



PROYECTO NORMA

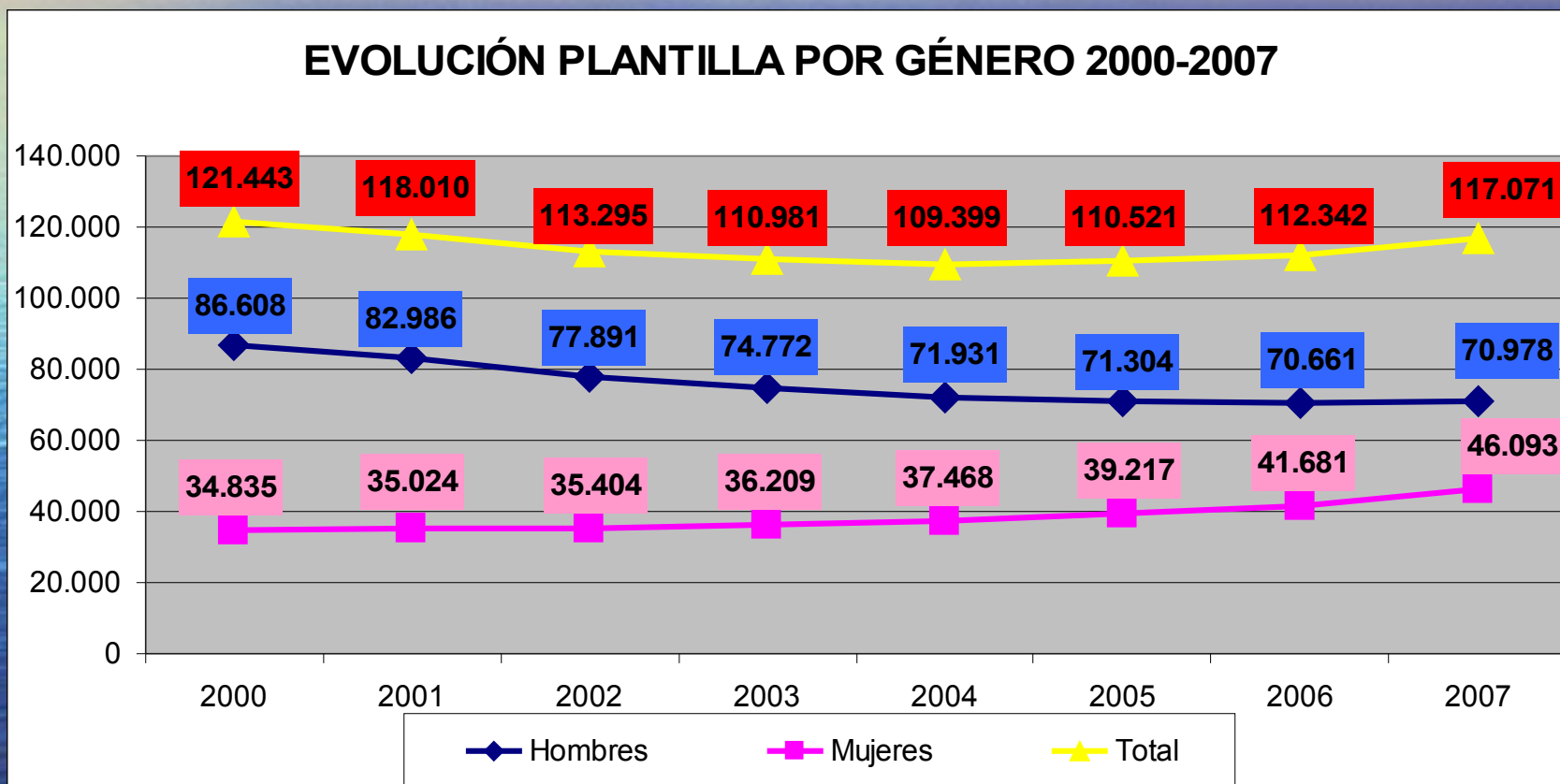
José Antonio Gracia Guerrero

FeS-UGT España

2-6 Septiembre 2008

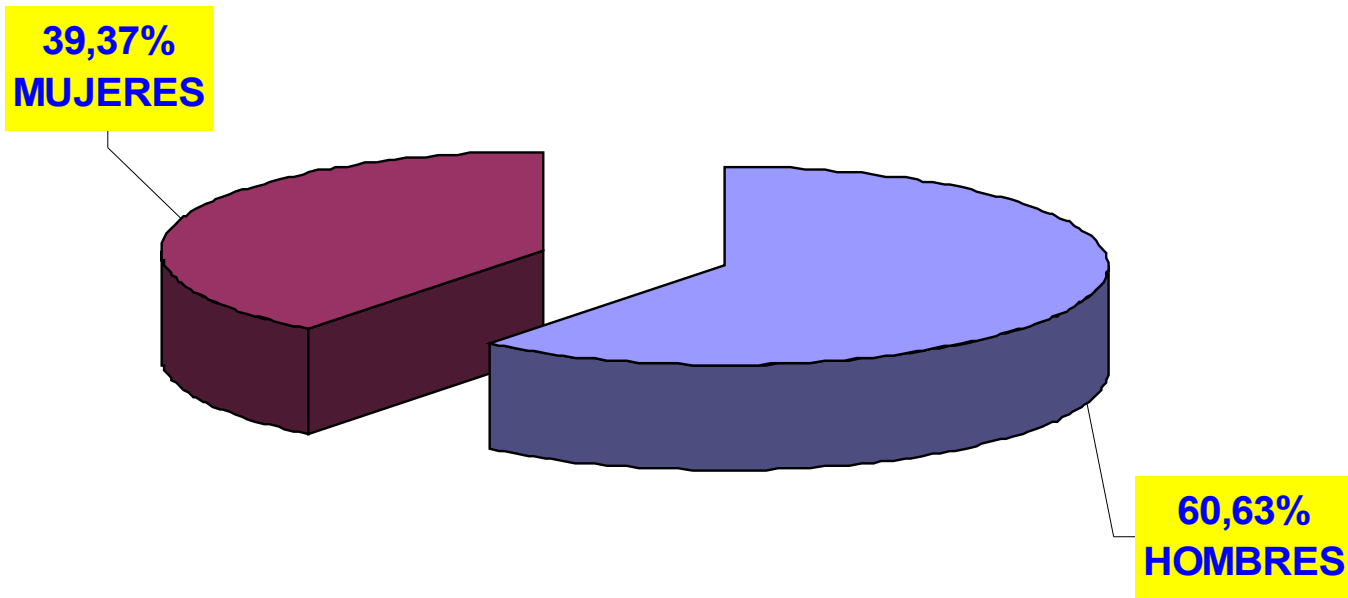
CHIPRE

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

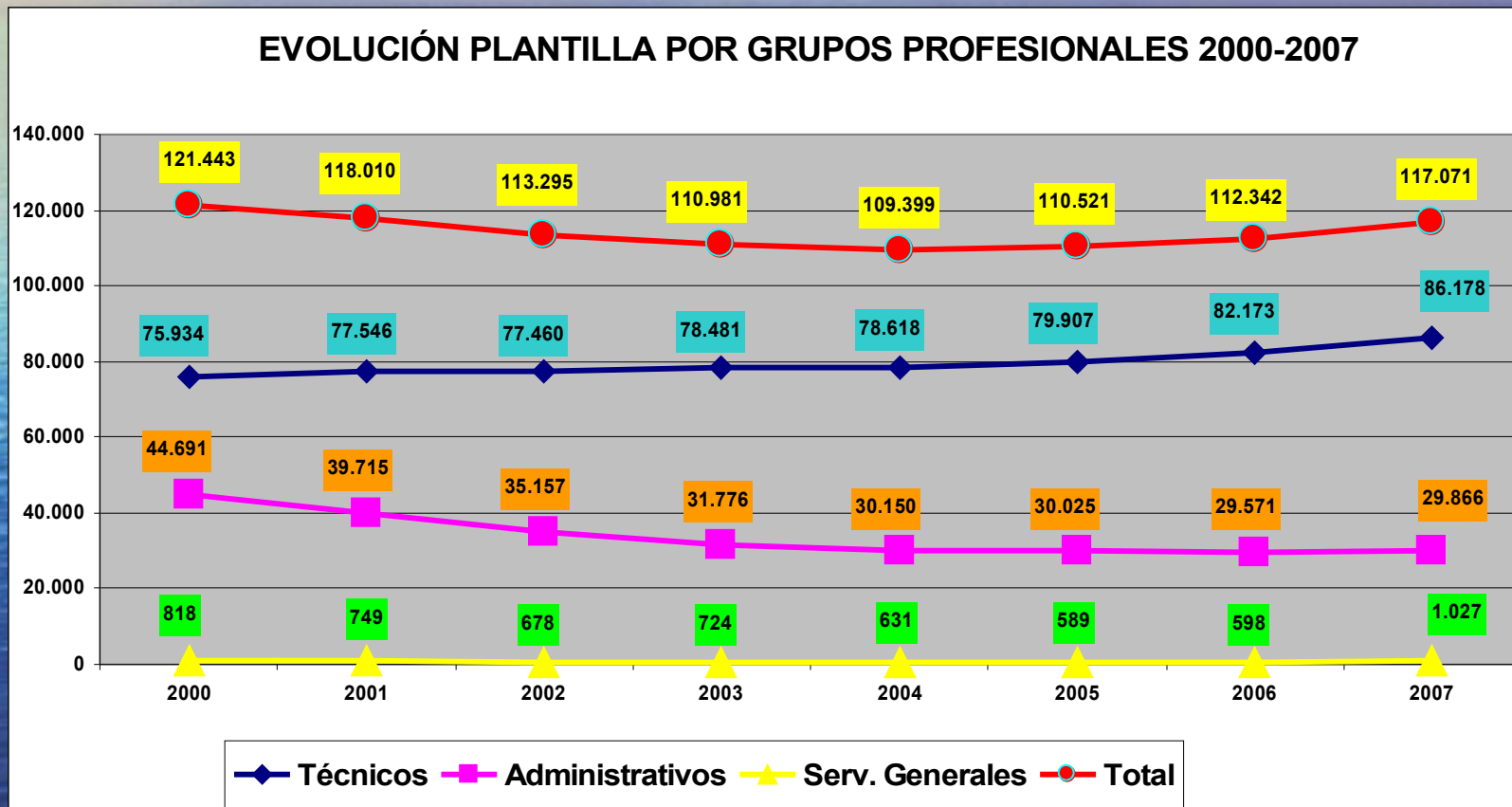


Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

Porcentaje de Hombres y Mujeres en el Sector de Banca en 2007



Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

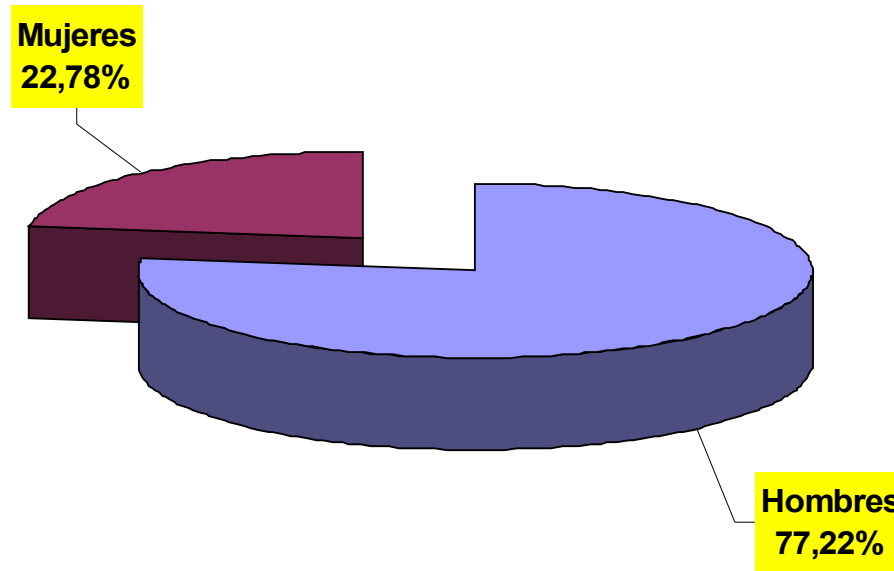


Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

PLANTILLA BANCA POR GRUPOS PROFESIONALES EN 2007			
Grupos Profesionales	Hombres	Mujeres	Total
Técnicos	55.324	30.854	86.178
Administrativos	15.104	14.762	29.866
Servicios Generales	550	477	1.027
Total	70.978	46.093	117.071

