

Les dones ja són el 40% de les plantilles de les caixes catalanes

INSUFICIENT PROMOCIÓ DE DONES ALS CÀRRECS DE MAJOR RESPONSABILITAT

Encara que la incorporació massiva de les dones a les caixes d'estalvis és relativament recent, ja són el 40% de les plantilles de les caixes catalanes.

Caixa	Plantilla Total		% per gènere	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Sabadell	746	780	49%	51%
Tarragona	579	767	43%	57%
La Caixa	9522	13202	42%	58%
Girona	377	539	41%	59%
Terrassa	556	861	39%	61%
Catalunya	2076	3577	37%	63%
Manresa	280	479	37%	63%
Manlleu	156	310	33%	67%
Laietana	343	694	33%	67%
Penedès	841	1672	33%	67%
TOTAL CAIXES	15476	22881	40%	60%

Font: Elaboració pròpia a partir de la informació facilitada per les entitats a la representació laboral (gener-març 2006)

No obstant aquestes dades, la presència de les dones en les categories de major responsabilitat està lluny de normalitzar-se. Per fer aquesta afirmació hem considerat la distribució per gènere de les plantilles, des del nivell V fins al nivell I del Grup professional 1 (ja que aquests nivells són els que han substituït les antigues categories de Caps – Cap 6^a B fins a Cap 1^a -). Així ens trobem que mentre el 48% del total d'homes de les caixes catalanes està en aquests nivells, només un 16% de les dones els ha assolit.

Distribució d'Homes i Dones per nivells (del V al I)				
Caixa	Total		Percentatge*	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Catalunya	182	1502	9%	39%
Girona	47	231	12%	43%
La Caixa	1862	7060	20%	53%
Laietana	32	244	9%	35%
Manlleu	6	119	4%	38%
Manresa	19	182	7%	38%
Penedès	80	730	10%	44%
Sabadell	100	287	13%	38%
Tarragona	114	410	20%	54%
Terrassa	34	319	6%	37%
TOTAL CAIXES	2476	11084	16%	48%

* % sobre el total del seu sexe

Sovint, les Direccions argumenten que les dones encara no han tingut temps de desenvolupar la seva carrera professional perquè fins els anys 90 no s'han incorporat

massivament a les caixes. Però una anàlisi més detallada mostra que a igual data d'ingrés en l'entitat les dones no promocionen igual que els seus companys, quedant relegades en un major percentatge a nivells salarials inferiors.

* Distribució d'Homes i Dones en els nivells (del V al I) per data d'ingrés						
Caixa	1991-1995		1996-2000		2001-2005	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Catalunya	12%	27%	5%	30%	3%	11%
Girona	20%	71%	7%	52%	7%	16%
La Caixa	37%	67%	22%	51%	3%	11%
Laietana	13%	38%	10%	24%	10%	26%
Manlleu	12%	50%	0%	10%	2%	2%
Manresa	33%	45%	13%	45%	3%	28%
Penedès	30%	50%	3%	23%	6%	25%
Sabadell	29%	40%	5%	5%	3%	10%
Tarragona	32%	66%	23%	33%	9%	35%
Terrassa	35%	62%	6%	16%	0%	2%

* Percentatge sobre el total del seu sexe ingressat en aquests períodes

Com es pot veure en el quadre, a totes les caixes i en tots els trams per data d'ingrés els homes han assolit nivells salarials més alts i de més responsabilitat, malgrat les exigències formatives i professionals demandades per les caixes, així com les aspiracions professionals del personal de nova incorporació, són iguals per a homes i dones.

Encara que qüestions com la manca de transparència i d'igualtat d'oportunitats en la promoció professional o les dificultats per conciliar la vida laboral amb la personal i familiar també afecten als homes, és cert que tant la cultura organitzativa de les empreses com els estereotips i valors que imperen a la nostra societat penalitzen majoritàriament a les dones.

Aconseguir més objectivitat en els processos de promoció professional, combatre les jornades laborals interminables, qüestionar la distribució irracional del temps de treball, així com negociar plans d'igualtat capaços d'aprofitar tot el potencial professional de les dones, acabant amb aquesta segregació ocupacional, són els objectius que ens hem fixat CCOO per pal·liar aquest desequilibri.

Estem convençuts, també, que això no només ajudarà a millorar la situació professional i personal de les dones, sinó la de tothom. La transparència i objectivitat en la promoció professional o una jornada de treball que permeti tenir vida personal i familiar aniran en benefici tant dels homes com de les dones.

Juny 2006