



UNIVERSIDAD
POLITECNICA
DE VALENCIA



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS. UPV

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Análisis de la Brecha Salarial de Género

en el Sector Financiero de España a partir
de las Memorias de Sostenibilidad



LAURA ARANDA LLOPIS

Director del Trabajo Fin de Grado:
Tomás Gómez Navarro

Julio, 2016



AGRADECIMIENTOS

A Tomás Gómez, por su gran interés y compromiso.

A mi madre, por su incansable ayuda y paciencia.

A mis amigas, por aconsejarme siempre.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Justificación	11
1.2. Objetivo general	13
1.3. Objetivos específicos	13
1.4. Estructura documental	14
2. MARCO TEÓRICO	15
2.1. Evolución de las condiciones personales de las mujeres españolas (S.XX - XXI)	17
2.2. Situación laboral de la mujer española en las últimas cuatro décadas.	22
2.3. Brecha salarial de género	24
2.3.1. Definición de brecha salarial y de discriminación salarial	24
2.3.2. Evolución de la brecha salarial de género	25
2.3.3. Factores promotores de las desigualdades salariales de género	34
2.3.4. Acciones para combatir la desigualdad y discriminación salarial	41
2.3.5. Beneficios que traería la eliminación de la brecha salarial de género	43
2.4. Sector financiero - Entidades de crédito	44
2.4.1. Banco Santander	46
2.4.2. Banco Sabadell	48
2.4.3. Ibercaja Banco	50
2.5. Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	52
2.6. Pacto mundial	58
2.7. Global Reporting Initiative (GRI)	61
3. METODOLOGÍA	63
3.1. Fuentes de información basadas en documentos	64
3.1.1. Búsqueda general de información	64
3.1.2. Búsqueda de datos en las Memorias de Sostenibilidad y los Informes de Progreso	65



3.2. Fuentes de información basadas en entrevistas	69
3.2.1. Entrevistas telefónicas y por escrito	69
3.2.1. Entrevistas personales	72
3.3. Método de análisis de los datos	73
4. RESULTADOS	74
4. 1. Resultados Memorias de Sostenibilidad	74
4.1.1. Resultados Banco Sabadell	74
4.1.2. Resultados Banco Santander	79
4.1.3. Resultados Ibercaja	85
4. 2. Resultados Informes de Progreso	90
4.2.1. Resultados Banco Sabadell – Principio 1	90
4.2.2. Resultados Banco Sabadell - Principio 6	94
4.2.4. Resultados Banco Santander – Principio 6	99
4. 3. Resultados entrevistas	101
5. CONCLUSIONES	109
6. BIBLIOGRAFÍA	114
6.1. Referencias electrónicas	114
6.2. Referencias legislativas	119
6.3. Apuntes de asignaturas	119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tasa de actividad, de ocupación y de paro (1978-2014).	22
Tabla 2: Brecha salarial de género no ajustada en España (2002-2013).	25
Tabla 3: Ganancia media anual por actividad económica (euros).	27
Tabla 4: Ganancia media anual por grupos principales de ocupación (euros).	28
Tabla 5: Evolución brecha salarial española comparada con la de la UE (2008-12).	29
Tabla 6: Evolución de la discr. salarial en los sectores de actividad (2008-2012).	30
Tabla 7: Evolución de la brecha salarial por ocupación (2008-2012).	31
Tabla 8: Ganancia media anual por trabajador por sector de actividad (2013).	33
Tabla 9: Ganancia media anual trabajador por grupo principal de ocupación (2013).	34
Tabla 10: Brecha salarial de género España no ajustada por edad y periodo (%).	36
Tabla 11: Ventajas internas y externas de aplicar políticas de RSC.	57
Tabla 12: Fuentes de información clasificadas en conceptos clave.	73



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Mayores y menores desigualdades salariales en España (2007).	26
Figura 2: Mayores y menores desigualdades salariales en España (2012).	29
Figura 3: Mayores y menores desviaciones salariales en España (2013).	32
Figura 4: Instituciones Financieras.	44
Figura 5: Principios del Pacto Mundial.	59