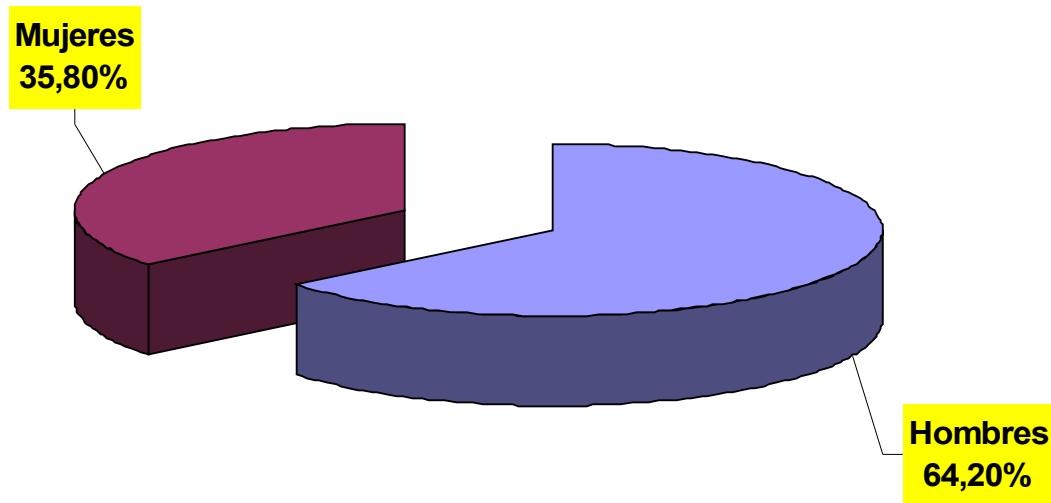
Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

Porcentaje de hombres y mujeres en el Grupo de Técnicos en el año 2000



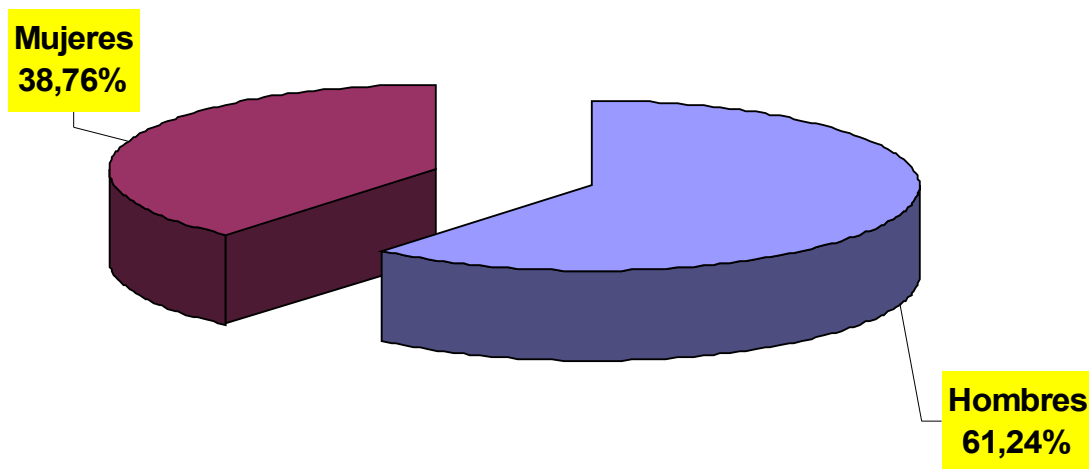
Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

