

Profesión e Igualdad

te interesa

Compromiso

En nuestro II Congreso, incorporamos el concepto de Desarrollo Personal Sostenible. Una larga reflexión, que apuesta por sistemas transparentes y universales de retribución variable y el acunamiento de la profesionalidad como elemento de promoción, en réplica al de disponibilidad y presencia, auténtico techo de cristal para la igualdad de oportunidades en el sector y para la conciliación en general.

Garantía

Los convenios colectivos sectoriales fijan la obligación de negociar planes de igualdad en el ámbito de las empresas del sector financiero y establecen cláusulas de no discriminación.

Los acuerdos firmados en materia de promoción profesional en diversas empresas del sector financiero caminan en la línea de ajustar los niveles profesionales con las tareas realmente desarrolladas.

Anticipación

Anticipando las modificaciones legales que posteriormente se producirían, COMFIA-CCOO empezó a plantear en el seno de las empresas la negociación de Planes de Igualdad de Oportunidades (PIOS), que afectaban a todos los conceptos de la negociación.

Por otra parte, las herramientas desarrolladas por COMFIA-CCOO nos han permitido elaborar índices de igualdad que han identificado los problemas existentes en el seno de cada empresa.



Formación e Igualdad

Entre 2006 y 2009 COMFIA-CCOO ha formado a casi 10.000 trabajadores y trabajadoras en los sectores de banca, cajas de ahorros y cooperativas de crédito de los cuales, el 83%, han sido colectivos prioritarios.

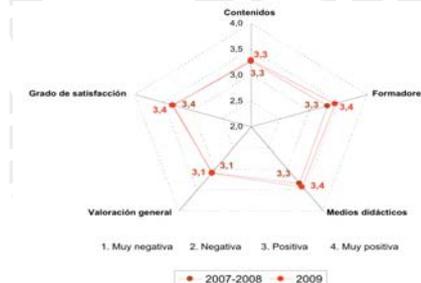


Hemos impartido 1.446.360 horas de formación, en estos años, con una media de horas de 152 horas por cada participante.

Una apuesta por la formación certificada

En COMFIA-CCOO somos conscientes de que la mejora de la formación precisa de certificación por parte de administraciones públicas, y privadas, de prestigio. 899 personas han participado en los Cursos de Asesores Financieros, dentro de los planes de COMFIA-CCOO.

Valoración de la formación



Futuro:

El futuro pasa por establecer carreras profesionales basadas en el conocimiento, y acciones positivas que incrementen el número de mujeres en puestos de responsabilidad.

La profesionalidad, como elemento de valoración objetiva, debe ser la garantía para acceder en igualdad de condiciones al desarrollo de la carrera profesional.



Profesión e Igualdad

Combatir la discriminación, sólo es posible desde la perspectiva de ampliar recursos útiles para fortalecer el proyecto de cada empresa. Las medidas de igualdad y conciliación se concretan en este sentido en cada entidad a través de la negociación colectiva de los Planes de Igualdad.

PLANES DE IGUALDAD FIRMADOS AL 06/05/2010

Empresa	Hombres	Mujeres	Total
BBVA	15.827	11.029	26.856
SANTANDER	12.953	7.609	20.562
CAJA MADRID	7.539	6.595	14.134
POPULAR	7.398	3.143	10.541
BANESTO	6.046	3.469	9.515
CAJASOL	2.917	1.927	4.844
CAIXA GALICIA	2.781	1.991	4.772
CAJAMAR	2.605	1.597	4.202
CAIXA PENEDES	1.807	1.204	3.011
DEUTSCHE BANK	1.616	1.100	2.716
CAJA CANARIAS	850	753	1.603
BANCO CAIXA GERAL	686	351	1.037
ING DIRECT	307	468	775
MULTICAJA	488	188	676
RURALCAJA	1.119	812	1.931
TOTAL PERSONAS	64.939	42.236	107.175

El 35% de las mujeres del sector tendrán un impacto positivo en su carrera profesional, en función de las acciones positivas que se recogen en los Planes de Igualdad negociados.

PLANES DE IGUALDAD EN NEGOCIACIÓN

Empresa	Hombres	Mujeres	Total
LA CAIXA	14.205	11.827	26.032
BANCO SABADELL	5.286	4.345	9.631
BANKINTER	2.147	1.948	4.095
BANCO PASTOR	2.429	1.573	4.002
CAIXA NOVA	2.051	1.413	3.464
BANCO DE VALENCIA	1.254	943	2.197
TOTAL PERSONAS	27.372	22.049	49.421

www.comfia.net

te interesa