

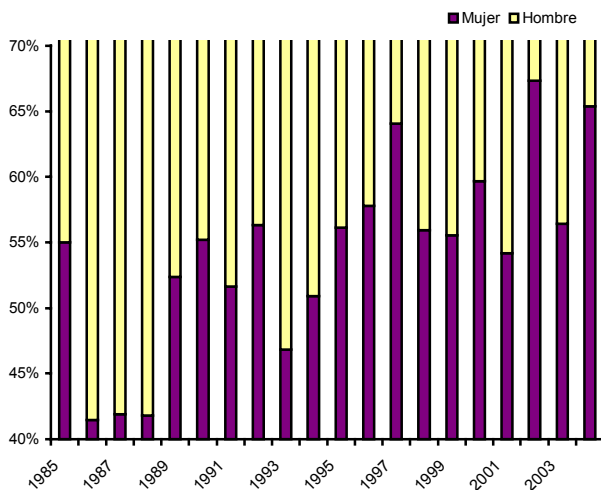
¿En Banco Sabadell, la mujer sufre discriminación? (1)

Con este escrito iniciamos la publicación de un estudio que hemos realizado para detectar posibles situaciones de discriminación de género y, a la vez, proponer soluciones y alternativas viables. Nos centraremos en tres puntos, tratando sólo el primero en este documento:

1. Estudio de género en el acceso a BS
2. Situación actual de la plantilla en BS
3. Carrera profesional de la mujer en BS

ESTUDIO DE GÉNERO EN EL ACCESO A BS

La gran incorporación de las mujeres al mercado laboral se produce, también en Banco Sabadell, desde hace más de 25 años; mientras en 1985 la plantilla femenina representaba el **25%**, en 2004 este porcentaje era del **40%**. Una cifra significativa es la de 2002, cuando más del 67% de los contratados han sido mujeres.

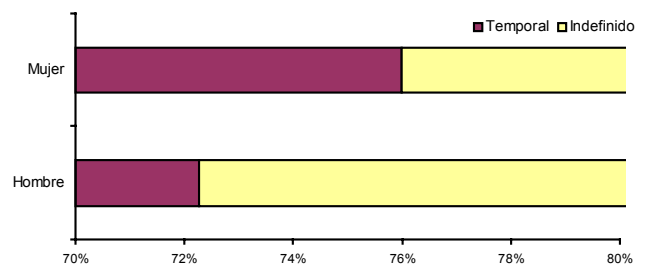


Este hecho en principio podría parecer una acción positiva, encaminada a equilibrar los porcentajes de plantilla de hombres y mujeres, respetando el principio de igualdad de géneros y la no-discriminación a que obliga la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores y el actual Convenio Colectivo de Banca.

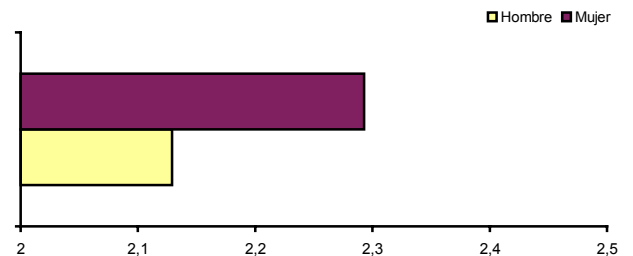
Pero, profundicemos un poco más:

- ¿Hay discriminación de género en la temporalidad de los contratos con los que acceden las empleadas a Banco Sabadell?

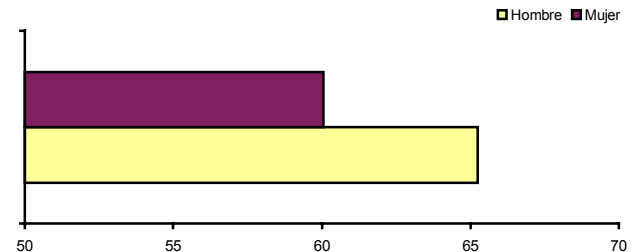
Por una parte hay más mujeres que hombres con contrato temporal, la diferencia es pequeña pero significativa:



También el número de contratos temporales que se hacen por persona, es ligeramente superior en las mujeres:

