

Día Internacional de la Mujer

La consideración de que las mujeres están menos comprometidas con el empleo, y la percepción de que su salario es complementario al del cónyuge, actúa en contra de su contratación, retribución y carrera profesional, y forma parte de una cultura organizativa empresarial que, a priori, minusvalora el papel de las mujeres y las considera menos rentables. Estereotipos de género que las sitúa en un mayor riesgo potencial de **ser las primeras candidatas en los planes de reducción de plantillas.**

La falta de **Políticas de inversión en servicios públicos del cuidado (escuelas infantiles, atención a personas dependientes) y de fomento de la corresponsabilidad de hombres y mujeres,** hacen incompatible la vida laboral con la personal y familiar de las mujeres, en igualdad de trato y oportunidades que sus compañeros. La falta de corresponsabilidad precariza el trabajo de las mujeres.

Cada día **se pierden derechos sociales y laborales** y, con ellos, vías para la igualdad. Actualmente, la posibilidad de conciliar es cada vez más reducida, dada la flexibilidad del trabajo y el aumento de la movilidad, lo que implica el incremento de la individualización y de la autonomía de la vida familiar.

Las medidas de corresponsabilidad **son una inversión en las empresas.** Una plantilla motivada, implicada y comprometida es su mejor activo.

Ser corresponsables **es una responsabilidad compartida** en la lucha por la igualdad, y **COMPARTIR ES GANAR,** un beneficio para toda la sociedad.

Ser mujer en BMN

Si queremos estudiar la situación de la mujer en BMN tal vez deberíamos comenzar por analizar cómo ve BMN a la mujer. Posiblemente baste con mirar la poca representación que tenemos las mujeres en el Consejo de Administración. ¿Hay alguna mujer? ¡Una tan solo! ¡Somos invisibles para ellos! Una imagen bastante pobre que nos muestra la falta de convencimiento de BMN por querer integrar a la mitad del potencial humano que forma la plantilla.

Esta situación es totalmente inversa al espíritu democrático, a la libertad y a la igualdad. Pero nuestro temor también se centra en que la entrada de la mujer a mayores puestos de responsabilidad se haga falseando el concepto de empoderamiento, que solo nos dejen entrar otorgándonos cargos de menor relevancia; o, lo que es peor, que solamente entren mujeres "creadas" a su imagen y semejanza, es decir, mujeres que -al igual que ellos- ignoren que las personas tienen una vida personal y familiar fuera del trabajo.

La ley nos dice que hombres y mujeres somos iguales; por los resultados, BMN nos está demostrando que no lo considera así.

Techo de cristal

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

Reivindica tus derechos.

Participa en los actos y concentraciones convocados.

Desglose hombres y mujeres estructura red BMN

	nº puestos	Hombres		Mujeres		No asignado
Direcciones Territoriales	4	3	75,00%	0	0,00%	1
Direcciones Regionales	12	9	75,00%	2	16,67%	1
Direcciones Comerciales	49	33	67,35%	16	32,65%	0
Direcciones de Sucursales	818	547	66,87%	266	32,52%	5
Subdirecciones de Sucursales	594	234	39,39%	360	60,61%	
Gestión de Empresas	91	54	59,34%	37	40,66%	
Gestión de Banca Personal	59	19	32,20%	40	67,80%	

¿Qué es la brecha salarial de género?

El término brecha salarial se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombre, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida a consecuencia de los trabajos "feminizados".

Por tanto, es un reflejo de la discriminación y las desigualdades en el mercado laboral que afectan principalmente a las mujeres.

Las mujeres tienen unas cualificaciones iguales o mejores que los hombres, pero muchas veces no se valora de la misma manera y su carrera profesional es más lenta.

Las responsabilidades familiares tampoco se comparten por igual. Son más las mujeres que interrumpen su vida profesional y luego no vuelven a trabajar a tiempo completo.

Si se suma el salario más bajo por hora al hecho de que las mujeres trabajan menos horas que los hombres a lo largo de la vida activa, resulta que las pensiones que cobran las mujeres son más bajas. Eso revierte en que hay más mujeres que hombres que caen en la pobreza a edades avanzadas.

Según el estudio elaborado por CCOO, entre 2008 y 2011 la diferencia salarial entre hombres y mujeres ha aumentado de 5.292 a 5.900 euros anuales y ha subido dos puntos porcentuales, lo que indica que el salario de los hombres equivale al 130% del salario femenino.

COMFIA-CCOO BMN considera fundamental la negociación de Planes de Igualdad y el establecimiento de acciones positivas en el ámbito de BMN de forma que se consiga una mayor transparencia en los sistemas retributivos y una adecuación de complementos salariales, así como dotarnos de medidas que combatan la segregación horizontal y vertical claramente existente en los puestos de responsabilidad.

OTROS ENLACES



Gaceta Sindical

Día Internacional de la Mujer.

"Logremos, pues, posiciones de poder para grupos de mujeres, a ver si así llega el momento en que **subamos un escalón significativo la percepción social del poder género-sexo femenino**, de modo que todas y cada una de las mujeres seamos más respetadas y no se pueda hacernos violencia ni ignorarnos con impunidad. Pues eso significa, entre otras cosas, tener poder: no ser atropelladas, no vivir en un mundo enteramente configurado por voluntades ajenas, cuyos intereses y perspectivas nos son extraños, cuando no hostiles. Circular por un mundo nuestro en la medida en que todas y todos lo compartimos como común, sin espacios acotados en función de algo tan irrelevante a esos efectos como es la pertenencia a un sexo determinado".

"Las mujeres y el poder" Celia Amorós. Revista Utopías.

Ficha de afiliación

Nombre y apellidos

DNI Teléfono Fecha nacimiento

Dirección.....

Población Código postal

Empresa/centro de trabajo.....

Domiciliación bancaria:

Iban	Banco/Caja	Oficina	D C	Cuenta corriente/libreta
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Correo electrónico

Firma:

PROTECCIÓN DE DATOS:
De conformidad con la ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal, te informamos que tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como -en todo caso- a la C.S. CCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es> hacer clic sobre Conoce CCOO. La finalidad del tratamiento de tus datos, por parte de todas ellas, la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado/afiliada. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a C.S. CCOO Responsable de Protección de datos, C/ Fernández de la Hoz nº 12 - 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un correo electrónico a lodp@cco.es o llamar al teléfono 917028077.