

I JORNADA SOBRE LA MUJER TRABAJADORA EN EL SECTOR DE BANCA (20 DE MARZO DE 2002)

Ponentes:

- **Paloma Fernández** (Responsable del Dto. De la Mujer de UGT Madrid)
- **María Luz Martín Barrios** (Diputada Socialista en la Asamblea de Madrid y Portavoz de la Comisión de la Mujer)
- **Cristina Almeida** (Abogada – Diputada Socialista en la Asamblea de Madrid)

PRINCIPALES CONCLUSIONES RECOGIDAS POR EL GABINETE DE ESTUDIOS DE FeS-UGT

1) Panorama actual

En los últimos años, Europa está viviendo un cambio en el modelo social. Este está motivado principalmente por la autonomía que la mujer ha adquirido en el plano económico al incorporarse al mercado de trabajo.

Esta incorporación no ha sido, ni está siendo fácil. Las mujeres se enfrentan todavía a tres grandes problemas:

1. **Precariedad en el empleo:** Las mujeres tienen el doble de tasa de paro que los hombres. Además siguen siendo ellas las que tiene el mayor porcentaje de inactividad, es decir, optan por quedarse trabajando en casa.
2. **Violencia doméstica:** Hay que dar más relevancia a este tema y hacerlo visible. El número de víctimas por esta causa es mayor que el de terrorismo, pero por componentes culturales y sociales no se ha llegado a tomar en serio.
3. **Falta de promoción en las empresas:** Bajo una discriminación indirecta, a las trabajadoras se les niega la promoción en las empresas. Se las desplaza a categorías inferiores realizando tareas que pertenecen a categorías superiores.

Además de los problemas señalados, las mujeres chocan con **barreras** difíciles de saltar:

- **Barreras personales:** Porque las mujeres todavía seguimos teniendo miedo escénico, es decir, nos cuesta enfrentarnos a puestos de responsabilidad.
- **Barreras sociales:** Existe una incompreensión social sobre el tema de la maternidad que se manifiesta tanto en la vida privada, ya que la mujer se sigue haciendo cargo de los hijos, como en el mundo empresarial, ya que la maternidad se plantea como un gasto. Además la sociedad está obligando a las mujeres a elegir entre el desarrollo profesional y la maternidad.
- **Barreras laborales:** Con los cambios establecidos en los últimos años en el mercado laboral: La flexibilidad laboral, los cambios de horarios, el exceso de movilidad geográfica etc., se está generando la pérdida del tren de muchas mujeres, ya que muchas trabajadoras se han visto obligadas a dejar el trabajo por no poderlo compaginar con la maternidad o cuidado de personas mayores.

Si nos planteamos cómo está la mujer desde el punto de vista de la participación política o sindical, la situación no es tampoco muy positiva. La mujer que es militante de algún partido o sindicato se enfrenta a una importante carga psicológica, ya que tiene que compaginar el trabajo fuera de casa con el doméstico y la militancia. Esto genera una fuerte dificultad para llegar a puestos de responsabilidad dentro de las distintas Organizaciones, a pesar de que la afiliación es cada vez mayor. Si a esto unimos el ya mencionado miedo escénico y el tópico de que “si tienes hijos no puedes llegar a puestos de responsabilidad”, conseguir el objetivo de la Igualdad dentro de Organizaciones Políticas y Sindicales es cada vez más difícil.

Además, está demostrado a través de un estudio, “¿Pregúntaselo a una trabajadora?” de la CIOLS que los motivos generales de la no afiliación de mujeres a Sindicatos es:

- Falta de tiempo para militar.
- Falta de colaboración y respaldo por parte de las organizaciones.
- Por no satisfacer sus necesidades.

Dentro de las posibles medidas que se plantearon durante la Jornada para poder llegar a una Igualdad Real estarían:

- **Discriminación positiva:** Es necesaria esta medida para equilibrar la desigualdad entre hombres y mujeres. Para ello las Administraciones Públicas se deben plantear Planes de Igualdad efectivos y progresistas que ayuden a conseguir el objetivo de la Igualdad.

