

## ESTUDIO DE CC.OO. EN CAJA RIOJA

# DISCRIMINACIÓN EN LA PROMOCIÓN DE MUJERES A JEFATURAS

Logroño, 4 de octubre de 2006

Aunque la incorporación mayoritaria de mujeres, en Caja Rioja, es relativamente reciente, ya son **más del 38% en la plantilla** de nuestra entidad. Desde CC.OO. hemos creído necesario realizar un estudio para comprobar, fehacientemente, lo que de alguna manera todos intuíamos: **la falta de promoción de mujeres a los puestos de responsabilidad.**

Los datos que aquí aportamos los hemos obtenido del último escalafón que habitualmente nos entrega el departamento de RR.HH. en el primer trimestre del año en curso.

Caja	Total		Porcentaje	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Caja Rioja	175	288	38%	62%

Para poder afirmar que existe discriminación, hemos considerado la **distribución por género de la plantilla, desde el nivel V hasta el nivel I** del Grupo profesional 1 (puesto que estos niveles son los que han sustituido a las antiguas categorías desde Jefe 6ª B hasta Jefe 1ª). Veamos el resultado:

Distribución de Hombres y Mujeres por niveles del I al V				
Niveles	Total		Porcentaje*	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nivel I	0	5		
Nivel II	0	18		
Nivel III	2	26		
Nivel IV	6	34		
Nivel V	18	56		
<b>TOTAL CAJA RIOJA</b>	<b>26</b>	<b>139</b>	<b>14,86%</b>	<b>48,26%</b>

\* % sobre el total de su sexo

Podemos observar un considerable desequilibrio en los porcentajes. Nuestra felicitación a las dos "campeonas". Por supuesto que ambas son directoras de oficina, **ya que las jefaturas de departamentos, en nuestra Caja, son terreno vedado para la mujer.** También comprobamos que más del **48% de los hombres son jefes** mientras que sólo **un 15% de mujeres** tienen ese cargo.

A menudo las Direcciones argumentan que las mujeres aún no han tenido tiempo de desarrollar su carrera profesional porque hasta los años noventa no se han incorporado masivamente a las cajas. Sin embargo, un análisis más detallado muestra

que a igual fecha de ingreso, en Caja Rioja, las mujeres no promocionan de la misma forma que sus compañeros, quedando relegadas en un mayor porcentaje a niveles salariales inferiores.

Así, en el siguiente cuadro realizamos un estudio de las incorporaciones a la Caja durante estos últimos 15 años, segregando períodos de 5 años.

<b>Distribución de Hombres y Mujeres en los niveles del I al V por fecha de ingreso</b>						
<b>Caja</b>	<b>1991-1995</b>		<b>1996-2000</b>		<b>2001-2005</b>	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nivel I	0	0	0	0	0	1
Nivel II	0	1	0	2	0	0
Nivel III	0	0	0	0	1	2
Nivel IV	0	2	1	0	0	0
Nivel V	2	7	3	4	0	0
Total niveles I a V	2	10	4	6	1	3
Total ingresados período	23	20	30	21	52	40
<b>Porcentaje*</b>	<b>8,70%</b>	<b>50%</b>	<b>13,33%</b>	<b>28,57%</b>	<b>1,92%</b>	<b>7,50%</b>

\* Porcentaje sobre el total de su sexo ingresado en estos periodos

Vemos que a pesar de que la incorporación de la mujer ha sido mayoritaria en estos períodos, de continuar con esta política de promociones, **uno de cada dos hombres podrá llegar a un nivel superior al VI, mientras que, en el caso de ser mujer, esas probabilidades son más bien escasas.**

Como se puede comprobar en el cuadro, en todos los tramos por fecha de ingreso los hombres han alcanzado niveles salariales más altos y de mayor responsabilidad. Resulta sospechoso cuando, además, **las exigencias formativas y profesionales demandadas por la caja, así como las aspiraciones profesionales del personal de nueva incorporación, son iguales para hombres y mujeres.**

Aunque cuestiones como la falta de transparencia y de igualdad de oportunidades en la promoción profesional, o las dificultades para conciliar la vida laboral con la personal y familiar también afectan a los hombres, es cierto que tanto **la cultura organizativa de nuestra entidad como los estereotipos y valores que imperan en nuestra sociedad penalizan mayoritariamente a las mujeres.**

Desde la Sección Sindical de CC.OO., para paliar este desequilibrio, nos hemos fijado conseguir varios objetivos: **más objetividad en los procesos de promoción profesional, cuestionar la distribución irracional del tiempo de trabajo y negociar planes de igualdad** capaces de aprovechar todo el potencial profesional de las mujeres para acabar con esta segregación ocupacional.

Estamos convencidos de que esto no sólo ayudará a mejorar la situación profesional y personal de las mujeres, sino la de todos los trabajadores de la Caja. Desde nuestro sindicato volvemos a reclamar, una vez más, **transparencia y objetividad en la promoción profesional.** Así mismo, es necesario establecer un **Protocolo de Igualdad de Oportunidades y de Conciliación Laboral y Familiar con las medidas que, desde CC.OO., presentamos, hace ya tiempo, al departamento de Recursos Humanos.**