

Dia Internacional de la Dona

La consideració que les dones estan menys compromeses amb l'ocupació, i la percepció que el seu salari és complementari al del cònjuge, actua en contra de la seva contractació, retribució i carrera professional, i forma part d'una cultura organitzativa empresarial que, a priori, menysvalora el paper de les dones i les considera menys rendibles. Estereotips de gènere que les situa en un major risc potencial de **ser les primeres candidates en els plans de reducció de plantilles**.

La manca de **Polítiques d'inversió en serveis públics de la cura (escoles infantils, atenció a persones dependents)** i de foment de la corresponsabilitat d'homes i dones, fan incompatible la vida laboral amb la personal i familiar de les dones, en igualtat de tracte i oportunitats que els seus companys. La manca de corresponsabilitat precaritzava el treball de les dones.

Cada dia **es perden drets socials i laborals** i, amb ells, vies per a la igualtat. Actualment, la possibilitat de conciliar és cada vegada més reduïda, donada la flexibilitat del treball i l'augment de la mobilitat, el que implica l'increment de la individualització i de l'autonomia de la vida familiar.

Les mesures de corresponsabilitat **són una inversió en les empreses**. Una plantilla motivada, implicada i compromesa és el seu millor actiu.

Ser corresponsables **és una responsabilitat compartida** en la lluita per la igualtat, i **COMPARTIR ÉS GUANYAR**, un benefici per a tota la societat.

Sostre de vidre

Barrera invisible resultant d'un complex entramat d'estructures en organitzacions dominades per homes, que impedeix que les dones accedeixin a llocs importants.

Reivindica els teus drets.

Participa en els actes i concentracions convocats.

Desglossament homes i dones estructura xarxa BMN

	nº llocs	Homes		Dones		No assignat
Direccions Territorials	4	3	75,00%	0	0,00%	1
Direccions Regionals	12	9	75,00%	2	16,67%	1
Direccions Comercials	49	33	67,35%	16	32,65%	0
Direccions de Sucursals	818	547	66,87%	266	32,52%	5
Subdireccions de Sucursals	594	234	39,39%	360	60,61%	
Gestió d'Empreses	91	54	59,34%	37	40,66%	
Gestió de Banca Personal	59	19	32,20%	40	67,80%	

Ser dona a BMN

Si volem estudiar la situació de la dona a BMN potser hauríem de començar per analitzar com veu BMN a la dona. Possiblement n'hi ha prou amb mirar la poca representació que tenim les dones en el Consell d'Administració. Hi ha alguna dona? Una tan sol! Som invisibles per a ells! Una imatge bastant pobra que ens mostra la manca de convenciment de BMN per voler integrar a la meitat del potencial humà que forma la plantilla.

Aquesta situació és totalment inversa a l'esperit democràtic, a la llibertat i a la igualtat. Però el nostre temor també se centra en què l'entrada de la dona a majors llocs de responsabilitat es faci falsejant el concepte d'apoderament, que només ens deixin entrar atorgant càrrecs de menor rellevància, o, el que és pitjor, que només entrin dones "creades" a imatge i semblança, és a dir, dones que -igual que ells- ignorin que les persones tenen una vida personal i familiar fora de la feina.

La llei ens diu que homes i dones som iguals, pels resultats, BMN ens està demostrant que no ho considera així.

