

Madrid 14 de octubre de 2005

Estimado/a compañero/a:

La incorporación de la mujer al trabajo ha provocado uno de los cambios más profundos en la vida social española de las últimas décadas. Este cambio ha supuesto el nacimiento de nuevas relaciones, que ha tenido una enorme repercusión en todos los niveles de nuestra sociedad.

Ha sido necesario establecer un nuevo modo de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres en busca de un reparto equilibrado de responsabilidades entre ambos en su vida social, profesional y privada.

Sin embargo la discriminación sigue siendo moneda de cambio corriente tanto en los centros de trabajo como en el conjunto de la sociedad. Según se recoge en el informe "**La hora de la igualdad en el trabajo**" publicado por la OIT en 2003, las mujeres son, con mucho, el grupo más discriminado.

Es cierto que en el sector de ahorro en general y en CECA en particular da la sensación de que no existe tal discriminación. Muchas veces, al analizar los datos globales, perdemos las perspectivas de nuestro propio entorno y no alcanzamos a ver situaciones discriminatorias cercanas y sus consecuencias.

En el Convenio Colectivo vigente se incide en la necesidad de establecer, en cada entidad, las bases indispensables y convenientes para evitar situaciones de acoso moral y sexual; así mismo, en su artículo 13, las partes firmantes se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo.

Con el fin de materializar, en nuestra entidad, las directrices plasmadas en el convenio del sector, durante los últimos meses la sección sindical de CC.OO. de CECA ha estado trabajando en nuestro proyecto de "**Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en CECA**" y en el que se pueden apreciar dos grandes bloques:

1. Estudio sobre la plantilla de CECA diferenciando entre hombres y mujeres.

En este estudio se incluye la composición actual de la plantilla y un estudio comparativo de la carrera profesional de ambos sexos durante los últimos 15 años. De su resultado se desprende que existen diferencias importantes en cuanto al porcentaje total de mujeres con respecto al de los hombres (39% y 61% respectivamente).

Así mismo, es desalentador comprobar como el colectivo de mujeres parece tener vetado el acceso a los niveles superiores, donde el porcentaje de éstas es muy inferior al de hombres (21% de mujeres en el Grupo 1 Niveles I-V frente al 79% de hombres).

2. Propuestas para la igualdad.

Frente a esta situación, nuestra sección sindical plantea un programa con tres objetivos principales:

- ✓ Suprimir gradualmente las diferencias actuales.
- ✓ Evitar situaciones similares futuras.
- ✓ Garantizar la integridad y la dignidad de los trabajadores de CECA

Todo el programa se asienta en tres pilares principales:

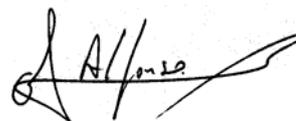
- ✓ Afrontar el Acoso Moral y Sexual estableciendo protocolos de actuación.
- ✓ Mediante acuerdos concretos en nuestra empresa, mejorar y potenciar la legislación vigente sobre:
 - Conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Violencia de género.
- ✓ Igualdad de oportunidades en la contratación y la carrera profesional de los/as trabajadores/as de CECA.

Como podrás comprobar el objetivo es bastante ambicioso y lógicamente su desarrollo deberá ser abordado en varias fases en coordinación con el resto de secciones sindicales y adoptando, en cada momento, las estrategias más adecuadas.

En el caso del Acoso Moral y Acoso Sexual nuestra sección sindical ya tiene elaborados sendos protocolos que intentaremos consensuar, con las otras secciones sindicales, para elaborar una plataforma de negociación con la empresa.

Como en otras ocasiones, si quieres profundizar o conocer más detalles de nuestro proyecto, te puedes dirigir a cualquiera de los delegados de nuestra sección sindical.

Sin otro particular, recibe un afectuoso saludo.



Alfonso Estepa Castro
Sec. S. Sindical de CC.OO.de CECA

Delegados de CC.OO.

Raquel Gutierrez Cepero	ext. 5015
María del Carmen Andonaegui	ext. 5587
Alfredo San Andrés Yélamosext.	5086
José Luis Díez Andrés	ext. 5279
Manuel Mombiedro González	ext. 5660
Alfonso Estepa Castro	ext. 7966



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN C.E.C.A.

