

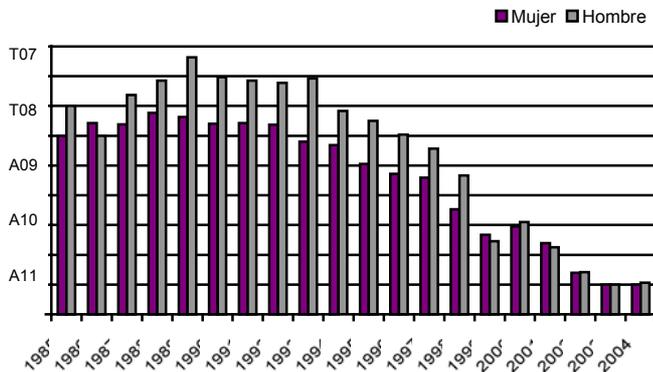
## ¿En Banco Sabadell, la mujer sufre discriminación? (y 3)

Con este escrito finalizamos la primera parte del estudio en el que hemos constatado la existencia en Banco Sabadell de discriminación de género, proponiendo soluciones. Hemos basado nuestro estudio en tres puntos, a continuación trataremos el tercero y último:

1. Estudio de género en el acceso a BS
2. Situación actual de la plantilla en BS (ambos disponibles en nuestra Web <http://bs.comfia.net>)
3. Carrera profesional de la mujer en BS

### CARRERA PROFESIONAL DE LA MUJER EN BS

La referencia de este estudio es la plantilla de Banco Sabadell que ha entrado desde el año 1985 hasta 2004, con categoría de nivel XI. Este colectivo corresponde al 22% del personal de Banco Sabadell y está compuesto por un 64% de mujeres y un 36% de hombres. La media de la categoría actual por género y antigüedad del mencionado colectivo es la siguiente:



El resultado es contundente: más de un 55% de los hombres tienen categoría de técnico, frente al 35% de las mujeres. **Estos veinte puntos de diferencia demuestran una grave discriminación en la carrera profesional de la mujer en Banco Sabadell**, sin ninguna causa evidente que lo justifique (excepto la actitud no equitativa de la empresa).

Más datos: de 1.293 mujeres, sólo una ha llegado al nivel IV, mientras que de un total de 737 hombres,

cuatro han alcanzado la misma categoría y otros cuatro la superior (nivel III). **La escasa presencia de la mujer en los puestos de responsabilidad y que, en igualdad de condiciones, las categorías superiores “estén reservadas” para los hombres, implica una discriminación que reclama la modificación urgente de las políticas de RRHH de esta empresa.**

Categ. Actual	Mujeres		Hombres		%diferencial discriminación
	Núm	%	Núm	%	
T03	0	-	4	0.55	-0.55
T04	1	0.07	4	0.55	-0.48
T05	4	0.31	18	2.45	-2.14
T06	37	2.86	86	11.70	-8.84
T07	49	3.80	73	9.90	-6.10
T08	364	28.15	222	30.10	-1.95
A09	363	28.07	132	17.90	10.17
A10	153	11.83	71	9.60	2.23
A11	322	24.91	127	17.25	7.66

Por otra parte, el estudio de este colectivo pone de relieve que **los niveles VII y VIII se están convirtiendo en el “TECHO DE CRISTAL”** con el que se encuentran las mujeres en su camino hacia la promoción y reconocimiento profesional, frustrando en muchas ocasiones sus expectativas laborales.

**Ante esta situación desde COMFIA-CCOO reclamamos acciones** que hagan posible el equilibrio entre carrera profesional y responsabilidades de ámbito personal, para mujeres y hombres, no menos afectados (inmersos en prolongaciones injustificadas de jornada, verdadero mal endémico de esta empresa). Como:

