

## JA TENIM SECRETARIA DE LA DONA A CS

La Secció Sindical de CCOO es va reorganitzar arrel de les darreres eleccions sindicals, amb la renovació dels grups de treball (comissions) existents i la creació de nous, per poder tractar els temes en profunditat i especialitzar els seus membres a través de cursets i seminaris.

Fruit d'aquesta organització hem creat la Secretaria de la Dona, on treballem al mateix nivell de la Secretaria de la Secció. És a dir, donem suport a totes les comissions per tenir una visió més àmplia de les propostes i dotar-les de la visió de gènere necessària.

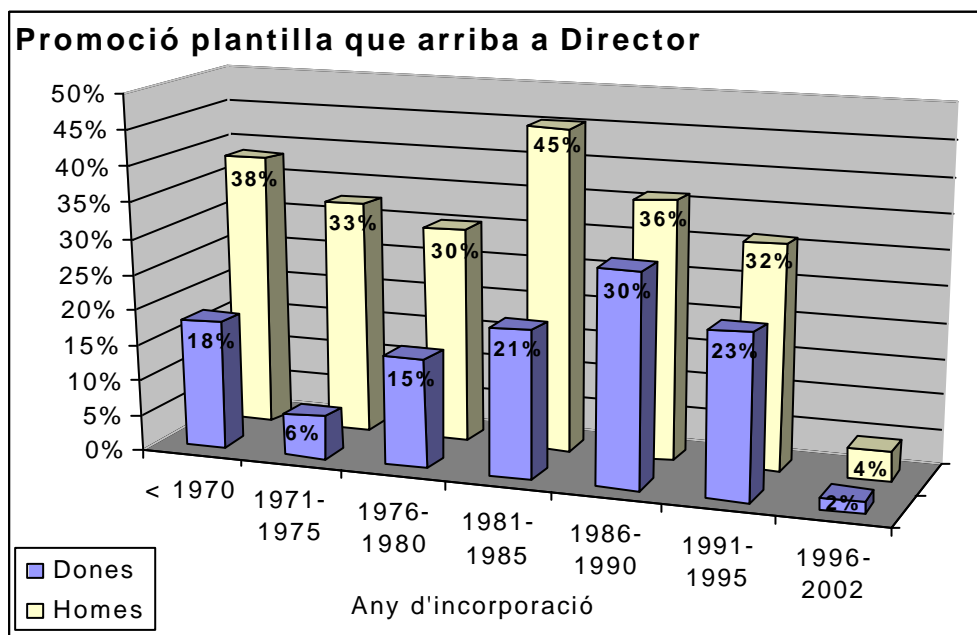
Les companyes encarregades som la Judit Arans i la Susana Requena, i ens trobareu personalment al local del Comitè o per telèfon al 93-728-66-52. També ens podreu adreçar els vostres suggeriments o dubtes a través del Notes (bústia de Secció Sindical de CCOO).

Hem esperat dos mesos abans de presentar-nos per tal de constituir i organitzar la Secretaria correctament. Els nostres principals objectius seran: la conciliació de la vida laboral i familiar (tant d'homes com de dones), i la discriminació per motiu de gènere. Ja hem començat a treballar sobre aquests dos blocs amb resultats molt interessants.

Un cop establerts els objectius principals, ens hem format en temes com negociació col·lectiva, igualtat d'oportunitats i assetjament sexual, ja que considerem que és bàsic que estiguem ben formades per donar un servei de qualitat.

## IGUALTAT D'OPORTUNITATS

La Secció Sindical va fer un estudi l'estiu passat, sobre l'evolució de la Igualtat d'Oportunitats a l'hora d'assignar llocs de responsabilitat. Els resultats van ser sorprenents: en contra del que ens esperàvem i del que ens deien, a CS hi ha discriminació envers les dones quan es tracta de promocionar cap a Directores.



La següent conclusió va ser que les dones no promocionaven a Directores ni en la mateixa proporció que els homes ni tan ràpid. Crèiem que la discriminació podria ser fins i tot voluntària perquè, segons ens deien algunes companyes, el càrrec de Director sembla que porta implícita una perllongació de

jornada que els fa difícil dedicar-se com ho voldrien a la seva família. Però la resposta rebuda de l'enquesta a apoderades i gestores ho desmenteix : el 95% de les companyes que han contestat acceptarien la promoció si la Direcció els ho proposés. Això ens demostra que si CS vol, el percentatge de Directors i Directores es podria equilibrar (39% Directors – 25% Directores actualment).

No cal dir que sempre hem treballat perquè es respecti la nostra jornada laboral, i que acceptar un lloc de responsabilitat no pressuposa perllongar la jornada.

## **CONCILIACIÓ VIDA FAMILIAR I LABORAL**

Segons hem constatat, la conciliació de la vida laboral amb la familiar és un tema que preocupa a tothom a partir d'una certa edat (sobre els 30 anys i fins els 45), normalment coincidint amb les edats on les carreres professionals comencen a donar fruits.

La diferència envers els homes, està en que les dones continuem pensant que és la nostra obligació ocupar-nos de tot i, a més a més, fer-ho perfecte. Volem ser bones professionals, estar sempre al dia de tot, ser mares models, mestresses de casa i preocupar-nos pel marit, els pares, els fills, els sogres, ... Això fa que moltes vegades sacrifiquem les nostres promocions i veiem frustrades les nostres carreres professionals. Simplement perquè de moment no hem pres consciència, tots plegats, que aquestes tasques han de ser compartides. Malgrat això l'enquesta ens ha confirmat que les nostres companyes tot això ho tenen molt clar, i per sort ja comencen a haver-hi companys que exerceixen els seus drets pel que fa referència a permisos i excedències.

## **RESULTATS**

Us volem agrair la vostra col·laboració a l'hora de contestar les enquestes i donar la vostra opinió. Esperem que ens continueu fent arribar suggeriments.

Les vostres aportacions s'han materialitzat en propostes concretes a la Direcció que resumim a continuació:

## **PACTE DE LACTÀNCIA**

S'ha presentat a la Direcció un document on demanem que es contempli la possibilitat d'acumular el permís de lactància i gaudir, a canvi, de 15 dies laborables de permís. Sembla que hi ha possibilitats d'arribar a un acord.

## **PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL**

Aquest punt de moment està a l'espera de la signatura del Conveni. Tot i que fa un temps que l'hem presentat, la Direcció prefereix esperar a veure si s'inclou per Conveni. Volem aconseguir que a la nostra Entitat no es tolerin comportaments d'aquest tipus i en cas que es donin s'apliquin les sancions contemplades al protocol.

## **ESTUDI IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

Fa gairebé un any que estem treballant sobre aquest tema amb l'objectiu d'afrontar l'entrada en vigor de la Directriu 2002/73 Europea amb els deures fets. Aquesta Directriu entrarà en vigor a Espanya al gener del 2005 (d'aquí un any i mig) i penalitzarà a les empreses que discriminin per motiu de gènere.

Tal i com hem exposat anteriorment, aquest tipus de discriminació es dona a CS i per tant hem de començar a redreçar la nostra situació.

**Per últim voldríem deixar molt clar que la Secretaria de la Dona està oberta a tots els companys i companyes, perquè en definitiva tractem temes que ens afecten a tots.**

Abril de 2003