Proyecto

septiembre 2005



INTRODUCCIÓN

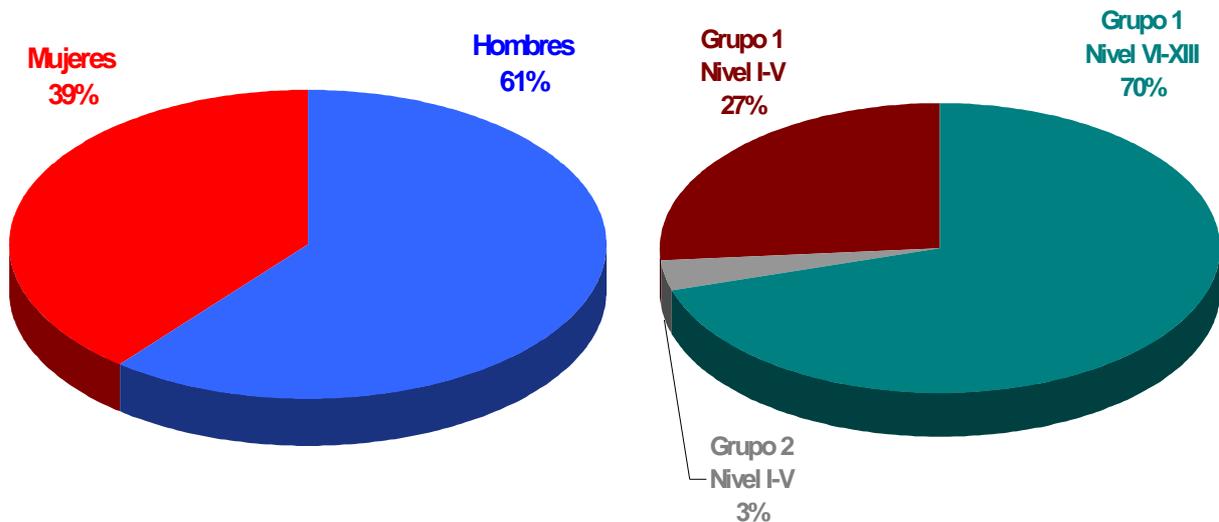
- La incorporación de las mujeres en el sector de ahorro es una realidad
- El porcentaje de mujeres en la plantilla de CECA va en aumento
- En los dos últimos años el porcentaje de mujeres que se han incorporado a la plantilla es superior al de los hombres
- El acceso de hombre y mujeres se realiza con los mismos niveles académicos
- Después de su incorporación definitiva su carrera profesional no es igual
- Se hace necesario tomar medidas para cambiar esta situación discriminatoria para las mujeres

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA DE C.E.C.A. (31.08.2005)

Niveles	Total	%		Hombres	%		Mujeres	%	
Nivel I	19	2%		19	100%		0	0%	
Nivel II	17	2%		15	88%		2	12%	
Nivel III	43	6%		33	77%		10	23%	
Nivel IV	87	11%		69	79%		18	21%	
Nivel V	46	6%	27%	32	70%	79%	14	30%	21%
Nivel VI	235	30%		159	68%		76	32%	
Nivel VII	98	13%		50	51%		48	49%	
Nivel VIII	8	1%		2	25%		6	75%	
Nivel IX	73	9%		25	34%		48	66%	
Nivel X	55	7%		24	44%		31	56%	
Nivel XI	21	3%		9	43%		12	57%	
Nivel XII	50	6%		17	34%		33	66%	
Nivel XIII	22	3%	70%	7	32%	52%	15	68%	48%
Total Grupo 1	774	97%		461	60%		313	40%	
Nivel I	2	8%		2	100%		0	0%	
Nivel II	20	77%		19	95%		1	5%	
Nivel III	3	12%		3	100%		0	0%	
Nivel IV	1	4%		1	100%		0	0%	
Nivel V	0	0%	3%	0	0%	96%	0	0%	4%
Total Grupo 2	26	3%		25	96%		1	4%	
TOTAL CECA	800			486	61%		314	39%	

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA DE C.E.C.A.

