

## 8 MARZO 2021 DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER



La pandemia está provocando muchos cambios, paralizando muchos proyectos, retrocediendo incluso en algunos aspectos.

Aunque este 8M la pandemia nos trunca el deseo de convocar una huelga y manifestaciones multitudinarias donde explotábamos la rabia interna que sentimos ante la violencia de género que tantas vidas arrebató cada año y ante las discriminaciones que padecen las mujeres en el ámbito laboral, ello no es óbice para que levantemos nuestra voces a través de la pluma y de todos los medios a nuestro alcance como reivindicación de la igualdad laboral y un “NO” rotundo a cualquier forma de violencia de género.

Estamos inmers@s en la cuarta ola feminista. No vamos a dar un paso atrás, no debemos permitir que se aproveche esta pandemia como excusa para no seguir por el camino de la igualdad de oportunidades, no consentiremos que nos digan que ahora no es el momento, porque el momento es todos los días.

Esta lucha no va a ser parada por esta pandemia, porque:

- la pandemia ha agravado las discriminaciones laborales

---

### AFILIATE A CCOO.

Contacta con tus delegados más cercanos o afíliate a través del enlace que hay en nuestra web: <https://www.ccoo-servicios.es/abanca/> Contacta: [abanca@servicios.ccoo.es](mailto:abanca@servicios.ccoo.es)

- la pandemia ha agravado la brecha salarial
- la pandemia no ha roto nuestro techo de cristal

En el sector financiero, donde representan el 50% de la ocupación total, las mujeres cobran de media un 23,5% menos que los hombres (Fuente: <https://www.ccoo-servicios.es/html/51105.html>), lo cual se traduce en brecha salarial, constituyendo el principal motivo de inequidad e ineficaz desarrollo profesional, poniendo en peligro su principal herramienta para una vida digna: el salario durante su vida laboral activa y las prestaciones que puedan necesitar hasta llegar a la pensión de jubilación.

En //ABANCA sucede lo mismo, la BRECHA SALARIAL encuentra un buen colchón donde asentarse en:

- La menor valoración económica de los roles o puestos ocupados mayoritariamente por mujeres y que afecta no solo a la parte fija de su salario, sino también a la variable.
- Los complementos salariales que capacitan a la empresa a premiar según los parámetros que considera oportunos.
- La falta de concienciación social que sigue conllevando que sea la mujer la que solicite las medidas de conciliación, siendo la más recurrente la reducción de jornada con lo que conlleva: la correspondiente reducción salarial proporcional a la reducción y en la mayoría de casos también una reducción proporcional en las cotizaciones a la Seguridad Social, lo cual a futuro le repercute negativamente en la pensión de jubilación.
- Un sistema de promoción interno donde la convocatoria de vacantes brilla por su ausencia, donde el nombramiento a dedo es la tónica general, así como la falta de transparencia en los procesos de selección y que redundan en que la mujer no pase del Nivel V, siendo algo muy excepcional verla en niveles superiores y sobre todo en puestos de Dirección de la Entidad, es lo que se conoce como TECHO DE CRISTAL.

//ABANCA debe actuar sobre la brecha salarial y el techo de cristal con políticas, recursos y estrategias que incidan sobre los factores estructurales y roles de género que determinan esta discriminación, logrando su total y definitiva erradicación.

Qué mejor oportunidad que la que tenemos este 2021 con la negociación del Plan de Igualdad.

**¡¡¡¡VIVAS, LIBRES Y UNIDAS!!!!**

08 de marzo de 2021

---

**AFILIATE A C.C.OO.**

Contacta con tus delegados más cercanos o afíliate a través del enlace que hay en nuestra web: <https://www.ccoo-servicios.es/abanca/> Contacta: [abanca@servicios.ccoo.es](mailto:abanca@servicios.ccoo.es)