Porcentaje de hombres y mujeres en el Grupo de Técnicos en el año 2007



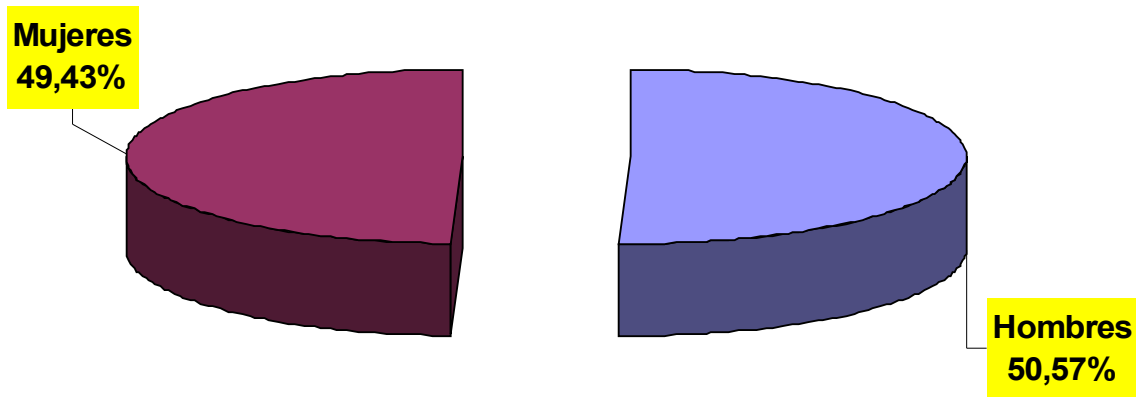
Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

Porcentaje de hombres y mujeres en el Grupo de Administrativos en el año 2000



Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

Porcentaje de hombres y mujeres en el Grupo de Administrativos en el año 2007



Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

ALTOS CARGOS REGISTRADOS EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS EN 2007

Años	2004	2005	2006	2007
Personas físicas	4.451	4.446	4.497	4.457
Hombres	4.071	4.048	4.055	3.980
Mujeres	380	398	442	477
% de mujeres en las entidades financieras	8,5	8,9	9,8	10,7
% de mujeres en Bancos	5	5	6	7
% de mujeres en Cajas de Ahorros	13	14	15	16
% de mujeres en Cooperativas de Crédito	5	6	7	7
% de mujeres en Financieras	5	5	5	5
% de mujeres en el resto de entidades	10	10	11	12

Fuente: Memoria de la Supervisión Bancaria Española. Banco de España 2007

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

- **¿Qué regula el Convenio Colectivo en esta materia?**
 - Artículo 46. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. (1)
 - 1.- Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

- **¿Qué regula el Convenio Colectivo en esta materia?**

- Artículo 46. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas (2).

2.- Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

- **¿Qué regula el Convenio Colectivo en esta materia?**

- Artículo 46. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. (3)

2.- (continuación)

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminación toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

- **¿Qué regula el Convenio Colectivo en esta materia?**

- Artículo 46. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. (4)

3.- Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

- **¿Qué regula el Convenio Colectivo en esta materia?**

- Artículo 46. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. (5)

3.- (continuación)

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

- **¿Qué regula el Convenio Colectivo en esta materia?**

- Artículo 46. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. (6)

3.- (continuación)

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según se establece en el artº 7, de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

- **¿Qué regula la Ley en esta materia?**
 - **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.**



Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

- **¿Qué regula la Ley en esta materia?**

- La razón de ser de esta Ley:

- Establecer una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.**

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

- **¿Qué regula la Ley en esta materia?**

- Que se pretende con la puesta en marcha de esta Ley: _

- Quiere la corrección de la desigualdad, promoviendo la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.**

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

- **¿Qué regula la Ley en esta materia?**

- Tenemos que tener presente: _

- Esta Ley reconoce unos derechos a los trabajadores y trabajadoras, imponiendo unas determinadas obligaciones a las empresas y, al mismo tiempo, establece la posibilidad de conseguir otros derechos para las trabajadoras y trabajadores, así como compromisos para las empresas, que hay que establecer mediante la negociación colectiva y los acuerdos que se alcancen en la misma.**