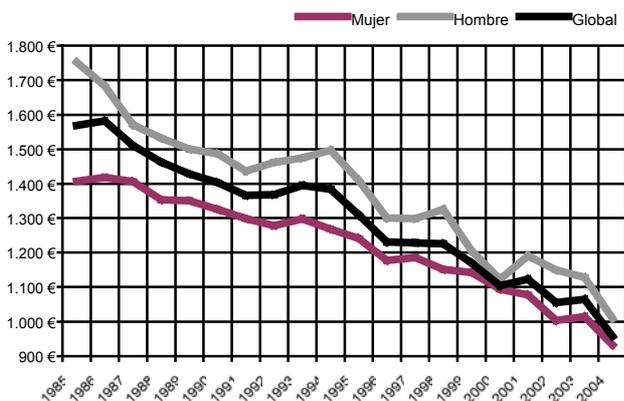
- Una amplia campaña de sensibilización sobre igualdad de género, a la plantilla en general y especialmente dirigida a las personas que ocupan puestos de dirección.
- Relacionar la formación con la promoción y la clasificación profesional, incluyendo cursos abiertos a todas las categorías laborales.
- Creación de una comisión mixta para la igualdad de oportunidades con capacidad de intervención en la selección, contratación, formación y promoción. Así como acceso a la información y a los medios necesarios para realizar el seguimiento de todos estos procesos.

- Asegurar que la formación se haga durante la jornada laboral.
- Inclusión en la partida de beneficios sociales de medidas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.
- Controlar el cumplimiento de la jornada laboral establecida en el convenio colectivo, para evitar los excesos de jornada no regulados.
- **Que se cumpla el principio de igualdad retribuida: se ha de pagar la misma retribución para un trabajo de igual valor, incluyendo cualquier tipo de remuneración que se perciba, directa o indirectamente, relacionado con el trabajo.**
- Instituir, transitoriamente, una cuota de promoción de mujeres cualificadas para puestos de dirección y responsabilidad, hasta conseguir el equilibrio en la empresa.

El paso a una categoría profesional superior significa una mejora de las condiciones de trabajo, entre ellas una mayor retribución. La normativa existente prohíbe taxativamente establecer diferentes condiciones discriminatorias por razón de sexo.

**¿En el Banco de Sabadell hay diferencia salarial entre trabajadoras y trabajadores?**

Hemos comparado el salario medio actual, a igual antigüedad, de los trabajadores y trabajadoras entrados desde 1985, sin tener en cuenta la categoría de entrada. El resultado muestra otra vez **una discriminación, en este caso es salarial, que sufren las mujeres en comparación con los hombres en esta empresa, lo que se llama brecha salarial:**



Conéctate a nuestra web: People > Secciones Sindicales > CCOO-Grupo BS > <http://bs.comfia.net>

**Es necesario invertir en el futuro y la mejor base es un plan de Igualdad** que vele para que los hombres y mujeres compartan responsabilidades laborales, familiares y sociales.

**Es necesario que la cultura de la empresa incorpore los valores y las aportaciones de las mujeres, de lo contrario es una injusticia, además de un gran menosprecio de nuevas posibilidades y mejoras empresariales.**

Nos gustaría que este análisis ayudara a muchos hombres y no pocas mujeres, a que dejen de percibir la acción positiva como un perjuicio: algunos considera que ahora son ellos quienes sufrirán una auténtica discriminación, las otras por interpretar la acción positiva en clave proteccionista y, en definitiva, como una tutela que perpetua un trato no igualitario entre hombres y mujeres. Estos dos argumentos olvidan que no se puede llegar a una situación de igualdad cuando se parte de una situación de desventaja. No podemos pretender que la igualdad entre hombres y mujeres se consiga por el mero hecho de decir que ya somos iguales, necesita de la implicación de la empresa y la colaboración solidaria y generosa de todos los compañeros y compañeras.

**Desde COMFIA-CCOO esperamos que este estudio sea suficiente para que la empresa se preocupe por el tema, profundizando en las causas y, sobre todo, tome las medidas correctoras necesarias para alcanzar la igualdad laboral entre las mujeres y los hombres que formamos Banco Sabadell.**

Sabadell, octubre de 2005

**SECRETARIA DE LA MUJER**

<b>Boletín de afiliación</b> <i>Enviar a</i> ➔	<b>0901 – 0105 CC.OO.</b>	Firma
Nombre .....	Ofic.: .....	
Domicilio .....	C.P.: .....	
Población .....		
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>		Fecha / /