

Nueva reunión de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

La Igualdad olvidada



Hoy 23 de noviembre, a petición de **CCOO** se ha reunido la **Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad** para realizar diagnóstico y propuestas sobre la situación actual.

DATOS JUNIO 2015 *

NIVEL CC	Mujeres		Hombres
I	19%	234	1024
II	24%	190	617
III	27%	355	940
IV	32%	699	1498
V	36%	1436	2538
VI	50%	2490	2520
VII	55%	1931	1593
VIII	64%	1794	1019
IX	47%	960	1068
X	62%	53	32
XI	44%	4	5

*(Fuente: elaboración propia)

Los datos de los que disponemos reflejan la distancia entre los niveles ocupados por mujeres y los ocupados por hombres, evidenciando la brecha en los niveles más altos, los que coinciden con las funciones de mayor nivel y por tanto quienes participan en la toma de decisiones. Hay que recordar que el único nivel fijado por Convenio Colectivo de Banca es el VI para la función de dirección de oficina, que es el nivel que más se acerca a la paridad, y solo en niveles inferiores la presencia de las mujeres es superior en número a la de los hombres.

Esto nos hace poner en "cuarentena" el compromiso del Banco por alcanzar la igualdad real, y nos refuerza en nuestra posición de no apoyar la renovación del Distintivo de Igualdad que concede el Ministerio a la Empresa, por su labor en esta tarea, ni los informes anuales.

El valor de esta Comisión es fundamental como herramienta para alcanzar la **IGUALDAD REAL**. Para ello desde **CCOO** participamos activamente en la

elaboración de medidas de acción positiva que eliminen desigualdades, y requerimos su puesta en práctica por parte de la Empresa.

Hoy **CCOO** hemos aportado las siguientes propuestas:

- *Promoción real de mujeres a puestos de dirección y alta dirección.
- *Estudio de brecha salarial (hemos solicitado los datos para su realización).
- *Flexiworking no es igual a conciliación. Necesitamos medidas que apuesten por la corresponsabilidad y la conciliación de toda la plantilla.
- *Ampliación del permiso de paternidad a 4 semanas.
- *Protocolos de vigilancia de la salud durante el embarazo y lactancia.
- *Homogenización de horarios de las oficinas singulares (horarios aptos para la conciliación de oficinas de Grandes Superficies).
- *Modificación de criterios en la incorporación progresiva tras la maternidad (que sumen derechos sin necesidad de perderlos por disfrutar de vacaciones pendientes).

CCOO hemos exigido el cumplimiento inmediato de medidas ya acordadas:

- * Adecuación de objetivos a la jornada real (personas con reducción de jornada), evitando la penalización directa sobre la retribución variable y su efecto negativo sobre la nueva evaluación del desempeño.
- * Adaptación del "bonus por maternidad" a la sentencia del Tribunal Supremo (equipara la suspensión por maternidad a las licencias o permisos retribuidos a efectos del cobro de la retribución variable).

La Comisión de Igualdad ha aprobado a propuesta de **CCOO** una declaración institucional con motivo del **Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres**.