

Circular CC.OO. en Grupo Banco Popular
julio 2007

Queremos igualdad de oportunidades en la trayectoria profesional de mujeres y hombres

Desde CC.OO. estamos trabajando para la negociación y el establecimiento de un Plan de Igualdad en el Grupo Banco Popular para todos sus empleados, hombres y mujeres. Ha de ser un Plan que contemple la conciliación de la vida personal familiar y laboral, la instauración de protocolo contra el acoso sexual y el diseño de una carrera profesional que evite la discriminación por razón de género.

La nueva Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a crear **Planes de Igualdad**, con el fin de eliminar la injusta discriminación que las mujeres padecen en la vida laboral.

Según la ley, un **Plan de Igualdad** es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Por ello, los planes deben elaborarse a partir de un diagnóstico.

En CC.OO. entendemos que un buen Plan de Igualdad, ha de estar formado por tres pilares: un **Acuerdo para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** (que en nuestro caso habrá que renegociar en el Grupo a la luz de la nueva Ley, pues el Acuerdo todavía vigente ha quedado obsoleto) un **Protocolo de actuación contra el acoso sexual**, para tratar y prevenir las situaciones de este tipo que puedan ocurrir (la propuesta ya fue presentada por CC.OO. a finales del año pasado a la Dirección del Grupo) y un diseño de **Carrera profesional**, que asegure las posibilidades de progreso en igualdad de oportunidades entre ambos sexos: éste pilar es extremadamente débil en nuestra empresa, como podemos apreciar en las tablas que a continuación presentamos.

Según el estudio que hemos realizado en CC.OO. sobre la situación de la mujer en nuestra plantilla (tabla 1), observamos que es a partir del año 1995 cuando ellas comienzan a ser contratadas, más o menos, en la misma proporción que los hombres. Pero si miramos en su conjunto de estos últimos 16 años, la balanza se inclina más a favor de la contratación de los varones; sólo en seis años vemos que la contratación de la mujer ha igualado o superado a la del hombre.

Por otro lado, en la tabla 2 vemos que la trayectoria profesional de las mujeres que han ingresado durante estos 16 años no es, ni mucho menos, la alcanzada por los hombres contratados a la vez. Podemos decir que se observa una **clara e injusta discriminación de la mujer**, que ha visto extraordinariamente frenado su progreso profesional.

Un **Plan de Igualdad** debe ir precedido del **Diagnóstico de situación**, que empezamos a avanzar con las tablas que acabamos de ver. No obstante, este Diagnóstico no puede ser sólo la descripción de la situación de la mujer en el Banco, sino que debe indagar en las causas que motivan las situaciones de discriminación. Un ejemplo: ¿quién toma los permisos derivados de las responsabilidades familiares y qué impacto tienen en la carrera profesional?

Desde CC.OO., ya estamos trabajando para la negociación y el establecimiento de un **Plan de Igualdad** en el Grupo Banco Popular, que contemple la conciliación de la vida personal, familiar y

laboral, el diseño de la carrera profesional y un protocolo de acoso sexual.

Esperamos contar contigo para lograr los avances que necesitamos tanto los hombres como las mujeres.

Julio de 2007

Tabla 1

CONTRATACIÓN		
AÑOS	% MUJERES	% HOMBRES
1991	19,30	80,70
1992	25,32	74,68
1993	11,24	88,76
1994	39,20	60,80
1995	51,52	48,48
1996	50,00	50,00
1997	45,00	55,00
1998	58,06	41,94
1999	52,00	48,00
2000	46,57	53,43
2001	40,06	59,94
2002	44,27	55,73
2003	42,18	57,82
2004	48,61	51,39
2005	52,29	47,71
2006	50,00	50,00

Tabla 2

TABLA COMPARATIVA DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DE HOMBRES Y MUJERES INGRESADOS EN EL BANCO POPULAR DURANTE LOS ULTIMOS 16 AÑOS																
	NIV-I		NIV-II		NIV-III		NIV-IV		NIV-V		NIV-VI		NIV-VII		NIV-VIII	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
91		3		1		6		15	4	22	5	23	6	11	1	4
92	1	1		1	2	6	4	8	4	32	7	30	15	23	3	7
93		2		1		6		9	3	15	1	26	4	13	2	3
94		1				4	2	2	6	20	15	30	14	14	7	3
95		1	1			1	2	5	8	16	22	19	17	15	11	6
96		1				1	2	8	9	25	30	19	37	22	9	7
97						4	1	6	4	14	16	21	15	9	6	1
98							1	4	8	13	33	32	49	23	15	4
99				1		1			2	20	30	44	60	35	18	7
00								2	5	16	31	68	73	63	35	25
01		1		1					1	9	16	55	50	82	48	36
02		2	2			2		1		4	12	48	68	66	78	88

03	1					1		1		2	2	10	19	31	74	100
04			1						2		3	8	8	9	126	142
05	1									2	1	4		4	34	45
06	1						1	1	4			1		3	13	16
Suma	1	15	3	6	2	32	12	62	57	214	224	438	435	423	480	494
%	6,3	93,8	33,3	66,7	5,9	94,1	16,2	83,8	21,0	79,0	33,8	66,2	50,7	49,3	49,3	50,7

Vemos, pues, cómo sólo una mujer de las que han sido contratadas a partir de 1991 ha alcanzado el Nivel I, por quince hombres en la misma circunstancia; tres han llegado al Nivel II, dos al Nivel III, y así consecutivamente. Entendemos que la tabla habla por sí sola.

Fecha artículo: 2007-07-05 13:11:56 - url artículo: <http://www.comfia.net/html/8414.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>