



EN UNICAJA LAS MUJERES NO TENEMOS TECHO DE CRISTAL, ES DE HORMIGÓN.

Hace unos días, Unicaja publicaba una circular sobre Estrategias y Política de Nombramientos en la que comunicaba el nuevo Organigrama para abordar el Plan Estratégico y de Transformación 2020-2022.

Con él, la Entidad pretende hacer frente a “importantes retos” a fin de potenciar su posición en el sector en estos tres años. A la vista del mismo, la incorporación de la mujer a altos puestos directivos no es, precisamente, uno de sus retos.

Viendo la abrumadora presencia de hombres en las Direcciones, Áreas, Direcciones Generales y puestos de mayor responsabilidad del organigrama, intuimos que **entre los ‘importantes retos’ de la Entidad no está feminizar los puestos de dirección** y eso a pesar de que el **48% de la plantilla de Unicaja son mujeres**. ¿Cómo definir esta situación a todas luces injusta y, sobre todo, perjudicial para Unicaja al desaprovechar el potencial femenino que existe? ¿Techo de cristal o, más bien, de hormigón?

Para quién no lo conozca, el **TECHO DE CRISTAL** hace referencia a las **barreras invisibles que las mujeres encuentran en su camino al intentar abrirse paso hacia puestos de mayor responsabilidad**. Y muchas existen en Unicaja a la vista de que en el nuevo organigrama 58 puestos han sido ocupados por hombres y solo 20 por mujeres, ninguno de ellos en las direcciones generales o puestos de mayor responsabilidad.

A lo largo de su vida profesional, las mujeres han tenido que demostrar que son excelentes para ocupar puestos de responsabilidad. Y ello a pesar de que ya se asume, por lo menos en la teoría, que el talento no tiene género y que la **INVISIBILIDAD** a la que son condenadas es un hándicap para una mayor productividad de la economía.

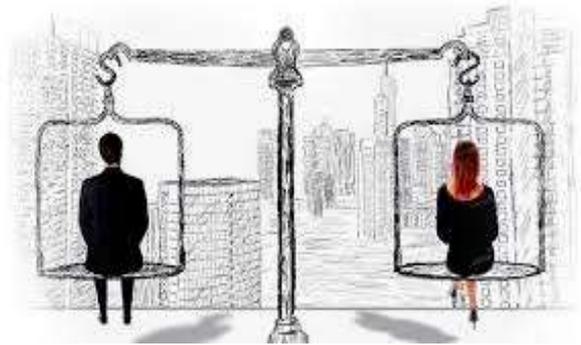
La incorporación íntegra del talento femenino en las empresas supondría un aumento de más de 156.000 millones de euros del Producto Interior Bruto (PIB) de España, cifra suficiente para hacer frente al pago de las pensiones de los españoles, que en 2017 supuso un coste de 139.647 millones de €.

Fuente: [Diario Público](#)



Año tras año, vemos la singular foto de la Convención de Directivos y resulta tan difícil encontrar mujeres con puestos de responsabilidad como encontrar a Wally.

Unicaja debería explicar a su plantilla y a la sociedad como en pleno siglo XXI no encuentra mujeres con méritos suficientes para ocupar puestos de alta responsabilidad ¿Acaso no tienen las trabajadoras de Unicaja similar cualificación académica y profesional que sus compañeros hombres? ¿Son buenas gestoras de banca personal, analistas de inversiones, interventoras... pero no buenas directoras de área, territoriales o generales?



Visto lo visto, en Unicaja algunos ascienden en escaleras mecánicas y otras, escalando por montañas rocosas.

A la vista del nuevo organigrama, CCOO reclama:

- **La actualización del Plan de Igualdad y del diagnóstico** de la situación de cara a establecer un plan de mejora que posibilite una suficiente presencia de mujeres en los puestos de decisión.
- La **aplicación de medidas de acción positiva en los procesos de promoción interna**, que no ponga trabas a las mujeres por el simple hecho de serlo.
- **Formación en materia de Igualdad** de las personas encargadas de la promoción con el objetivo de que toda elección se realice bajo criterios objetivos.
- **Campañas de sensibilización** interna sobre la necesidad de aprovechar el **talento femenino** en la empresa.



**UNICAJA NO PUEDE SEGUIR
ESCRIBIÉNDOSE CON NOMBRE
DE HOMBRE.**