

## 8 DE MARZO - DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

### TECHO DE CRISTAL TAMBIÉN EN ABANCA

Se denomina *techo de cristal* a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes, ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar<sup>1</sup>.

En Abanca ese *techo de cristal* también existe:

- A medida que aumenta el nivel retributivo, el porcentaje de distribución de mujeres desciende.

NIVELES Grupo I	AÑO 2015			AÑO 2016			AÑO 2017			AÑO 2018		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Nivel I	3	55	5,17%	3	53	5,36%	4	53	7,02%	4	56	6,67%
Nivel II	49	186	20,85%	50	189	20,92%	47	179	20,80%	48	182	20,87%
Nivel III	175	432	28,83%	165	425	27,97%	177	447	28,37%	168	433	27,95%
Nivel IV	347	391	47,02%	345	387	47,13%	362	410	46,89%	355	398	47,14%
Nivel V	261	214	54,95%	284	218	56,57%	304	228	57,14%	288	229	55,71%
Nivel VI	158	139	53,20%	163	166	49,54%	200	176	53,19%	187	172	52,09%
Nivel VII	224	157	58,79%	244	151	61,77%	278	163	63,04%	254	161	61,20%
Nivel VIII	222	135	62,18%	204	123	62,39%	239	171	58,29%	201	126	61,47%
Nivel IX	81	59	57,86%	83	64	56,46%	109	59	64,88%	92	61	60,13%
Nivel X	105	57	64,81%	134	81	62,33%	235	109	68,31%	201	100	66,78%
Nivel XI	344	188	64,66%	264	130	67,01%	141	65	68,45%	194	93	67,60%
Nivel XII	73	43	62,93%	122	73	62,56%	71	58	55,04%	106	76	58,24%
Nivel XIII	70	43	61,95%	39	24	61,90%	48	34	58,54%	22	16	57,89%
Nivel XIV	0	0		34	25	57,63%	56	54	50,91%	75	51	59,52%

Datos censos a 31 de diciembre

<sup>1</sup> Mabel Burín. Doctora en Psicología y especialista en Estudios de Género y Subjetividad. Es autora de los libros: "Estudios sobre la subjetividad femenina. Mujeres y Salud Mental"(1987); "El malestar de las mujeres. La tranquilidad recetada (1990); "Género y Familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad"(1998); "Varones: género masculino y subjetividad" (2000); "Precariedad laboral y crisis de la masculinidad. Impacto sobre las relaciones de género" (2007).

- Y lo mismo pasa, tanto en red como en SS.CC., con el porcentaje de distribución de mujeres por funciones:

OFICINAS	AÑO 2018		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres
DIRECTOR/A ZONA	4	31	11,43%
DIRECTOR/A OFICINA	180	430	29,51%
SUBDIRECTOR/A	331	182	64,52%
PUESTO DE RESPONSABILIDAD	3	7	30,00%
GERENTE	28	74	27,45%
ASESOR/A BANCA PERSONAL	38	20	65,52%
GESTOR/A ESPECIALISTA	564	341	62,32%
GESTOR/A	541	336	61,69%

Datos censo a 31 de diciembre

SS.CC.	AÑO 2018		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres
DIRECTOR/A GENERAL	1	11	8,33%
DIRECTOR/A	11	61	15,28%
DIRECTOR/A TERRITORIAL	1	7	12,50%
GERENTE	43	124	25,75%
COORDINADOR/A	55	106	34,16%
ESPECIALISTA	141	144	49,47%
ASESOR/BANCA PRIVADA	4	11	26,67%
ANALISTA	60	48	55,56%
GESTOR/A TÉCNICO/A	217	183	54,25%
GESTOR/A	40	80	33,33%
SECRETARIA DE DIRECCIÓN	9	0	100,00%
OTRAS FUNCIONES	0	10	0,00%

Datos censo a 31 de diciembre

Somos conscientes que la igualdad no se puede lograr ni en uno, ni en dos, ni en tres años; pero exigimos que el avance sea a un ritmo razonable. Visible y notorio.

**“Yo quiero para mí lo que quiero para otras mujeres, igualdad absoluta”** (Agnes Macphail. Política canadiense que fue elegida para la Cámara de los Comunes de Canadá desde 1921 hasta 1940).

**¡ROMPAMOS DE UNA VEZ EL TECHO DE CRISTAL Y TERMINEMOS CON LA BRECHA SALARIAL!**

**MÁS PARTICIPACIÓN – MÁS CERCANÍA – MÁS EFICACIA**

**SOLICITUD DE AFILIACIÓN**

Envía un correo a [ugtabanca@fesmcugt.org](mailto:ugtabanca@fesmcugt.org) indicando tu nombre, apellidos y teléfono de contacto.

O llama a uno de los teléfonos que figuran a continuación.

Teléfonos: 696 904 647 – 656 310 282 – 629 222 152 – 667 436 017 – 655 618 040 – 605 588 810