- **Individualización de los derechos:** Tanto el hombre como la mujer tienen el derecho a la vida familiar y este no debe recaer sólo en la mujer. Para ello es necesario que los derechos existentes, como por ejemplo la baja de maternidad, se individualicen, es decir, que el hombre tenga su tiempo exclusivo por paternidad y no tenga que compartir con la madre semanas del permiso de maternidad. Además y como dato que corrobora esta necesidad, decir que actualmente sólo el 1% de los hombres han disfrutado de este permiso, esto se debe principalmente porque hoy por hoy no es un derecho individualizado.
- Para aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de los Partidos Políticos y Organizaciones Sindicales, es necesario utilizar una medida de Acción Positiva como son las **Cuotas de Participación** dentro de las Ejecutivas y puestos de decisión. Si un Partido Político emplea este sistema, además de aumentar la cuota de participación de mujeres en los puestos de responsabilidad, arrastra a otros a tomar esta iniciativa para no dar una mala imagen de cara a la opinión pública, es lo que se denomina “efecto bola de nieve”. De esta manera se puede llegar a una Igualdad Real. Otras medidas para conseguir este objetivo serían: avanzar en los contenidos de la negociación colectiva respecto a las políticas de género, tener en cuenta los planteamientos políticos de los Departamentos de la Mujer, desarrollar planes de acción para incrementar la afiliación femenina, etc.

2) La mujer en Banca

La situación de la mujer en la Banca Española no es nada positiva, a pesar de que en los últimos años la entrada de mujeres a este sector ha sido más alta que la de hombres. Sigue habiendo más trabajadores masculinos que trabajadoras existiendo un mayor desequilibrio entre unos y otros en los puestos de mayor responsabilidad.

Los principales problemas con los que se encuentra la trabajadora del sector de banca son:

1. **Discriminación salarial:** A través de la trampa de la discriminación indirecta, las mujeres en la Banca Española tienen una diferencia salarial entre un 20 a un 30% respecto a sus compañeros varones.
2. **Dificultad de promocionar:** Al igual que el primer punto, existe una discriminación indirecta. La mayoría de las veces promocionar supone la asistencia a cursos en horarios difíciles de compaginar con la vida laboral, tener que elegir un nuevo lugar de residencia motivado por el cambio de puesto, etc.

3. La flexibilidad laboral: Actualmente estamos asistiendo a una mayor prolongación de la jornada en este sector. Además, se están dando cada vez más casos de “obligar” a un trabajador/a, a través de los incentivos o como se ha manifestado durante la Jornada, con presiones que desencadenan en “Acoso Moral”, a cambiar la jornada continua por la partida. Esto está generando “Bajas voluntarias” solicitadas mayoritariamente por mujeres, ya que se ven obligadas a elegir entre el trabajo en la empresa o el trabajo en el hogar.

4. Incremento de relaciones laborales individualizadas: La tendencia de las relaciones laborales entre los nuevos/as trabajadores/as de Banca es firmar pactos individualizados con la empresa. Esto está generando que cada vez exista más trabajadores/as que no les afecte el Convenio Colectivo. Esta situación es una trampa mortal para las mujeres, ya que encierra importantes discriminaciones indirectas.

5. Despidos encubiertos por maternidad: en Banca se han producido estos hechos generalmente en trabajadoras temporales que han visto como sus contratos no se han renovado por quedarse embarazadas.

Dentro de las soluciones más generales que se barajaron durante la jornada, están:

- **La Negociación Colectiva:** Como el instrumento más importante para que se pueda aplicar los derechos de las trabajadoras.
- **Incrementar la afiliación en el Sector de Banca:** Si aumenta el número de mujeres, la problemática de la discriminación tendrá mayor peso.
- **Romper con la dinámica empresarial de utilizar los acuerdos individualizados con los nuevos trabajadores/as.** De esta forma se podrá controlar las discriminaciones existentes.