

¿POR QUÉ EL 8M SIGUE SIENDO NECESARIO EN UNICAJA?

Hace ya un año que Unicaja presentó su Organigrama para abordar el Plan Estratégico y de Transformación 2020-2022 para hacer frente a los grandes retos de futuro, entre los cuales NO ESTABA, como viene sucediendo históricamente, apostar por las mujeres.

Un año después de esa presentación, los datos demuestran cuánta razón teníamos al denunciar la poca o nula importancia que nuestra Entidad da a la promoción de las mujeres, única manera de conseguir una igualdad efectiva.

A pesar de que las mujeres representamos el 50,04% (dos puntos más que cuando Unicaja aprobó su organigrama) de la plantilla, así se distribuyen los puestos de responsabilidad en la Entidad, según los datos de que disponemos.

Columna I	Total	HOMBRES		MUJERES	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Dirección Territorial	6	5	83,33%	1	16,67%
Dirección de Área	83	67	80,72%	16	19,28%
Dirección Oficina	687	463	67,39%	224	32,61%
Responsable Inversión DT	6	4	66,67%	2	33,33%
Responsable Departamento	137	86	62,77%	51	37,23%
Dirección en Funciones	76	47	61,84%	29	38,16%
2º Responsable Oficina	234	106	45,30%	128	54,70%
Responsable Inversión Oficina	124	51	41,13%	73	58,87%
Intervención Oficina	366	146	39,89%	220	60,11%
Analista Inversión	103	41	39,81%	62	60,19%
Intervención en Funciones	65	24	36,92%	41	63,08%

Los hechos demuestran que en UNICAJA **las mujeres somos buenas para ser 'segundas', pero no lo suficientemente buenas para puestos de primera responsabilidad**. ¿Cómo definir esta situación a todas luces injusta y, sobre todo, perjudicial para Unicaja al desaprovechar el potencial femenino que existe? ¿Techo de cristal? ¿De acero? ¿Suelo pegajoso?



Tiempo de Mujeres

Somos buenas interventoras, segundas responsables, pero **NO SOMOS BUENAS PARA OCUPAR PUESTOS DE DIRECCIÓN, RESPONSABLES DE DEPARTAMENTOS, DIRECCIONES DE AREA Y DIRECCIONES TERRITORIALES...**a mayor responsabilidad y mayor retribución, menor es el número de mujeres, llegando en algunos casos a rozar el insulto a la cualificación y capacitación profesional.

Resulta increíble, que en pleno siglo XXI y, siendo la plantilla de UNICAJA mayoritariamente femenina, tengamos que seguir insistiendo y recordando a esta entidad *la valía profesional de las mujeres* para ocupar puestos de responsabilidad.

ES NECESARIO Y URGENTE ALCANZAR UNA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA Y PARA CONSEGUIRLO, EN UNICAJA ES NECESARIO:

- **NEGOCIAR E IMPLANTAR UN NUEVO PLAN DE IGUALDAD Y UN DIAGNOSTICO ACTUALIZADO** para avanzar, de una vez por todas, en la presencia de mujeres en los puestos de decisión.
- Aplicar medidas de **ACCION POSITIVA** en los procesos de promoción interna y para ello, es preciso **formar en Igualdad a las personas encargadas de ello para que no pongan trabas a las mujeres por el hecho de serlo.**
- **Poner en marcha CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACION** sobre la necesidad de aprovechar el **talento femenino** en la empresa.

Con ocasión de este Día Internacional de la Mujer, las mujeres trabajadoras de UNICAJA decimos: **“ES HORA DE QUE SE CUENTE CON NOSOTRAS”.**