GLOSARIO DE TÉRMINOS Y SIGLAS

Admón.:	Administración
Agric.:	Agricultura
At.:	Atención
CC. AA.:	Comunidades Autónomas
CC.OO.:	Comisiones Obreras
Construc.:	Construcción
DD.HH.:	Derechos Humanos
Det.	Determinantes
EAES:	Encuesta Anual de Estructura Salarial
EDE:	Entidades de Dinero Electrónico
EE.UU.:	Estados Unidos
EFQM:	Modelo European Foundation for Quality Management
Emple.:	Empleados
EP:	Entidades de pago
ESADE:	Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas
Etc.:	Etcétera
Et al.:	Abreviatura que procede de la expresión latina “et alii”, que significa “y otros”
Eurostat:	Oficina Europea de Estadística
FCR:	Fondos de Capital-Riesgo
IBM:	International Business Machines
IICI:	Instituciones de Inversión Colectiva Inmobiliarias
INE:	Instituto Nacional de Estadística
ISO:	Organización Internacional de Estandarización



OIT:	Organización Internacional del Trabajo
ONG:	Organización No Gubernamental
Protec.:	Protección
Próx.:	Próxima
RR.HH.:	Recursos Humanos
RSC:	Responsabilidad Social Corporativa
RSE:	Responsabilidad Social Empresarial
S.A.:	Sociedad Anónima
SCR:	Sociedades de Capital-Riesgo
Segur.:	Seguros
Serv.:	Servicio
S.f:	Sin fecha
SGR:	Sociedades de Garantía Recíproca
S.L.:	Sociedad Limitada
SQL:	Structured Query Language
Tít.:	Títulos
Trab.:	Trabajadores
Tbjrs.:	Trabajadores
UE:	Unión Europea
Ud.:	Usted
UGT:	Unión General de Trabajadores

GLOSARIO DE ANGLICISMOS

Coach:

Entrenador.

Global Reporting Initiative:

Iniciativa de Reporte Global.

Employment Equality Regulations:

Reglamento sobre la igualdad en el empleo.

Management:

Gestión, dirección.

Mentoring:

La acción de “Mentoring” es el ofrecimiento de consejos, información o guía que hace una persona que tiene experiencia y habilidades en beneficio del desarrollo personal y profesional de la otra persona.

Mobbing:

Acoso laboral

On-line:

“En línea”: que está disponible o se realizada a través de internet.

Opportunity now:

Oportunidad ahora

Stakeholders:

“Grupos de interés”: personas u organizaciones afectadas por las actividades y las decisiones de una empresa.



1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación

“Nosotros tenemos que ser el cambio que queremos ver en el mundo”

-Mahatma Gandhi-

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres ha representado y representa en la actualidad uno de los fenómenos más injustos y persistentes de nuestra sociedad. A pesar del incremento de mujeres en el mundo profesional y ser las que llegan en mayor número a la universidad, obtienen las notas más altas y finalizan antes los estudios, su incorporación y permanencia en el empleo y sus condiciones de trabajo siguen estando lejos de igualarse a las de los hombres.

La existencia de desigualdades salariales se debe a razones muy complejas, ya que intervienen múltiples factores tales como los prejuicios sociales, la formación, la antigüedad en la empresa, los complementos salariales, los estereotipos o la presencia mayoritaria de mujeres en empleos precarios y a tiempo parcial.

Además, las diferencias se dan tanto a nivel mundial, europeo y nacional, conociéndose que hoy en día España es uno de los países de la Unión Europea con mayor brecha y una nación con notables diferencias salariales en sus Comunidades Autónomas. Al mismo tiempo, estas se reflejan en los sectores de actividad y por tipos de ocupación, donde en ambos casos y durante el período estudiado (2007-2013) las mujeres reciben salarios inferiores al de los varones. Por un lado y según datos de la EAES del INE, las principales discrepancias sectoriales residen, en general, en las actividades profesionales, científicas y técnicas, en las actividades sanitarias y en las financieras. Por otro lado y según la misma fuente, las mayores desigualdades por ocupación se dan en los puestos donde se exige menos cualificación y que emplean un gran número de mujeres. Conjuntamente, los salarios más elevados los reciben las mujeres que trabajan en puestos de dirección y gerencia, cargos donde solo acceden un 3,3 % de las mujeres que trabajan en

España y que, a su vez, representan el 30,21 % de las personas que desempeñan esta ocupación.

Como consecuencia de lo anterior, nace el interés de realizar este trabajo y conocer con detalle la realidad que habita en el sector de las finanzas y el por qué se producen diferencias salariales entre sus trabajadores. Debido a la dimensión de este sector, la presente investigación se ha centrado en el estudio de las entidades de crédito por diversas razones tales como: son organizaciones con mucho peso en la economía española, aparentemente no tienen por qué tener brecha salarial y porque se trata de empresas que por su dimensión y actividad están sometidas a una completa inspección legal y social. Pero, dada la multitud de entidades de crédito en España, se ha elegido analizar en profundidad los tres bancos siguientes con relevante tamaño y presencia nacional y/o internacional: Santander, Sabadell e Ibercaja.

