



UN AÑO MÁS... aunque no en igualdad

Nunca te QUEJES de
aquello que tu mismo
PERMITES.

Poco queda para comenzar 2018, y, desde Igualdad y Conciliación hemos querido echar la vista atrás y hacer un resumen de este, casi ya finiquitado, 2017.

En este 2017, han sido 3 las reuniones de la Comisión de Igualdad-Conciliación entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores (RLT). CGT, inasequibles al desánimo hemos asistido a todas con nuestro guión, previamente elaborado por nuestros delegados responsables en esta área; **con toda la ilusión de poner encima de la mesa las cuestiones que nos afectan en nuestro día a día a las mujeres y hombres de esta empresa:** Problemas en la conciliación laboral y personal, objeciones y trabas a la hora de solicitar reducciones de jornada, traslados lejos del domicilio habitual, la dificultad de ascender a partir de un determinado nivel...

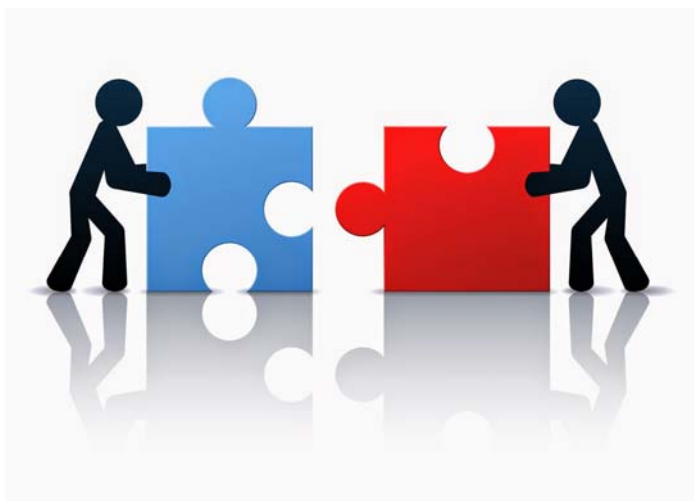
Todas estas reuniones siguen el mismo patrón, el cual la primera vez parece sorprendente, en el segundo confirmas que es la forma de proceder de la Dirección y el tercero ves que es más de lo mismo; pero aun así **seguimos sin compararlo ni aceptarlo, ni mucho menos asumirlo.** Se nos entrega un dossier con una serie de datos, gráficas, etc. que explican sobre la marcha. Por muy ducho que se sea, es muy difícil cotejar estas cifras mientras nos son explicadas. En todas, marcamos, TODAS las reuniones, toda la RLT solicitamos encarecidamente, seriamente, de todas las formas posibles que estos datos nos sean facilitados con anterioridad para poder estudiarlos, desmenuzarlos y con dicha base preparar la reunión. **En TODAS esas veces se nos ha aseverado la ABSOLUTA imposibilidad de entregarnos estos datos por adelantado.** Es curioso, que en Octubre, manejando datos de Junio, y en un banco que presume de ser el adalid de la banca digital, no puedan

darnos a los representantes de los trabajadores que ellos convocan, una copia del dossier al menos una semana antes para revisarlo. Como veis, la falta de información también es patente en esta comisión y **denota, de entrada, una falta de respeto hacia la RLT** y una trágala para no ser cuestionada la propia Dirección.

Tras la explicación de los datos por parte de los representantes del Banco, llega el turno de los Sindicatos para poner encima de la mesa nuestras cuestiones y que se trasladen, nos den una solución o sean conscientes de la realidad del día a día. Tras terminar el turno de palabra de los sindicatos, vienen **las respuestas de Relaciones Laborales que son prácticamente las mismas siempre:**

⇒ Que se ha hecho **un gran avance en la igualdad de las mujeres** en nuestra empresa (hemos de recordar que **en la plantilla con menos de 5 años de antigüedad la composición es peor que la de hace 25 años y muy similar a la de más de 25 años de antigüedad.** Aparte de que en los nuevos ingresos la desproporción es abismal respecto a 2014, no fomentándose el ingreso de mujeres).

⇒ Cuando se plantean cuestiones como **problemas en las reducciones de jornada** (por ejemplo la presión comercial a la que se ven sometidas nuestras compañeras, puesto que, a pesar de tener la corrección por tiempo efectivo de trabajo, **los objetivos semanales siguen siendo los mismos que el resto** -un seguro por semana, por ejemplo-, **y para la oficina sigue contando como fuerza de venta por tiempo completo** lo cual genera en varias ocasiones problemas con directores y compañeros). En ese caso, **suelen decir que no compete al ámbito de esa comisión**, lo cual es muy curioso porque en todos los dossieres entregados en estas



comisiones se hace referencia a todas las medidas de conciliación a las que se ha acogido la plantilla, entre ellas la reducción de jornada, excedencias por cuidado de hijos etc. Entonces, ¿en qué quedamos? Si, efectivamente, se habla de que esta medida la adopta parte importante de esta empresa, **¿por qué no se puede hablar de los problemas generados por ellas y cuya solución en gran medida está en manos del Banco?**

⇒ **El techo de cristal:** Es una forma muy descriptiva para poder visualizar la enorme dificultad que tenemos las mujeres para pasar del Nivel VI a Nivel V y superiores. La respuesta del banco es la paridad de plantilla, que es cierto, la hay pero... ¿en qué niveles estamos las mujeres y en cuáles los hombres? La lectura de los datos es absolutamente torticera para evitar que veamos la absoluta realidad y es que **las mujeres copamos los niveles más bajos haciéndose cada vez más lejano para nosotras poder llegar a niveles del V en adelante**, por mucho que se nos diga que la situación es así por efectos vegetativos.

Y muchas personas en CGT nos preguntamos ¿y para qué vamos? o ¿qué podemos hacer? ¡Es duro! Pero hemos de estar allí para seguir reivindicando y para exigir una actitud más proactiva por parte de la empresa. De hecho, **en la última reunión se hizo esta petición por parte de la RLT**, ante el hartazgo existente: Que la actitud propositiva de los Sindicatos se corresponda con una mayor receptividad de la Dirección y una búsqueda de soluciones y seguimiento de la evolución de los problemas detectados. Que la Dirección a la próxima reunión se sienta “obliga-



da” a trasladarnos sus gestiones, resultados, oposición del estamento que fuere, etc.

Desde CGT se ha planteado en estas reuniones:

1. Un protocolo de acercamiento que mejore la actual política de ubicaciones-traslados.
2. La dificultad para conciliar la vida laboral y familiar debido a que los nuevos puestos de trabajo que ha generado el banco son de jornada partida.
3. Impulsar un equipo de Asociados más completo que ayude en el día a día de las oficinas, haciendo mucho más real la cobertura de las Excedencias de cuidados y maternidad-paternidad para todas las categorías.
4. Mujeres de gran valía profesional que han tenido que dejar de ser directoras por el excesivo presentismo por las tardes, lo que hace que perdamos un gran potencial por la escasa flexibilidad del banco en la conciliación.
5. Exigencia de medidas efectivas para romper el techo de cristal y que la paridad entre hombres y mujeres sea una realidad en todos los niveles y no la disparidad existente.
6. Fomento de medidas para la contratación de mujeres y paliar lo máximo posible la gran diferencia de ingreso entre hombres y mujeres.

Desde CGT seguiremos reivindicando, luchando peleando por una igualdad efectiva y real y por eso, no podemos como personas asalariadas seguir callando.

Diciembre de 2017

LOS DERECHOS SÓLO EXISTEN SI LOS EJERCEMOS