas para que la maternidad no suponga un obstáculo en la promoción profesional. Es necesario promover y facilitar a nuestras compañeras las posibilidades que la legislación social actual y el Convenio ofrecen al respecto, así como desarrollar la promoción de forma igualitaria, desterrando otros criterios que no sean las capacidades profesionales y la disposición personal. Para ello es preciso contar con información acerca de cual es la realidad en nuestra Entidad y vamos a solicitarla a la Dirección a través de los Comités de Empresa, para posteriormente valorarla y contrastarla con vuestras opiniones e informaciones. En este sentido confiamos asimismo contar con vuestra colaboración para ello.

Sería muy interesante que las mujeres se acercaran a la sección sindical, ya que su presencia es practicamente nula; y no dudamos en que el giro que debe de hacerse en la empresa para la promoción de mujeres en cargos directivos, tiene que corresponderse tambien con la toma de decisiones sindicales.