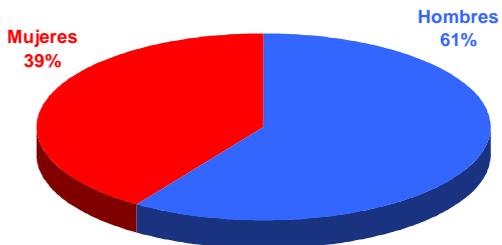
31.08.2005



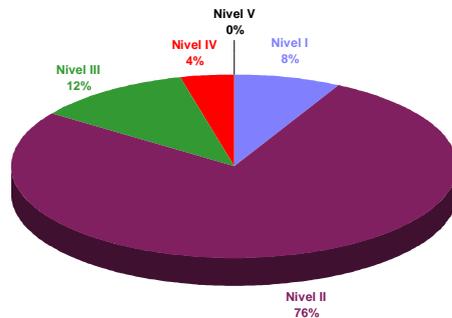
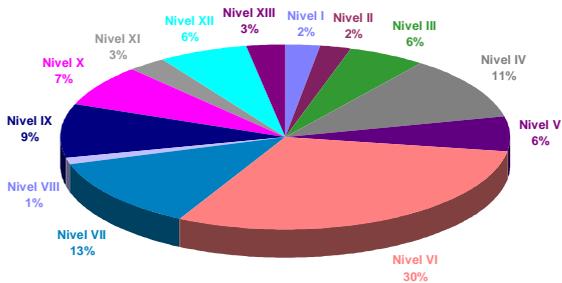
ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA DE C.E.C.A. POR GRUPOS Y NIVELES

31.08.2005

GRUPO 1



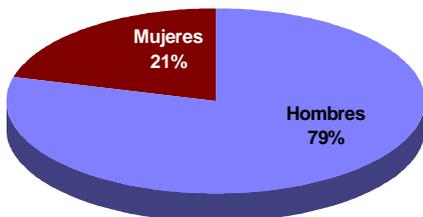
GRUPO 2



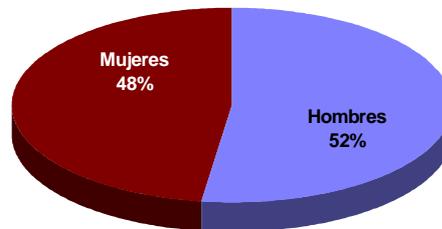
ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA DE C.E.C.A. POR NIVELES (GRUPO 1)

31.08.2005

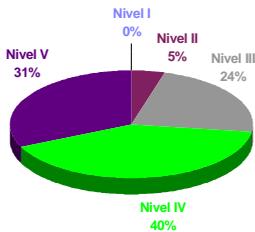
GRUPO 1 Nivel I-V



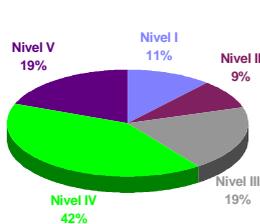
GRUPO 1 NIVEL VI-XIII



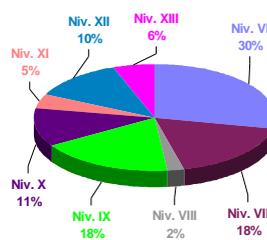
MUJERES



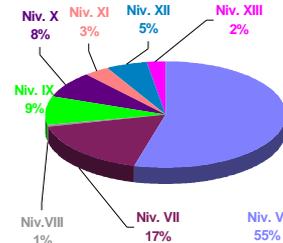
HOMBRES



MUJERES



HOMBRES

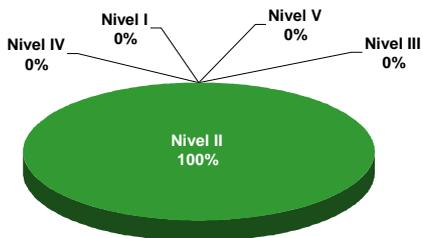


ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA DE C.E.C.A. POR NIVELES (GRUPO 2)

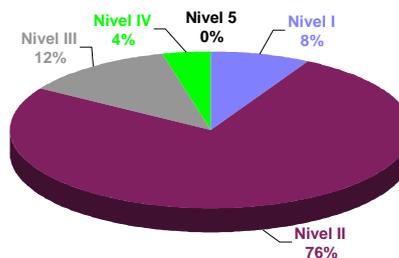
31.08.2005



MUJERES



HOMBRES



PROPUESTAS

- Comisión para la Igualdad de Oportunidades
- Contratación
- Promoción
- Evolución de la plantilla. Diferencias en la trayectoria profesional
- Salud Laboral
- Conciliación vida familiar y laboral
- Violencia de género
- Afrontar el acoso sexual
- Acoso moral
- Representación pública, imagen y lenguaje

COMISIÓN PARA LA IGUALDAD

- Constitución de una Comisión Paritaria entre representantes sindicales y empresa

Objetivos:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación
- Impulsar medidas que faciliten la equiparación entre hombres y mujeres
- Detectar posibles situaciones de desigualdad
- Establecer medidas correctoras.

