

**ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
EN CajaGRANADA**



El pasado 18 del corriente se reunió la Comisión de Igualdad de CajaGRANADA con un único punto del orden del día, Presentación Diagnóstico por Fundación Mujeres y FADAIS (IAM). APROBACION DEL DIAGNÓSTICO.

En la citada reunión, tras debatirse el contenido del citado diagnóstico, éste no fue aprobado por la representación sindical.

Por parte de UGT, se señalaba como causas para su no aprobación:

1. No se ha valorado lo suficiente la existencia a todos los niveles de la organización de la Transversalidad en la Igualdad de Oportunidades.
2. La simple lectura del documento genera, en aquellos y aquellas que sabemos que tenemos camino por recorrer en la materia, un “tufillo” a trabajos de ocultación de datos, señalando especialmente la omisión de frases tan llamativas del Modelo de Desarrollo de Recursos Humanos como: “primará conocimiento y experiencia en grados inferiores y competencias y habilidades en los superiores”. Explicando nuestra compañera que esta “Frase lapidaria del modelo ... puede ayudar a comprender los últimos nombramientos y que nos ha de hacer reflexionar a fin de tomar medidas sobre si el modelo converge o no con la política general de igualdad de oportunidades y con las medidas de discriminación positiva que recoge igualmente el diagnóstico”.
3. Existen errores graves en la descripción de la Bolsa de Trabajo de CajaGRANADA.
4. Ausencia en el diagnóstico de un análisis de los datos de promoción por cada uno de los sistemas de promoción existentes en la Caja.
5. Introducción en el diagnóstico de un ratio creado por la Gerencia, denominado “de convergencia”, del que se desconoce su funcionamiento.
6. No se analiza si las medidas de conciliación existentes en la Caja son o no fruto de la negociación colectiva.
7. No se analiza la comunicación presencial, comunicación con un alto peso específico en nuestra Entidad.

Por parte de CCOO nos mostramos de acuerdo con el análisis efectuado por UGT, añadiendo:

1. El análisis es muy limitado en muchos de sus aspectos, son muchos los informes presentados por el Gabinete de Igualdad en los Comités Permanentes de Igualdad de Oportunidades que permiten un análisis más exhaustivo de la situación de nuestra Entidad. En cualquier caso ese es el trabajo de las autoras y autores del informe, no es un trabajo para que la Caja lance las campanas al vuelo, es un trabajo para que todos y todas diseñemos la mejor política de Recursos Humanos para la Igualdad real.
2. En el cuerpo del informe dedicado a la presentación de datos se introducen valoraciones que o bien debían de integrarse en el apartado de Valoraciones del informe (capítulo 6) o bien introducen una visión cuanto menos extraña de la realidad.
3. Solicitábamos de la Caja un plazo para analizar las observaciones de los sindicatos e introducir aquellas mejoras que se estimasen oportunas.

Tras negar los representantes de la Caja la posibilidad de abrir un plazo de estudio de las observaciones y modificación del análisis, se paso el diagnóstico a votación, siendo rechazado por la representación sindical.

Entre las omisiones del informe o valoraciones introducidas figuran, a juicio de CCOO:

