



Formació i Igualtat

t'interessa



Compromís

En el nostre II Congrés vam incorporar el concepte de Desenvolupament Personal Sostenible. Una llarga reflexió, que aposta per sistemes transparents i universals de retribució variable i la fixació de la professionalitat com a element de promoció, en contraposició al concepte de disponibilitat i presència, autèntic sostre de vidre per a la igualtat d'oportunitats en el sector i per a la conciliació en general.



Garantia

Els convenis col·lectius sectorials fixen l'obligació de negociar plans d'igualtat en l'àmbit de les empreses del sector financer i estableixen clàusules de no discriminació.

Els acords signats en matèria de promoció professional en diverses empreses del sector financer caminen en la línia d'ajustar els nivells professionals amb les tasques realment desenvolupades.



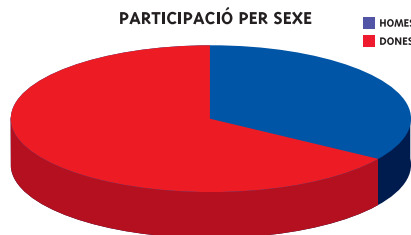
Anticipació

Anticipant les modificacions legals que posteriorment es produirien, COMFIA-CCOO va començar a plantejar en el si de les empreses la negociació de Plans d'Igualtat d'Oportunitats (PIOS), que afectaven a tots els àmbits de la negociació. Per altra banda, les eines desenvolupades per COMFIA-CCOO ens han permès elaborar índexs d'igualtat que han identificat els problemes existents en el si de cada empresa.



Formació i Igualtat

Entre 2006 i 2009 COMFIA-CCOO ha format a gairebé 10.000 treballadors i treballadores en els sectors de banca, caixes d'estalvis i cooperatives de crèdit dels quals, el 83 %, han estat col·lectius prioritaris.

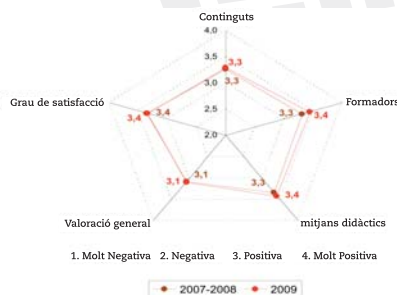


Hem impartit 1.446.360 hores de formació, en aquests anys, amb una mitjana de 152 hores per cada participant.

Una aposta per la formació certificada

En COMFIA-CCOO som conscients que la millora de la formació necessita una certificació per part d'administracions públiques, i privades, de prestigi. 899 persones han participat en els Cursos d'Assessors Financers, dintre dels plans de COMFIA-CCOO.

Valoració de la formació



Futur:

El futur passa per establir carreres professionals basades en el coneixement, i accions positives que incrementin el nombre de dones en llocs de responsabilitat.

La professionalitat, com a element de valoració objectiva, ha de ser la garantia per a accedir en igualtat de condicions al desenvolupament de la carrera professional.

Formació i Igualtat

Combatre la discriminació, només és possible des de la perspectiva d'ampliar recursos útils per a enfortir el projecte de cada empresa. Les mesures d'igualtat i conciliació es concreten en aquest sentit en cada entitat a través de la negociació col·lectiva dels Plans d'Igualtat.

PLANS D'IGUALTAT FIRMATS EL 06/05/2010

Empresa	Homes	Dones	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 PERSONES	64.939	42.236	107.175

El 35 % de les dones del sector tindrà un impacte positiu en la seva carrera professional, en funció de les accions positives que es recullen en els Plans d'Igualtat negociats.

PLANS D'IGUALTAT EN LA NEGOCIACIÓ

Empresa	Homes	Dones	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 PERSONES	27.372	22.049	49.421

www.comfia.net