La investigación llevada a cabo se ha basado, en primer lugar, en la búsqueda general de información relacionada con la brecha salarial de género y la posible presencia de esta en las tres entidades objeto de análisis. En segundo lugar, en la lectura de las Memorias de Sostenibilidad de las tres organizaciones durante el período 2006-2014, la cuales se han sintetizado y analizado empleando los indicadores de desempeño que proporciona el Global Reporting Initiative (GRI). Posteriormente, estas se han complementado con los Informes de Progreso del Pacto Mundial disponibles de las entidades. En último lugar, se ha querido contrastar la información obtenida con opiniones personales de expertos en temas de brecha salarial de género y relacionados, y con los puntos de vista de los trabajadores de los bancos.

Finalmente y tras todo lo expuesto anteriormente, con este trabajo se pretende conseguir resultados que puedan ayudar a conocer la realidad actual de estas entidades de crédito españolas en relación con el nivel de compromiso que tienen con sus empleados para evitar que se den circunstancias de desigualdad y discriminación salarial, contractual, promocional, etc. y concienciar al lector sobre la permanente existencia de este fenómeno y la necesidad de seguir luchando para lograr el fin de este problema.



1.2. Objetivo general

El objetivo general o principal que persigue este Trabajo Fin de Grado es descubrir si existe o no brecha salarial de género en el sector financiero español, más concretamente, en tres de las entidades de crédito que lo componen: Santander, Sabadell e Ibercaja.

En particular, el estudio se va a centrar en analizar la posible existencia de desigualdades salariales, promocionales y contractuales en cada una de las entidades nombradas.

1.3. Objetivos específicos

Los objetivos específicos que se pretenden alcanzar en este análisis son:

- Conocer el concepto de brecha salarial de género, su evolución, sus causas, las acciones que ayudarían a reducirla y los beneficios que traería.
- Identificar la brecha salarial en el sector financiero y, posteriormente, en las entidades de crédito estudiadas.
- Averiguar cuáles son las medidas que adoptan las entidades respecto a la brecha salarial y en relación con los factores promotores de esta.
- Descubrir su implicación a la hora de realizar y cumplir las Memorias de Sostenibilidad del GRI y los Informes de Progreso del Pacto Mundial.
- Conocer hasta qué punto la información de las Memorias de Sostenibilidad del GRI permite ayudar en la investigación sin necesidad de recurrir a terceras personas.

1.4. Estructura documental

El presente trabajo está estructurado en cuatro bloques principales que constituyen:

1. Marco teórico: este bloque sirve para poner en contexto al lector. Por ello se explica, en primer lugar, la evolución de las características personales de la mujer durante el siglo XX y XXI y cuál ha sido su situación laboral en las últimas cuatro décadas. En segundo lugar, se trata en profundidad el tema de la brecha salarial de género. En tercer lugar, se expone el porqué de la elección del sector financiero y de las entidades de crédito y se hace un resumen de cada uno de estos entes. Finalmente, se detalla el concepto de Responsabilidad Social Corporativa, así como sus dos iniciativas internacionales: el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Global Reporting Initiative.

2. Metodología: en este apartado se precisa el tipo de metodología que se ha empleado en la investigación, se definen las fuentes de información basadas en documentos (búsqueda general, Memorias de Sostenibilidad e Informes de Progreso) y basadas en entrevistas que se han utilizado y se expone el método de análisis que se ha seguido para estudiar los datos obtenidos.

3. Resultados: es en esta parte del trabajo donde se muestra, de forma resumida y agrupada en base a determinados conceptos clave, la información que se ha obtenido de todas las fuentes de información empleadas a lo largo de la investigación.

4. Conclusiones: es finalmente en este apartado donde se explican, tras analizar los resultados obtenidos de las tres fuentes de información anteriores, las diferentes conclusiones a las que se ha llegado y donde se presenta una conclusión general del estudio realizado.



