



EN LAS CAJAS RURALES, LAS MUJERES AÚN TIENEN MUCHO POR DECIR

El 22 marzo de 2007 entró en vigor la Ley de Igualdad, desde COMFIA CCOO hacemos un balance positivo de la aplicación en el ámbito laboral. Es significativa la evolución del número de “planes de igualdad” que se han suscrito en este corto espacio de tiempo, aunque es notable que algunas cajas rurales los adoptan como justificación ante la sociedad y los órganos de la administración competentes en esta materia. CCOO exige un seguimiento y garantías para que se cumplan y no queden en palabras escritas.

Las cajas rurales son deficitarias en materia de igualdad, ahora es el momento de revisar nuestro convenio de cooperativas de crédito adaptándolo a lo señalado en la ley. Los estereotipos y prejuicios sexistas hacen que en numerosas ocasiones se menosprecien las capacidades y potencialidades de las mujeres. La igualdad resulta imprescindible para colaborar en la salida de la crisis económica que estamos atravesando, dando como resultado:

- **afianzar el estado de bienestar social**
- **plantillas más satisfechas**
- **captación y retención del talento**
- **mejora de la eficiencia y mayor productividad**
- **garantía de empleo de calidad**

Aun así, nos encontramos con dificultades a la hora de implementar las políticas igualitarias: decisiones unilaterales en la empresa, resistencia a realizar un diagnóstico previo, lentitud a la entrega de datos o puesta en marcha de las medidas, y falta de acuerdo con la representación sindical. Todo ello nos obliga a seguir trabajando. La complejidad y dificultad para acceder a puestos de responsabilidad en las cajas rurales, la discriminación en la utilización de un lenguaje sexista, la utilización en exclusividad de la mujer para puestos laborales concretos, habiendo otros que por ser mujer se les imposibilita su acceso. Además sufren las condiciones laborales más precarias (trabajo a tiempo parcial, temporalidad), convirtiéndose en las personas más vulnerables ante la crisis.

En este sentido las cajas rurales, junto con la representación sindical tenemos que desarrollar mecanismos que permitan remover y modificar estas situaciones en las que hoy aún nos encontramos y que se acentúan más en nuestro ámbito laboral.

La negociación colectiva debe suponer el cambio de organización del trabajo para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En materia de tiempo de trabajo (permisos retribuidos maternidad, paternidad, reducción de tiempo de trabajo, acumulación de la lactancia, vacaciones...) estamos avanzando, pero aún hoy hay empresas que son reacias a seguir avanzando y hay que insistir en una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres como el derecho a la adaptación de la jornada o la flexibilidad horaria.

Los avances de la ley para combatir el acoso sexual en el trabajo tienen su reflejo positivo en el refuerzo del papel de la negociación colectiva, que se percibe en el aumento de la garantía de protección a las víctimas de los llamados riesgos psicosociales como el acoso sexual o el acoso por razón de sexo en los lugares y centros de trabajo, aunque en este terreno, como en otros, queda mucho que recorrer.

Hay cajas rurales que van por delante, estas no pueden descuidarse y deben velar por el cumplimiento de los acuerdos establecidos. Pero aún quedan que están todavía al principio del camino a la hora de seguir viendo resultados, y deben ir en la dirección correcta: **Negociando** medidas no discriminatorias, **acordando** en igualdad, **firmando** derechos.

ASÍ, ¡SI!

comfia