CONTRATACIÓN

- Garantía y Control en los procesos de selección
- Favorecer la inclusión de mujeres
- Lograr, en un plazo a determinar, la paridad de géneros en la plantilla
- Incrementar el porcentaje de mujeres en la plantilla
- Incorporación de mujeres en niveles más elevados

PROMOCIÓN

- Detectar e identificar los impedimentos que encuentran las mujeres
- Revisar los sistemas de evaluación internos
- Comparar las trayectorias profesionales de hombres y mujeres
- Analizar las causas de por qué las trayectorias no son iguales
- Determinar un plazo para equilibrar el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

- El nivel de entrada es más bajo en las mujeres
- Las trayectorias profesionales de hombres y mujeres son distintas
- Existen obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar los mismos niveles profesionales que los hombres
- Estos obstáculos, inapreciables a simple vista, deben desaparecer

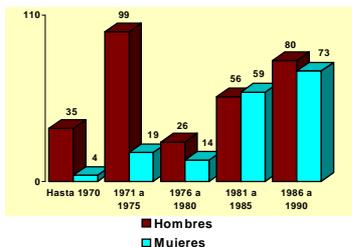
DIFERENCIAS EN LA TRAYECTORIA PROFESIONAL

- Hombres y mujeres se incorporan con el mismo nivel académico
- La promoción profesional no sigue el mismo ritmo para las mujeres que para los hombres
- El llamado “techo de cristal” aparece a partir del nivel III
- La experiencia profesional se tiene más en cuenta para los hombres
- La antigüedad en la empresa no hace más que acentuar las diferencias

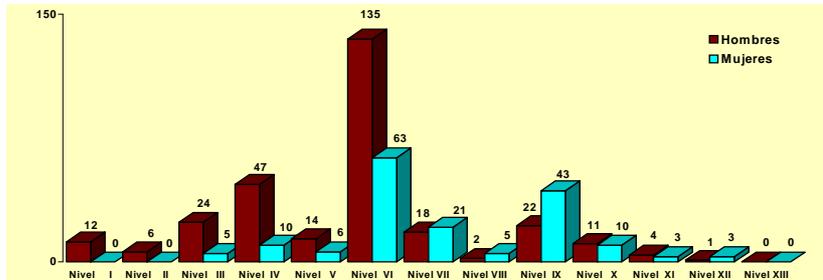
PERSONAL INCORPORADO A C.E.C.A. HASTA EL AÑO 1990									
Niveles	Total	%		Hombres	%		Mujeres	%	
Nivel I	12	3%		12	100%		0	0%	
Nivel II	6	1%		6	100%		0	0%	
Nivel III	29	6%		24	83%		5	17%	
Nivel IV	57	12%		47	82%		10	18%	
Nivel V	20	4%	25%	14	70%	83%	6	30%	17%
Nivel VI	198	43%		135	68%		63	32%	
Nivel VII	39	8%		18	46%		21	54%	
Nivel VIII	7	2%		2	29%		5	71%	
Nivel IX	65	14%		22	34%		43	66%	
Nivel X	21	5%		11	52%		10	48%	
Nivel XI	7	2%		4	57%		3	43%	
Nivel XII	4	1%		1	25%		3	75%	
Nivel XIII	0	0%	70%	0	0%	38%	0	0%	62%
Total Grupo 1	465	95%		296	64%		169	36%	
Nivel I	2	9%		2	100%		0	0%	
Nivel II	20	87%		19	95%		1	5%	
Nivel III	1	4%		1	100%		0	0%	
Nivel IV	0	0%		0	0%		0	0%	
Nivel V	0	0%	5%	0	0%	96%	0	0%	4%
Total Grupo 2	23	5%		22	96%		1	4%	
TOTAL CECA	488			318	65%		170	35%	

SITUACIÓN ACTUAL DEL PERSONAL CONTRATADO DURANTE EL PERIODO 1964-1990

PERSONAL CONTRATADO POR AÑOS (Grupo 1)