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

- **¿Cuál es el papel de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa?**
 - **Estos convenios colectivos deben regular los términos y condiciones en que ha de llevarse a cabo la negociación de los planes de igualdad en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.**
 - **Con posterioridad, debe abrirse la negociación específica en cada una de las empresas que pertenezcan al ámbito de ese convenio colectivo, que tengan más de 250 trabajadores/as o, en su caso, un número menor si así se ha pactado en el propio convenio colectivo.**
 - **Cada plan de igualdad incluirá la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.**

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

- **¿Qué aspectos estratégicos debemos tener en cuenta en la negociación del convenio colectivo, respecto a los planes de igualdad (1)?**
 - **Hemos de tratar que la negociación de los planes de igualdad, además de para las empresas de más de 250 trabajadores/as, se extienda también al resto de empresas del sector y, en todo caso, conseguir que éste mínimo se establezca, al menos, en 100 trabajadores/as.**
 - **Se ha de establecer la constitución de una Comisión de Igualdad, de carácter paritario, para cada uno de los planes de igualdad.**
 - **Igualmente se debe realizar un diagnóstico previo, que permita conocer la situación de partida en el conjunto del sector y en las empresas de su ámbito de aplicación y, por tanto, decidir si hay medidas de acción que necesariamente hay que implantar.**

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

- **¿Qué aspectos estratégicos debemos tener en cuenta en la negociación del convenio colectivo, respecto a los planes de igualdad (2)?**
 - **Hay que establecer, tanto los plazos como el procedimiento por el que las empresas afectadas deberán elaborar, implementar y desarrollar sus respectivos planes con la representación de los trabajadores.**
 - **Debemos instituir medidas concretas, de aplicación directa en todas las empresas del ámbito del convenio, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades.**
 - **Debe incluirse el procedimiento de resolución de conflictos que puedan surgir durante la negociación del plan de igualdad o en su desarrollo.**
 - **Establecer un procedimiento para efectuar la evaluación de los planes de igualdad.**

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

– **¿Cómo negociar el Plan de Igualdad?**

1. Establecer el Protocolo donde se recoja el compromiso entre las partes para la negociación y puesta en marcha de un Plan de Igualdad en la empresa, de acuerdo con los criterios que se hayan establecido en el convenio colectivo de aplicación.
2. Constituir la Comisión de Igualdad, de carácter paritario, que debe proceder a la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
3. Establecer las fases del Plan de Igualdad.
4. Establecer los criterios de ejecución y programación de cada una de las fases del Plan de Igualdad.
5. Dejar constancia clara del procedimiento para la resolución de conflictos que surjan en esta negociación o en el desarrollo del Plan de Igualdad.
6. Establecer los criterios para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

– **¿Fases del Plan de Igualdad?**

- 1.** Efectuar un **DIAGNÓSTICO** que encuadre correctamente la realidad de la empresa en materia de igualdad.
- 2.** A partir del análisis que nos indique el Diagnóstico, se elaborará la **PROGRAMACIÓN**, los **CONTENIDOS** y las **PROPUESTAS DE ACTUACIÓN** del Plan de Igualdad.
- 3.** Una vez diseñado el Plan de Igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociarlo; seguidamente debe ser dado a conocer a la totalidad de la plantilla y se procederá a su **IMPLANTACIÓN**.
- 4.** La Comisión de Igualdad, procederá al **SEGUIMIENTO** de cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad, elaborando informes periódicos sobre la evolución de éstos.
- 5.** Transcurrido el plazo programado se debe efectuar la **EVALUACIÓN** y comprobar el grado de cumplimiento y la efectividad, tanto del Plan como de los objetivos alcanzados.

Situación del sector bancario respecto a la igualdad por razón de género

– Planes de Igualdad firmados en Banca.

-  Banco Santander.
-  Banco Español de Crédito.
-  Banco de Valencia.

– Planes de Igualdad en proceso de inicio.

-  Banco Popular y su Grupo.
-  Citibank España.

– Planes de Igualdad comprometidos.

-  BBVA.
-  Barclays.