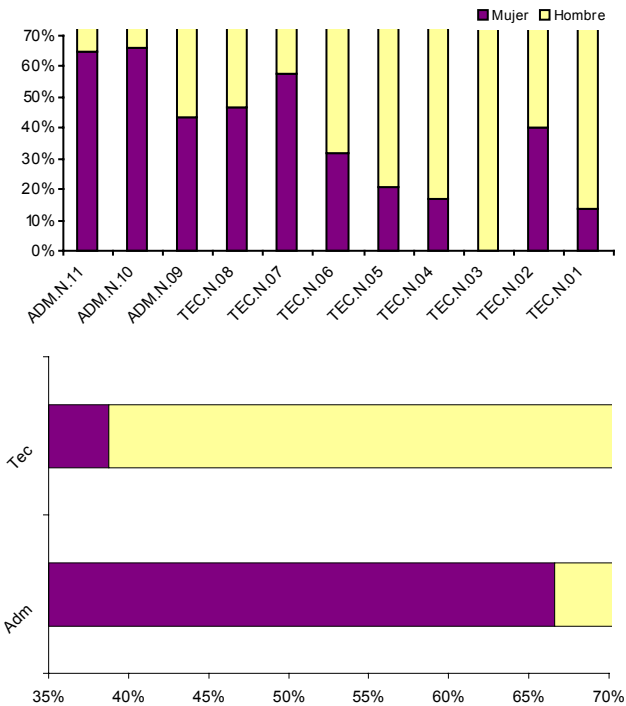


Además, entre el personal con contrato temporal que acaba fijo en la empresa se observa también una ligera diferencia en perjuicio de las mujeres:



Estos tres factores sumados, nos dan una **discriminación real de las mujeres en la temporalidad de los contratos.**

- ¿Hay discriminación de género en la categoría con la que acceden las empleadas a Banco Sabadell?



Aquí podemos constatar que el Banco tiene una gran asignatura pendiente. **Banco Sabadell discrimina a la mujer en el acceso al Grupo de Técnicos**, manifestando una falta de reconocimiento del valor del trabajo de las mujeres.

Denunciamos la necesidad inmediata de revisar y corregir los procesos de selección, mediante acciones positivas encaminadas a establecer principios de igualdad de oportunidades y no-discriminación como:

- El establecimiento de objetivos concretos para reducir los niveles de temporalidad, manteniendo, lógicamente, el volumen de ocupación.
- Procurar que haya candidaturas femeninas, prestando especial atención a aquellas que se

presenten para departamentos o categorías donde hay más carencia de mujeres.

- Sensibilización de los responsables de la selección de personal, así como de la plantilla en general, hacia los principios de igualdad.
- Garantizar sistemas objetivos para los procesos de selección y contratación. Controlar que las exigencias formativas se ajusten a los requerimientos reales del puesto de trabajo.
- Conseguir que la denominación de un puesto de trabajo no implique un sexo específico.
- La creación de una comisión de igualdad de carácter permanente, que controle y vigile el cumplimiento de las normas legales y convencionales anti-discriminatorias, así como garantizar la aplicación de éstas y otras medidas de acción positiva.

Nos encontramos en una empresa con un primer elemento de discriminación al que se han de enfrentar las mujeres: una restricción de acceso a contratos indefinidos y una restricción de acceso directo a determinadas categorías profesionales.


Banco Sabadell transgrede el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que presupone la ausencia de discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso a la ocupación, incluyendo los criterios de selección.

Desde COMFIA-CCOO del Grupo Banco Sabadell confiamos que este estudio, además de informar de la situación de la mujer trabajadora en el Banco, sirva para motivar a los gestores de esta empresa, y especialmente a los responsables de RRHH, a trabajar con el fin de asumir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en Banco Sabadell.

Sabadell, 15 de septiembre de 2005

SECRETARÍA DE LA MUJER

Conéctate a nuestra web: People > Gestoría > Enlaces de interés > <http://bs.comfia.net>

Boletín de afiliación	Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.	Firma
Nombre _____	Ofic.: _____	 Fecha / /
Domicilio _____	_____	
Población _____	C.P.: _____	
Cta. adeudo _____	_____	
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la LOPD 15/99 y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>		