

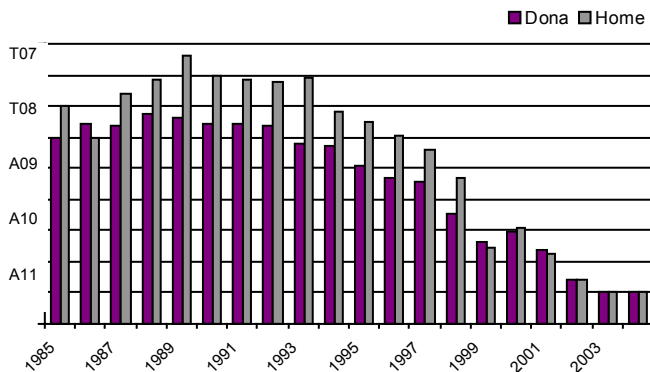
A Banc Sabadell, la dona pateix discriminació? (i 3)

Amb aquest escrit acabem la primera part de l'estudi en el qual hem constatat l'existència a Banc Sabadell de discriminació de gènere i hem proposat solucions. Hem basat el nostre estudi en tres punts. Tot seguit tractarem el tercer i últim punt:

1. **Estudi de gènere en l'accés a BS**
2. **Situació actual de la plantilla del GBS** (tots dos els teniu disponibles al nostre web <http://bs.comfia.net>)
3. **Carrera professional de la dona a BS**

CARRERA PROFESSIONAL DE LA DONA A BS

La referència d'aquest estudi és la plantilla de Banc Sabadell que ha entrat des de l'any 1985 fins al 2004, amb categoria de nivell XI. Aquest col·lectiu correspon al 22% del personal de Banc Sabadell i està format per un 64% de dones i un 36% d'homes. Fent una mitjana, la categoria actual per gènere i antiguitat d'aquest col·lectiu és:



El resultat és contundent: més d'un 55% dels homes tenen categoria de tècnic, respecte al 35% de les dones. **Aquests vint punts de diferència demostren que hi ha una greu discriminació en la carrera professional de la dona a Banc Sabadell**, sense cap motiu evident que ho justifiqui, llevat de l'actitud no equitativa de l'empresa.

Encara és més greu que, de les 1.293 dones, només una ha arribat a nivell IV, mentre que d'un total de 737 homes, quatre han aconseguit la mateixa categoria i quatre més la categoria superior

(nivell III). **L'escassa presència de la dona als llocs de responsabilitat i el fet que els homes acaparen les categories superiors comporten un greuge comparatiu que reclama la modificació urgent de les polítiques de recursos humans d'aquesta empresa.**

Categ. actual	Dones		Homes		%diferencial Discriminació
	N.	%	N.	%	
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	223
A11	322	24,91	127	17,25	7,66

D'altra banda, l'estudi d'aquest col·lectiu mostra que **els nivells VII i VIII es converteixen en el "SOSTRE DE VIDRE"**, en què topen les dones en el seu camí cap a la promoció i el reconeixement professional, frustrant moltes vegades les seves expectatives laborals.

Davant d'aquesta situació des de COMFIA-CCOO reclamem accions que facin possible l'equilibri entre carrera professional i responsabilitats de l'àmbit personal, per a dones i homes (no menys afectats, immersos en prolongacions injustificades de jornada, veritable malaltia endèmica d'aquesta empresa). Com:

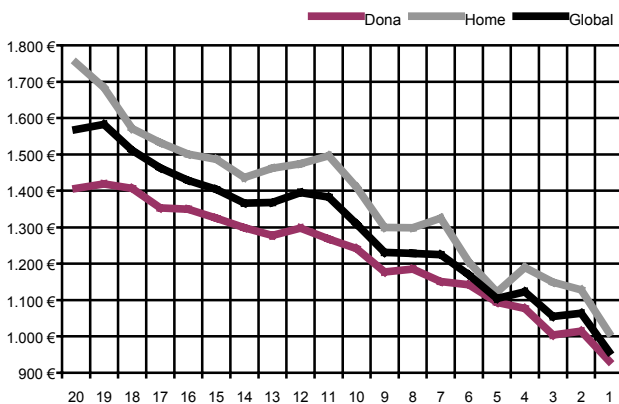
- Una àmplia campanya de sensibilització sobre igualtat de gènere, a la plantilla en general i especialment dirigida a les persones que ocupen llocs de direcció i organització del treball.
- Relacionar la formació amb la promoció i la classificació professional, incloent cursos oberts a totes les categories laborals.
- Creació d'una comissió mixta per a la igualtat d'oportunitats amb capacitat d'intervenció en la selecció, la contractació, la formació i la promoció. També amb accés a la informació i als mitjans necessaris per fer el seguiment de tots aquests processos.

- Assegurar que tota la formació es faci durant la jornada laboral.
- Inclusió en la partida de beneficis socials de mesures encaminades a facilitar la conciliació de la vida laboral amb la familiar i personal.
- Controlar el compliment de la jornada laboral establerta en el conveni col·lectiu per evitar els excessos de jornada no regulats.
- **Que es compleixi el principi d'igualtat retribuïda: s'ha de pagar la mateixa retribució per una feina d'igual valor, incloent qualsevol tipus de remuneració que es percebi directament o indirectament relacionat amb la feina.**
- Instituir, transitòriament, una quota de promoció de dones qualificades per a llocs de direcció i responsabilitat, fins a aconseguir un equilibri equitatiu entre gèneres.

El pas a una categoria professional superior significa una millora de les condicions de treball. Entre les quals hi ha una retribució més alta. La legislació vigent prohibeix taxativament establir diferents condicions discriminatòries per raó de sexe.

A Banc Sabadell hi ha diferència salarial entre treballadores i treballadors?

Hem comparat el salari mitjà actual, a igual antiguitat, dels treballadors i les treballadores que han entrat des de 1985, sense tenir en compte la categoria d'accés. El resultat mostra novament **una discriminació, en aquest cas salarial, que sofreixen les dones en comparació amb els homes en aquesta empresa, el que s'anomena bretxa salarial:**



Connecta't al nostre web: **People > Seccions Sindicals > COMFIA-CCOO > <http://bs.comfia.net>**

Cal invertir en el futur i el millor fons, per això és un pla d'igualtat, vetllant perquè els homes i les dones comparteixin responsabilitats laborals, familiars i socials.


És necessari que la cultura de l'empresa incorpori els valors i les aportacions de les dones. Si no és així, es tracta d'una injustícia, a més d'un greu menyspreu de noves possibilitats i millores empresarials.

Aquesta anàlisi ens agradaria que ajudés molts homes i no poques dones que deixin de percebre l'acció positiva com un perjudici: alguns consideren que són ara ells qui poden patir una autèntica discriminació, les altres interpreten l'acció positiva en clau proteccionista i, en definitiva, com un tutela que perpetua un tractament no igualitari entre homes i dones. Aquests dos arguments obliden que no es pot arribar a una situació d'igualtat quan es parteix d'una situació de desavantatge. Que no podem pretendre que la igualtat entre homes i dones s'aconsegueixi pel sol fet de dir que som iguals, necessita de la implicació de l'empresa, i la col·laboració solidària i generosa de tots els companys i les companyes.

Des de COMFIA-CCOO esperem que aquest estudi sigui suficient perquè l'empresa es preocupi pel tema, aprofundint en les causes i, sobretot, que prengui les mesures correctores necessàries per aconseguir la igualtat laboral entre les dones i els homes que formem Banc Sabadell.

Sabadell, octubre de 2005

SECRETARIA DE LA DONA

Butlleta d'afiliació	Enviar a ➔	0901 – 0105 CC.OO.	Signatura
Nom		Ofic:	 Data / /
Domicili		CP:	
Població			
Cte. càrrec			
<small>Estic informat que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CCOO, que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la LOPD 15/99 i resta de normativa complementària a través de les seus de CCOO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CCOO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small>			