

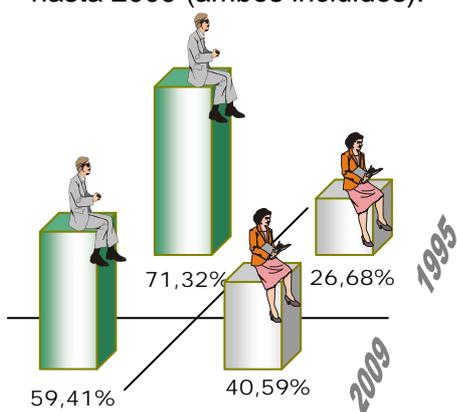
Composición de la plantilla de CECA en función del Sexo (1995-2009)

Al amparo de la legislación vigente y el Convenio Colectivo del sector, en CECA se deben adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres elaborando previamente un diagnóstico de la plantilla.

☆ El diagnóstico elaborado por CECA, desde nuestro punto de vista, atiende más al cumplimiento de una obligación que a la pretensión de detectar posibles discriminaciones.

Nuestra sección sindical presentó, ante la Inspección de trabajo, alegaciones a ese diagnóstico basándonos en nuestro propio estudio sobre la evolución de la composición de la plantilla en función del sexo desde 1995 hasta 2009 (ambos incluidos).

En el estudio que os presentamos hemos analizado la distribución por sexo y Nivel, por sexo y edad, Nivel profesional en el momento de la incorporación y la promoción por libre disposición por sexos.



Distribución por sexos y niveles.

- El porcentaje de mujeres ha pasado del 28,68% en 1995 al 40,59% de 2009 CCOO.
- Por niveles la presencia femenina es masiva en los Niveles inferiores (del XIII al VIII) y prácticamente nula en los altos (III al I).
- En 2009 solamente 2 mujeres pertenecen al Nivel II, frente a los 35 hombre entre el Nivel II y I.

En los Órganos de Gobierno de CECA no hay ninguna mujer.

Ascensos por libre designación.

- El techo de cristal de las mujeres en CECA es el Nivel VI a partir del cual, en los años analizados (2005-2009), han ascendido muchos más hombres que mujeres.
- De los 18 ascensos del nivel IV al II, solamente 2 corresponden a mujeres (Nivel IV en 2005 y 2007).



La Comisión para la Igualdad del Convenio de Ahorro, elaboró las recomendaciones sobre cuáles son las acciones a realizar para corregir aquellas situaciones problemáticas que se detecten en los diagnósticos. Las materias a tratar y los objetivos que se proponen son las siguientes:

- Selección y contratación:** Eliminar posibles elementos de discriminación por sexo.
- Promoción:** Eliminar las barreras que dificulten la presencia del sexo menos representado en los puestos o funciones de decisión.
- Formación:** Promover acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.
- Retribuciones:** Promover la resolución de las inequidades retributivas por razón de sexo que se detecten.
- Medidas de conciliación:** Implantar medidas para alcanzar un correcto equilibrio en la conciliación de la vida laboral y vida personal y familiar.
- Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo:** Elaborar protocolos para la prevención y actuación en caso de acoso.
- Beneficios sociales:** Velar por la no discriminación en el disfrute de beneficios sociales.
- Comunicación:** Difundir el compromiso de la Entidad en temas de igualdad.

AFÍLIATE a  CCOO

Nombre y apellidos: _____ Teléfono: _____

(Entregad a cualquier delegad@ de CC.OO.)



consulta nuestra WEB
www.comfia.net/ceca/