- a. En diversas páginas se señala que la mayor incorporación de mujeres en la plantilla es **“fruto de las políticas puestas en marcha para promover la incorporación de las mujeres en la Caja”** (Páginas 11 y 55, y referencias en las páginas 7, 8 y 9), extremo que posteriormente no confirma en la página 56 cuando dice “el sistema de reclutamiento de personal ... facilita la llegada de candidaturas de hombres y mujeres por igual a la Entidad”. Ante situaciones similares hemos oído y leído en otros informes y reportajes: “la incorporación de las mujeres a las entidades financieras es una característica del sector”, “las mujeres han pasado de representar el 35 por ciento del total de empleados de las Cajas en 2001 al 42,3 por ciento en 2007”.
- b. “El análisis de la evolución de la presencia de mujeres en los puestos de dirección señala que desde la puesta en marcha del Plan de Acción Positiva esta presencia se ha duplicado, **pasando del 13% de los puestos de dirección en 1998 al 26% en 2007**. No obstante, esta cifra todavía está lejos de ser una presencia equilibrada” (página 14).
Se omite un análisis de las series históricas, CajaGRANADA pasó del 12,2% en 1998 al 24,6% en el año 2001, es decir **DOCE CON CUARENTA PUNTOS EN TRES AÑOS**, y del 24,6% citado al 25,7% es decir **UNO CON DIEZ PUNTOS EN LOS ÚLTIMOS SEIS AÑOS (periodo de 2001 a 2007)**.
- c. Cuando se habla de la formación dirigida al desarrollo de carrera se dice (página 23): “la plantilla masculina que ha recibido formación dirigida al desarrollo de carrera (12,5%) es superior a la plantilla femenina”. PUNTO. Repetimos PUNTO, la valoración, en este caso, se traslada al apartado VALORACIONES, como debía de ser en todos los casos, con una presentación más suave que las valoraciones introducidas en el análisis: “La participación de los trabajadores en formación dirigida al Desarrollo de Carrera es mayor que la de las trabajadoras, **lo que podría tener su incidencia** en la promoción de éstas” (página 56). “Podría tener”, no es seguro, lo mismo si, lo mismo no (i).
- d. Mayor presencia de nuestras compañeras a acciones formativas por la tarde (página 24): “... la participación de la plantilla femenina es un 5% superior a la masculina. **Ello refleja la incidencia positiva que están teniendo las medidas de conciliación diseñadas para favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación continua en la empresa**”. No sabemos de donde sale este dato, ¿conocen el porcentaje de mujeres que usan la Caja Solidaria para formación? ¿responde a esa facilidad o a una mayor inquietud de nuestras compañeras por la formación? –debemos recordar como hacía nuestra compañera Pilar Ramos de UGT que para poder promocionarse en los niveles inferiores se valoran especialmente los conocimientos-.
- e. Promociones (página 25): “con respecto al personal promocionado en los últimos cinco años se han producido un total de 2.383 promociones, distribuyéndose de forma equilibrada entre trabajadoras y trabajadores. (Nota de CCOO: Atención otra valoración en la exposición de datos) **Este dato pone de**

manifiesto las posibilidades de desarrollo profesional en CajaGRANADA”.

Se olvidan de la promoción por antigüedad.

No es hasta más tarde cuando la mencionan en la misma página: “El formato más habitual de promoción es por decisión de la propia Entidad, con mayor incidencia en el caso de la plantilla masculina (76,1%). En el caso de las promociones de las trabajadoras un 53% se ha llevado a cabo por decisión de la empresa y en un 44,2% por la antigüedad adquirida en CajaGRANADA, tratándose, en este último caso, de promociones automáticas. La plantilla masculina que ha promocionado por antigüedad es del 21,7%”. Como todo tiene cura, en el apartado ORIENTACIONES dicen (página 58): Incrementar “... la participación de las mujeres en formación para el desarrollo de carrera y las promociones de mujeres a puestos de responsabilidad en los que todavía están subrepresentadas”. Más “conocimientos” que a ellos los valoraremos por sus “habilidades” (Modelo de Desarrollo de Recursos Humanos).

- f. Cuotas de promoción: En la página 35 se afirma “... con el fin de conseguir un equilibrio en la entidad en puestos de responsabilidad, **se ha establecido, transitoriamente**, una cuota de promoción de mujeres en condiciones de igualdad de méritos y capacidad”. De acuerdo pero una vez más faltan datos, la Comisión Ejecutiva de la Entidad en su sesión de 23 de noviembre de 1999 acordó:

Establecer, transitoriamente, una cuota de promoción de mujeres en condiciones de igualdad de méritos y capacidad, hasta conseguir un equilibrio en la empresa. Esta cuota quedó fijada para el año 2000 en el 38,52%, y será modificada en enero de cada año conforme al porcentaje de representación de la mujer en la plantilla.

En un plazo de 5 años, a partir de 01/01/2000, la presencia de las mujeres, EN TODOS LOS NIVELES PROFESIONALES DE LA CAJA, deberá ser proporcional al número total de mujeres en la empresa.

- g. Página 37: “Los últimos nombramientos de CajaGRANADA a junio de 2008, derivados del modelo de Desarrollo de Recursos Humanos, han dado como resultado que promocionen 30 mujeres y 29 hombres, lo que indica que se ha prestado una atención especial al principio de presencia equilibrada de ambos sexos. Nueva valoración “una atención especial”, ¿cuántos nombramientos se analizaron? ¿los tres últimos meses? ¿el último año?.
- h. Página 38: un “Ratio de Convergencia” que se esboza y del que solo tenemos referencias verbales. Nueva valoración en la exposición de datos: “Este ratio **supone una medida efectiva** para corregir las posibles desviaciones que puedan surgir de las valoraciones del mercado”.
- i. Página 39: “La Dirección de Recursos Humanos, **consciente del valor de incorporar** políticas de igualdad señala la necesidad e interés por seguir trabajando en esta línea...”, si omitimos la valoración podría decir “La Dirección de Recursos Humanos, **manifiesta su interés en incorporar** políticas de igualdad y señala la necesidad e interés por seguir trabajando en esta línea...”.