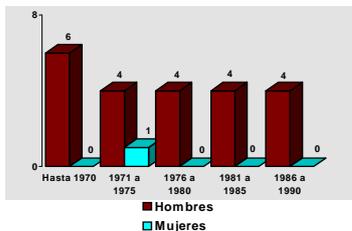


NIVEL ACTUAL

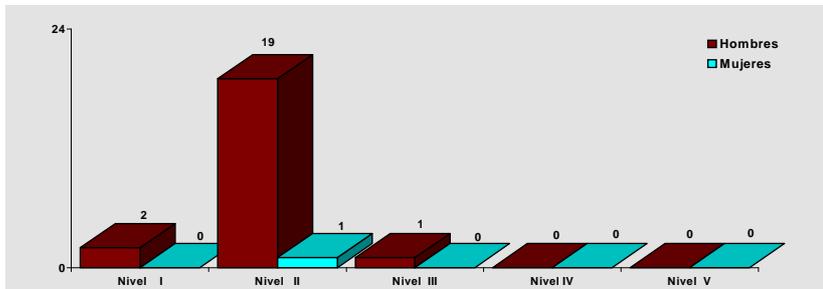


Grupo 1

PERSONAL CONTRATADO POR AÑOS (Grupo 2)



NIVEL ACTUAL

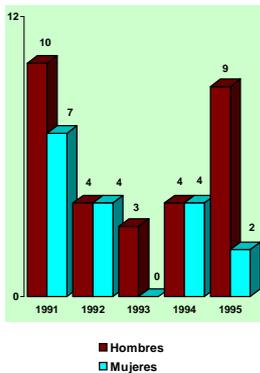


Grupo 2

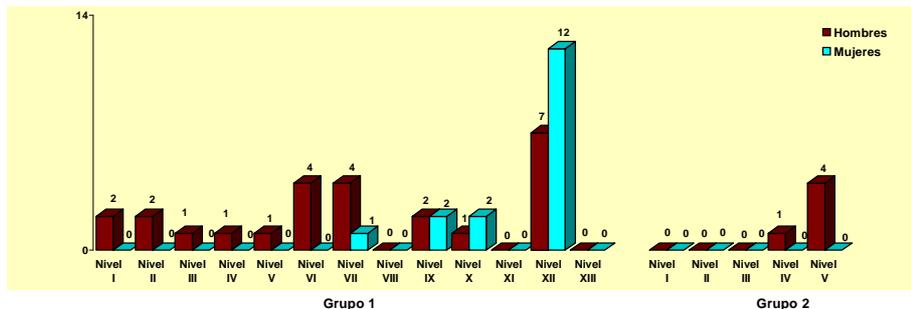
PERSONAL INCORPORADO A C.E.C.A. (Años 1991-1995)																		
Niveles	TOTAL						HOMBRES						MUJERES					
	Nivel Entrada			Nivel Actual			Nivel Entrada			Nivel Actual			Nivel Entrada		Nivel Actual			
	Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%	
Nivel I	2	5%		3	6%		2	100%		3	100%		0	0%		0	0%	
Nivel II	2	5%		3	6%		2	100%		3	100%		0	0%		0	0%	
Nivel III	1	2%		2	4%		1	100%		2	100%		0	0%		0	0%	
Nivel IV	1	2%		5	11%		1	100%		4	80%		0	0%		1	20%	
Nivel V	1	2%	15%	1	2%	30%	1	100%	100%	1	100%	93%	0	0%	0%	0	0%	7%
Nivel VI	4	10%		12	26%		4	100%		9	75%		0	0%		3	25%	
Nivel VII	5	12%		6	13%		4	80%		4	67%		1	20%		2	33%	
Nivel VIII	0	0%		1	2%		0	0%		0	0%		0	0%		1	100%	
Nivel IX	4	10%		5	11%		2	50%		1	20%		2	50%		4	80%	
Nivel X	3	7%		4	9%		1	33%		2	50%		2	67%		2	50%	
Nivel XI	0	0%		5	11%		0	0%		1	20%		0	0%		4	80%	
Nivel XII	19	45%		0	0%		7	37%		0	0%		12	63%		0	0%	
Nivel XIII	0	0%	74%	0	0%	70%	0	0%	38%	0	0%	27%	0	0%	62%	0	0%	73%
Total Grupo 1	42	89%		47	100%		25	60%		30	64%		17	40%		17	36%	
Nivel I	0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%	
Nivel II	0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%	
Nivel III	0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%	
Nivel IV	1	2%		0	0%		1	100%		0	0%		0	0%		0	0%	
Nivel V	4	9%	11%	0	0%	0%	4	100%	100%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Total Grupo 2	5	11%		0	0%		5	100%		0	0%		0	0%		0	0%	
TOTAL	47			47			30	64%		30	64%		17	36%		17	36%	

