

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%	

