



Circular CC.OO. en Grupo Banco Popular  
marzo 2007

## **8 MARZO DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER**

**Situación de la mujer en el Grupo Banco Popular. Desde CC.OO. animamos a trabajadores y trabajadoras para que participen en los avances hacia una sociedad más justa y equilibrada.**

En este año 2007, la celebración del 8 de Marzo es especialmente significativa para las trabajadoras porque coincide con la aprobación de la Ley de Igualdad, que obliga a negociar Planes de Igualdad para erradicar prácticas discriminatorias en las empresas y que conlleva una nueva concepción de la organización del trabajo.

Este hecho tiene trascendental importancia, ya que vamos a tener que **hablar** y **negociar** con nuestra empresa un **Plan de Igualdad** donde se contemplen medidas relacionadas con la selección de personal, medidas para favorecer la promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad, medidas que permitan una **efectiva** conciliación de la vida personal y laboral, y protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual.

Desde **CC.OO. en el Grupo Banco Popular**, una vez más, reafirmamos nuestro compromiso con la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia hacia las mujeres que persisten en los distintos ámbitos sociales y laborales, reclamando que se refuercen políticas concretas que eliminen los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real y efectiva de ambos sexos. La última y más reciente iniciativa tomada por nuestro sindicato en el Grupo ha sido la confección, y presentación a la Dirección de la empresa, de un **Protocolo** para el establecimiento de un procedimiento especial para tratar las situaciones de **Acoso Sexual**. Esperamos que con la entrada en vigor de la nueva Ley de Igualdad, este Protocolo pueda establecerse en breve en todo el Grupo.

Una vez más, desde **CC.OO.** hacemos hincapié en que la conciliación no es una cuestión que atañe solamente a las mujeres. En los tiempos que corren, en los cuales las prolongaciones de jornada y las exigencias de permanencia por parte de la empresa afecta por igual a empleados y empleadas, conseguir un equilibrio para nuestra vida laboral y personal es una necesidad imperiosa para cualquier persona que integra las plantillas de las distintas empresas del grupo.

Desde que se firmó el Acuerdo de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, no hemos dejado de trabajar con firmeza para que se aplique, aunque aún queda mucho por hacer. Una vez más, **denunciamos** las graves diferencias profesionales que existen entre hombres y mujeres en el Grupo Banco Popular. Las mujeres ocupamos aún los puestos de trabajo de menor rango y, por tal motivo, tenemos los niveles salariales de convenio más bajos. A iguales puestos de trabajo (directores y directoras, interventores e interventoras y apoderados y apoderadas) los niveles asignados para mujeres son inferiores a los que, en la mayoría de los casos, tienen los hombres y, por ello, las mujeres perciben menor salario a igual responsabilidad: **las mujeres en el Grupo Banco Popular estamos peor pagadas que los hombres y tenemos muchas dificultades en la promoción profesional.**

*Desde CC.OO. animamos a participar al conjunto de trabajadores y trabajadoras en los distintos actos y celebraciones que se promuevan con motivo del 8 de Marzo, para continuar avanzando hacia una sociedad más justa y equilibrada.*

### **LA CARRERA PROFESIONAL: UNA CARRERA DESIGUAL**

Imaginemos una carrera en la que a algunos corredores se les ha asignado una pesada carga porque pertenecen a un determinado grupo. A causa de este handicap, la mayoría de los corredores con carga quedarán rezagados en relación con la mayoría de los corredores sin carga, aunque algunos corredores con carga adelantaran a algunos corredores sin carga.

Ahora supongamos que alguien agita una varita mágica y que las cargas desaparecen de las espaldas de todos los corredores.

Si los dos grupos de corredores son iguales en capacidad, la principal diferencia, entre los grupos con carga y sin carga, deja de aumentar, pero aquellos, que sufrían por la discriminación previa, nunca se equiparán. Es más, si se pudiera pasar el relevo a sus hijos no habría igualación de la carrera ni siquiera a través de generaciones.

La carrera sólo podrá volverse limpia, si cada uno fuera obligado a parar y a comenzar de nuevo en la misma línea de salida, si todos los que no llevaban carga fueran obligados a cargar peso, hasta que las diferencias en el promedio de ejecución de grupos desaparecieran, o si quienes habían sufrido desventajas en el pasado recibieran privilegios especiales hasta que se equiparasen. (Lester Thurow)

**Esta fábula escenifica perfectamente la realidad en el mundo laboral y como sólo con medidas de acción positiva pueden ser corregida la desventaja que sufren las mujeres para poder alcanzar las mismas metas que los hombres.**

**Eliminar la persistencia de estereotipos que perjudican a las trabajadoras, las redes informales de influencias en las empresas, el nombramiento discrecional de los cargos, son elementos importantes que explican la ausencia de mujeres en los puestos de decisión y de responsabilidad en las empresas.**

**La exigencia de la disponibilidad por encima de la eficacia o la profesionalidad, perjudica a todas las personas trabajadoras pero especialmente a las que cargan con las responsabilidades familiares, es decir, a las mujeres.**

*8 de marzo de 2007*

**Fecha artículo: 2007-03-15 10:41:36 - url artículo: <http://www.comfia.net/html/5803.html>**

**Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores.**

**Los comentarios son propiedad y responsabilidad de cada autor.**

**© 1998-2009 COMFIA - CCOO - <http://www.comfia.net>**