

Las mujeres ya son el 40% de las plantillas de las cajas catalanas

## INSUFICIENTE PROMOCIÓN DE MUJERES EN LOS CARGOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD

Aunque la incorporación masiva de las mujeres en las cajas de ahorro es relativamente reciente, ya son el 40% de las plantillas de las cajas catalanas.

Caixa	Plantilla Total		% por género	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
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%
Layetana	343	694	33%	67%
Penedès	841	1672	33%	67%
<b>TOTAL CAJAS</b>	<b>15476</b>	<b>22881</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por las entidades y la representación laboral (enero-marzo 2006)

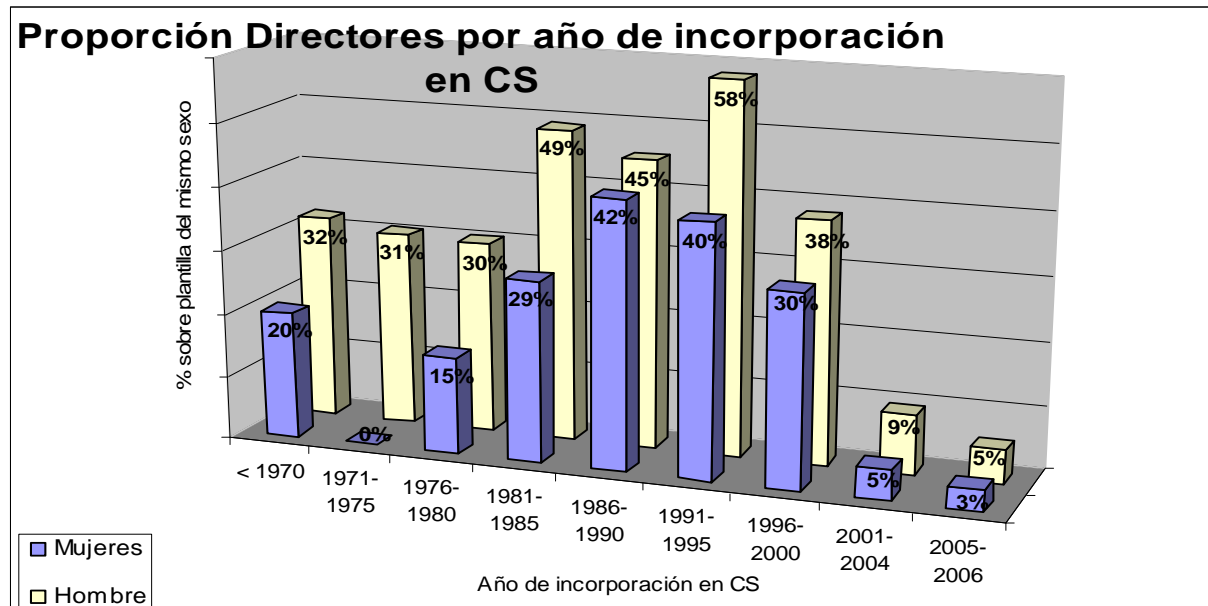
A pesar de estos datos, la presencia de las mujeres en las categorías de mayor responsabilidad está lejos de normalizarse. Para hacer esta afirmación hemos considerado la distribución por género de las plantillas, desde el nivel V hasta el nivel Y del Grupo profesional 1 (ya que estos niveles son los que han sustituido las antiguas categorías de Jefes – Jefe 6ª B hasta Jefe 1ª - ). Así nos encontramos que mientras el 48% del total de hombres de las cajas catalanas está en estos niveles, sólo un 16% de las mujeres los han alcanzado.

Distribución de Hombres y Mujeres por niveles (del V al I)				
Caixa	Total		Porcentaje*	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Catalunya	182	1502	9%	39%
Girona	47	231	12%	43%
La Caixa	1862	7060	20%	53%
Layetana	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%
<b>TOTAL CAJAS</b>	<b>2476</b>	<b>11084</b>	<b>16%</b>	<b>48%</b>

\* % sobre el total de su sexo

A menudo, las Direcciones argumentan que las mujeres aún no han tenido tiempo de desarrollar su carrera profesional porque hasta los años 90 no se han incorporado

masivamente en las cajas. Pero un análisis más detallado de la situación de Caixa Sabadell muestra que a igual fecha de ingreso en la entidad las mujeres no promocionan igual que sus compañeros, quedando relegadas en un mayor porcentaje a funciones de nivel inferior.



Como puede verse en el gráfico, pese a que en CS desde el año 1987 se incorporan más mujeres que hombres en la plantilla, en todos los tramos por fecha de ingreso los hombres han alcanzado niveles de más responsabilidad, pese a las exigencias formativas y profesionales demandadas, así como las aspiraciones profesionales del personal de nueva incorporación, son iguales para hombres y mujeres.

Aunque cuestiones como la falta de transparencia y de igualdad de oportunidades en la promoción profesional o las dificultades para conciliar la vida laboral con la personal y familiar también afectan a los hombres, es cierto que tanto la cultura organizativa de las empresas como los estereotipos y valores que imperan en nuestra sociedad penalizan mayoritariamente a las mujeres.

Conseguir más objetividad en los procesos de promoción profesional, combatir las jornadas laborales interminables, cuestionar la distribución irracional del tiempo de trabajo, así como negociar planes de igualdad capaces en aprovechar todo el potencial profesional de las mujeres, acabando con esta segregación ocupacional, son los objetivos que nos hemos fijado CCOO para paliar este desequilibrio.

Estamos convencidos, también, que eso no sólo ayudará a mejorar la situación profesional y personal de las mujeres, sino la de todo el mundo. La transparencia y objetividad en la promoción profesional o una jornada de trabajo que permita tener vida personal y familiar irán en beneficio tanto de los hombres como de las mujeres.

Junio 2006

**boletín de afiliación a CCOO:**  
 nombre y apellidos \_\_\_\_\_ clave centro de trabajo \_\_\_\_\_  
**puedes enviarla a:**  
 David Vilar 998 Comitè