TRAYECTORIA PROFESIONAL DEL PERSONAL CONTRATADO DURANTE EL PERIODO 1991-1995

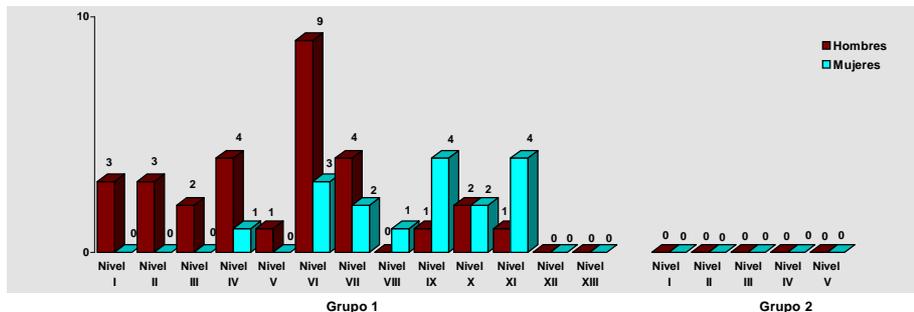
PERSONAL CONTRATADO POR AÑOS



NIVEL DE ENTRADA (categorías equiparadas a niveles)



NIVEL ACTUAL

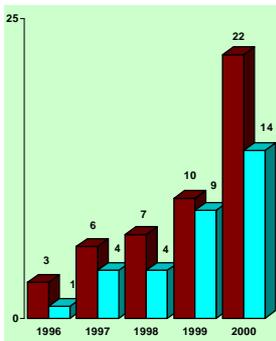


PERSONAL INCORPORADO A C.E.C.A. (Años 1996-2000)																		
Niveles	TOTAL						HOMBRES						MUJERES					
	Nivel Entrada			Nivel Actual			Nivel Entrada			Nivel Actual			Nivel Entrada		Nivel Actual			
	Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%	
Nivel I	1	1%		1	1%		1	100%		1	100%		0	0%		0	0%	
Nivel II	2	3%		5	6%		2	100%		4	80%		0	0%		1	20%	
Nivel III	5	6%		9	11%		3	60%		5	56%		2	40%		4	44%	
Nivel IV	5	6%		11	14%		4	80%		7	64%		1	20%		4	36%	
Nivel V	14	18%	34%	12	15%	48%	9	64%	70%	9	75%	68%	5	36%	30%	3	25%	32%
Nivel VI	1	1%		9	11%		1	100%		6	67%		0	0%		3	33%	
Nivel VII	11	14%		14	18%		6	55%		9	64%		5	45%		5	36%	
Nivel VIII	0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%	
Nivel IX	0	0%		1	1%		0	0%		0	0%		0	0%		1	100%	
Nivel X	10	13%		12	15%		7	70%		4	33%		3	30%		8	67%	
Nivel XI	3	4%		4	5%		1	33%		2	50%		2	67%		2	50%	
Nivel XII	28	35%		2	3%		14	50%		1	50%		14	50%		1	50%	
Nivel XIII	0	0%	66%	0	0%	53%	0	0%	54%	0	0%	37%	0	0%	46%	0	0%	63%
Total Grupo 1	80	100%		80	100%		48	60%		48	60%		32	40%		32	40%	
Nivel I	0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%	
Nivel II	0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%	
Nivel III	0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%	
Nivel IV	0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%	
Nivel V	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Total Grupo 2	0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%	
TOTAL	80			80			48	60%		48	60%		32	40%		32	40%	

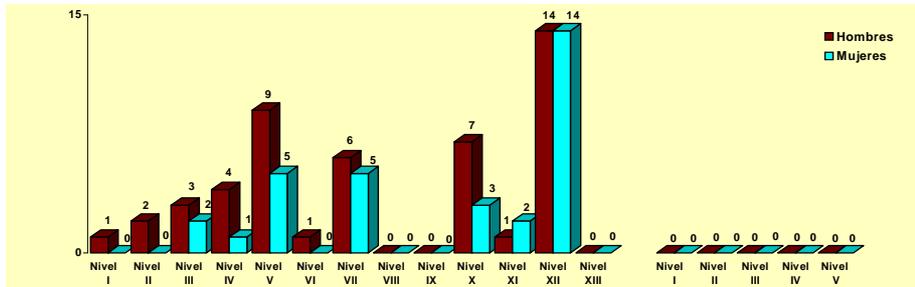
TRAYECTORIA PROFESIONAL DEL PERSONAL CONTRATADO DURANTE EL PERIODO 1996-2000

NIVEL DE ENTRADA (categorías equiparadas a niveles)

