

INFOIGUALDAD

Igualdad de Oportunidades

comfia



banca cívica

Número 13 JULIO 2011



Valoración de CC.OO sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en Cajasol y Protocolo de violencia de género

Reunión de la Comisión de Igualdad 27 junio 2011

El pasado lunes 27, a propuesta de **CCOO**, se celebró una reunión de la Comisión de Igualdad de Cajasol para tratar asuntos pendientes desde la reunión de marzo, que entendíamos conveniente zanjar ante el nuevo escenario que supone el paso de Cajasol a Banca Cívica.

DIAGNÓSTICO DE GÉNERO. -

En 2008 se plantea en la Comisión de Igualdad la necesidad de elaborar un Diagnóstico de género, que reflejara la situación de la plantilla en cuanto a Igualdad de Oportunidades, y nos sirviera como punto de partida para trabajar en la aplicación de los Planes de Acción Positiva.



En Octubre de 2010 se nos entrega el documento completo con datos a fecha 31/12/2008, quedando pendiente de revisión y compromiso por nuestra parte de valoración del mismo, que hemos efectuado en esta reunión.

El Diagnóstico fue elaborado unilateralmente por la Caja, pero abierto a las aportaciones de la representación sindical, en orden a mejorarlo y enriquecerlo desde nuestro punto de vista, **siendo CC.OO la única fuerza sindical que ha presentado su propia valoración**, conclusiones y recomendaciones, solicitado ampliación de algunos datos y señalado errores para que fueran corregidos.

Por su interés ofrecemos una breve descripción del Diagnóstico y resumen de las conclusiones obtenidas, a partir de los datos facilitados por la Caja.

Se compone de 39 tablas con datos de plantilla a 31/12/2008, algunas actualizadas a 31/5/2010, distribuida por edad, tipo de contrato, antigüedad, nivel jerárquico, etc.; movimientos de personal (altas y bajas, permisos); responsabilidades familiares; promoción y formación.

En el aspecto cualitativo, se hace un recorrido por los distintos ámbitos que configuran la cultura empresarial, desde la Responsabilidad Social Corporativa hasta las políticas de Igualdad, pasando por Selección y Contratación, Formación, Promoción, Comunicación, Conciliación, etc.

Puedes consultar el Diagnóstico completo en nuestra web.

NUESTRAS CONCLUSIONES: VALORACIÓN DE CCOO

- **Incremento de la plantilla femenina:** actualmente en torno al 40%, aunque hay cierto estancamiento desde la fusión, a pesar de los procesos de desvinculación y prejubilaciones, que han afectado en su mayoría a hombres y a pesar de que se han incorporado más mujeres que hombres, gracias a los procesos objetivos de selección y contratación, que constituyen la mejor garantía para el acceso en igualdad de oportunidades.
- **El índice de feminización de la representación sindical** está muy por debajo del de la plantilla y, aunque **CCOO** es el sindicato con mayor nº de delegadas y más cargos de responsabilidad entre ellas (al contrario de lo que ocurre en la empresa), es algo que debemos mejorar.
- **Por funciones:** las mujeres se concentran en el puesto de personal administrativo de la red comercial (53% mujeres frente a 33% hombres), ocupan tan sólo el 18% de las direcciones de oficinas y sólo se alcanza el equilibrio en subdirección de oficinas. Aún más baja es la presencia en alta dirección y jefaturas intermedias.
- **Por niveles:** son mayoría en los niveles XIII al VIII, equilibrio en nivel VII (al que se accede por oposición) y reducción progresiva hasta nivel I, siendo la mayor concentración de mujeres en nivel XII y la de hombres en nivel V, como dato curioso. Más datos:
 - **Nivel I al VI:** 59% del total plantilla masculina, frente al 23% de la femenina.
 - **Nivel VII al XIII:** 76% del total plantilla femenina, frente al 39% de la masculina. Es el denominado "techo de cristal" o segregación vertical, que sólo superan una minoría de mujeres que alcanzan los niveles y puestos más altos, a los que normalmente se accede por libre designación.
- **Contratación:** acceden más mujeres que hombres a puestos administrativos (Oposiciones externas 60/40), sin embargo para alta dirección y jefaturas intermedias el porcentaje de hombres es muy superior (75/25). Viene a reforzar aún más el "techo de cristal".
- **Promoción:** hay mayoría de mujeres que ascienden por antigüedad y por oposiciones de capacitación, mientras que por clasificación de oficinas y libre designación son mayoría los hombres. Es donde las mujeres encuentran los mayores obstáculos.
- **Formación:** equilibrio en cuanto a participación, hay mayoría de mujeres en cursos de promoción (las mujeres quieren promocionar, pero no se les pone fácil), escasez de mujeres en cursos externos y elevada participación en horario de tarde y en aula virtual. **Reivindicamos el compromiso de la empresa con el principio de esfuerzos compartidos y la necesidad de impartir formación en horario laboral a personas con responsabilidades familiares o problemas de conciliación.**
- **Conciliación:** el uso de medidas está mucho más extendido entre ellas, sobre todo en permisos no retribuidos (jornada reducida y excedencia por cuidado de hijos/as). Los permisos de paternidad no son usados al 100% por los hombres.
- **Salud laboral:** índices muy elevados y preocupantes de mujeres en incapacidad temporal, al incluirse las bajas durante el embarazo, y en accidentes de trabajo. **Habría que comenzar a aplicar a la salud laboral un enfoque de género.**



Agradecemos la actitud de la empresa, que se ha mostrado receptiva a asumir muchas de nuestras aportaciones e incorporarlas al documento, así como a corregir algunos errores tanto de redactado como de contenido. Asimismo ha quedado en revisar algunos aspectos que desde **CCOO** se han solicitado, como el escaso uso que hacen los compañeros de los permisos de paternidad y se ha ofrecido a realizar un estudio más amplio sobre Formación interna.

PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO



En marzo se aprobó el Protocolo de Violencia de Género, después de un parón en la negociación.

Desde **CCOO**, valoramos muy positivamente el acuerdo alcanzado, que supone un paso más en la batalla que hay que seguir librando contra la violencia de género y que junto con el Protocolo de Acoso Psicológico y el de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, sitúa a Cajasol entre las Entidades que cuentan con mejores herramientas para luchar contra la discriminación en el seno de la empresa.

**TODO EL
CONTENIDO DE
LA LEY Y MÁS....**



El Protocolo hace suyas todas las medidas contempladas en el art.21 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como no podía ser de otra manera, pero además amplía algunas de ellas y se recogen otras nuevas, a cargo de la empresa y en beneficio de las afectadas, quienes se verán atendidas, si así lo desean, por las Agentes de Igualdad, garantizándose el respeto a la voluntad de la víctima y la confidencialidad en todo el proceso, así como el asesoramiento y protección por personas expertas. Puedes consultar los textos en nuestra página web: www.comfia.net/cajasol



Finalmente, debemos felicitarnos por haber conseguido **mantener los criterios de conciliación** de cara a salida a oficinas, con motivo de la reestructuración que se está llevando a cabo en los servicios centrales de la Entidad, algo por lo que hemos peleado siempre; una lucha que **CCOO** ha librado en solitario y que supone una garantía para las personas que conformamos la entidad.