PERSONAL CONTRATADO POR AÑOS



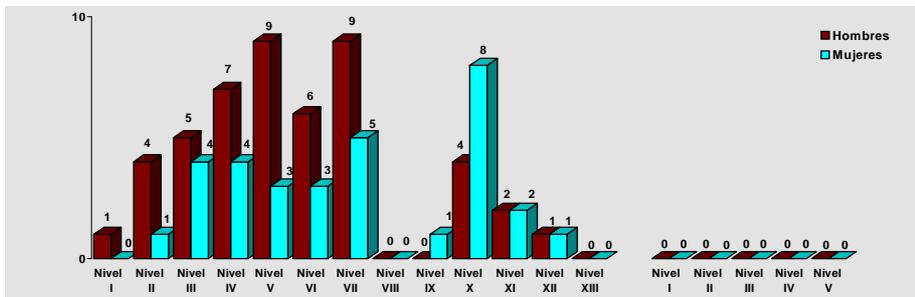
■ Hombres
■ Mujeres



Grupo 1

Grupo 2

NIVEL ACTUAL



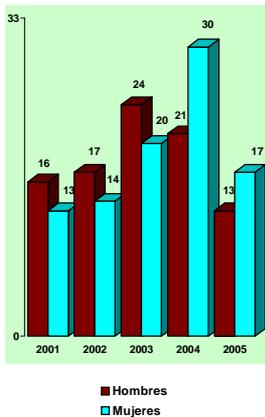
Grupo 1

Grupo 2

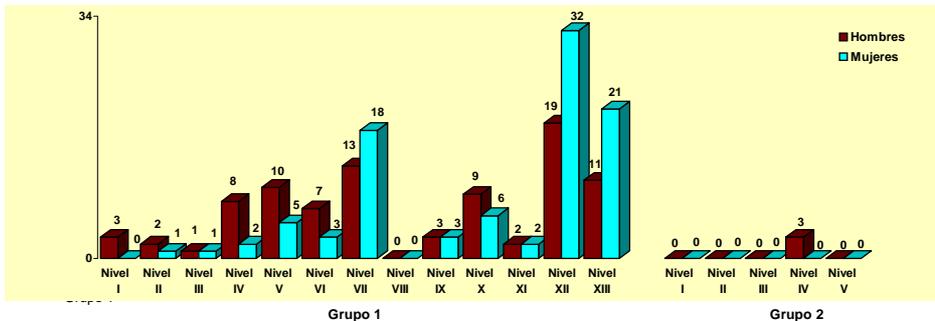
PERSONAL INCORPORADO A C.E.C.A. (Años 2001-2005)																		
Niveles	TOTAL						HOMBRES						MUJERES					
	Nivel Entrada			Nivel Actual			Nivel Entrada			Nivel Actual			Nivel Entrada			Nivel Actual		
	Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%		Nº	%	
Nivel I	3	2%		3	2%		3	100%		3	100%		0	0%		0	0%	
Nivel II	3	2%		3	2%		2	67%		2	67%		1	33%		1	33%	
Nivel III	2	1%		3	2%		1	50%		2	67%		1	50%		1	33%	
Nivel IV	10	5%		15	8%		8	80%		12	80%		2	20%		3	20%	
Nivel V	15	8%	18%	13	7%	20%	10	67%	73%	8	62%	73%	5	33%	27%	5	38%	27%
Nivel VI	10	5%		16	9%		7	70%		9	56%		3	30%		7	44%	
Nivel VII	31	17%		39	21%		13	42%		19	49%		18	58%		20	51%	
Nivel VIII	0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%	
Nivel IX	6	3%		2	1%		3	50%		2	100%		3	50%		0	0%	
Nivel X	15	8%		17	9%		9	60%		7	41%		6	40%		10	59%	
Nivel XI	4	2%		5	3%		2	50%		2	40%		2	50%		3	60%	
Nivel XII	51	28%		44	24%		19	37%		15	34%		32	63%		29	66%	
Nivel XIII	32	18%	81%	22	12%	78%	11	34%	41%	7	32%	37%	21	66%	59%	15	68%	63%
Total Grupo 1	182	98%		182	98%		88	48%		88	48%		94	52%		94	52%	
Nivel I	0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%	
Nivel II	0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%		0	0%	
Nivel III	0	0%		2	1%		0	0%		2	100%		0	0%		0	0%	
Nivel IV	3	2%		1	1%		3	100%		1	100%		0	0%		0	0%	
Nivel V	0	0%	2%	0	0%	2%	0	0%	100%	0	0%	100%	0	0%	0%	0	0%	0%
Total Grupo 2	3	2%		3	2%		3	100%		3	100%		0	0%		0	0%	
TOTAL	185			185			91	49%		91	49%		94	51%		94	51%	

TRAYECTORIA PROFESIONAL DEL PERSONAL CONTRATADO DURANTE EL PERIODO 2001-2005

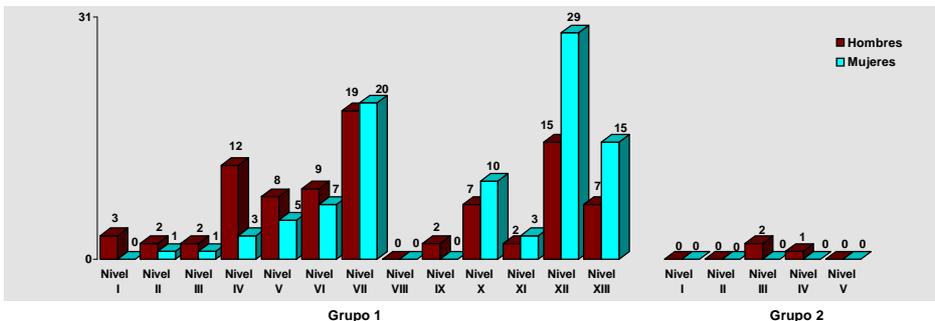
PERSONAL CONTRATADO POR AÑOS



NIVEL DE ENTRADA (categorías equiparadas a niveles)



NIVEL ACTUAL



SALUD LABORAL

- Establecer criterios de género en las evaluaciones de riesgos laborales
- Aplicar normativa vigente en prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia
- Revisiones médicas específicas por género

CONCILIACIÓN PROFESIONAL Y FAMILIAR

- Ayuda a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar a toda la plantilla
- Mejoras en la Ley de Conciliación:
 - **Permiso de paternidad** por nacimiento, adopción o acogida.
 - **Licencias retribuida** o bolsa de horas para acompañamiento a la asistencia sanitaria de los hijos menores de 10 años y de familiares dependientes hasta el 2º grado
 - **Reducción de jornada** hasta los 10 años de edad del menor
 - **Excedencias** por cuidado de familiares hasta 2º grado
 - **Vacaciones**, en caso de baja por maternidad, se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:
 - Adopción de jornada reducida u horario flexible
 - Preferencia en la solicitud de traslados
 - Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses
 - Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, disfrutando de prestación de desempleo.

ACOSO SEXUAL

- Manifestación expresa de rechazo de cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual
- Erradicar el acoso sexual de la empresa
- Elaborar un protocolo de procedimientos especiales para tratar los casos de acoso sexual
- Política de prevención
- Constituir una Comisión permanente para el seguimiento e investigación de los supuestos de acoso sexual

ACOSO MORAL

- Garantizar y proteger el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la igualdad de trato y no discriminación
- Compromiso de que ningún empleado esté sujeto a hostigamiento psicológico o cualquier otra forma de hostigamiento o abuso.
- Elaborar un protocolo de procedimientos especiales para tratar los casos de acoso moral
- Política de prevención
- Constituir una Comisión permanente para el seguimiento e investigación de los supuestos de acoso moral

IMAGEN Y LENGUAJE

- Incluir mujeres en la representación de la empresa en actos públicos y medios de comunicación
- Analizar el uso del lenguaje en correspondencia, impresos, folletos, publicidad, para evitar expresiones y conceptos sexistas
- Incluir lemas e imágenes, en las comunicaciones de la empresa, que manifiesten un claro apoyo a la igualdad de oportunidades

Delegados de la sección sindical

Alfonso Estepa Castro	Secretario General
Raquel Gutiérrez Cepero	Secretaría de la Mujer / Formación / Asuntos Sociales
Alfredo San Andrés Yélamos	Asesoría Jurídica / Previsión Social / Contratación
M^a del Carmen Andonaegui	Formación / Asuntos Sociales
Manuel Mombiedro González	Previsión Social / Horarios / Contratación
José Luís Díez Andrés	Organización / Horarios / Relaciones Federación