2. MARCO TEÓRICO

Resulta difícil determinar ciertamente cuál es el origen de la desigualdad de género en el ámbito laboral. Por un lado, según un estudio elaborado por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (2015, citado por Carra, 2015) entre los neandertales ya existieron diferencias entre hombres y mujeres a la hora de realizar el trabajo, conclusión a la que se llegó después de estudiar el desigual desgaste que sufrieron los dientes de 19 individuos de tres yacimientos diferentes, según fueran de hombre o de mujer. Por otro lado, los científicos británicos Dyble y Migliano (2011, citados por Universia, 2015) parecen haber descubierto otros orígenes de la desigualdad de género: el desarrollo de la agricultura, los sistemas de propiedad y la riqueza heredada. Con la llegada de la agricultura, los cazadores-recolectores “empiezan a tener tierras y a acumular recursos, pueden crear alianzas, pelear por el territorio y tener múltiples esposas, ya que disponen de recursos para alimentar a familias múltiples. Esto es lo que causa el desequilibrio entre hombres y mujeres” (Migliano, 2011, citado por la revista Universia, párrafo 9, 2015).

Sea cual fuere la causa del origen de dicha diferencia, en lo que sí existe un casi total acuerdo es en que tradicionalmente, tanto en los ámbitos económico, profesional y laboral, se han otorgado funciones y papeles distintos a los hombres y a las mujeres.

Muchos de los derechos que poseen actualmente las mujeres españolas y que habían estado reprimidos durante mucho tiempo, se han logrado gracias al movimiento feminista y han sido reconocidos durante el último siglo: derecho al voto, ir a la universidad, solicitar cualquier empleo (sin permiso del marido o tutor), casarse sin perder el apellido y sin perder los derechos civiles, leer cualquier libro sin la supervisión del hermano o esposo, poder testificar en la propia defensa, poseer propiedades, divorciarse y hacerlo sin perder la custodia de sus hijos, poder trabajar o salir del país sin tener el permiso del marido, etc. (Fundación mujeres, 2007).

Ha sido durante el último tercio del siglo XX cuando ha aumentado la participación visible de la mujer, se han obtenido mayor número de derechos que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y donde se ha promovido la conciliación de la vida laboral y familiar, además de un cambio de mentalidad, especialmente de los hombres.

Los cambios más significativos se pueden simplificar en tres.

Primero, se ha incrementado la tasa de actividad femenina en más de 21 puntos en casi 25 años (de 32.4 por ciento del primer trimestre de 1987 a 53.75 por ciento en el mismo trimestre de 2014); segundo, en el sistema educativo la tasa de escolaridad de la mujer es superior en casi todas las edades a la de los varones, incluida la educación universitaria, excepto en las carreras técnicas; tercero, la disminución de la tasa de natalidad (de 2.2 hijos en el año 80 a 1.1 en 2014). (Millán, Santos y Pérez, 2015, párrafo 5)

Lamentablemente, el reconocimiento de los derechos anteriormente mencionados no implica su efectiva puesta en marcha y todavía existe en la sociedad una firme discriminación por sexo donde las mujeres continúan ocupando profesiones con escasa calificación, reducida jornada, baja remuneración y menor prestigio social (Fundación mujeres, 2007; Millán et al., 2015).

Es la realidad anterior la que lleva a que a día de hoy persista, tanto a nivel mundial como nacional, la brecha salarial de género en la mayoría de sectores y organizaciones. Estas últimas, las cuales son un reflejo de la sociedad en la que interactúan, han ido evolucionando y están cada vez más involucradas con la responsabilidad social, hecho que manifiestan en la publicación de sus Memorias de Sostenibilidad. Es a través del uso de indicadores del Global Reporting Initiative (apartado 2.6) y la redacción de Informes de Progreso (apartado 2.7) por donde están determinando y comunicando sus estrategias para conseguir, entre otras cosas, el fin de brecha salarial de género.

Sobre este fenómeno, el Foro Económico mundial (Vega, 2015) advierte que si la brecha se sigue reduciendo tan lentamente, esta tardará 118 años en cerrarse por completo.

2.1. Evolución de las condiciones personales de las mujeres españolas (S.XX - XXI)

Durante el siglo XIX y como opinión generalizada, la imagen de la mujer sugería debilidad y, por consiguiente, no se les consideraba igual que al hombre en ningún aspecto. Predominaba el ideario de que sólo servían para la domesticidad y la maternidad y, salvo excepciones como enfermería o el servicio doméstico, solo en situaciones de completa falta de recursos económicos se les permitía a estas ejercer trabajos remunerados (Baratas, 2010).

El siglo XX comenzó con el masivo éxodo rural hacia las grandes ciudades, principalmente como consecuencia de la grave crisis que atraviesa el sector agrario en el año 1905, lo cual originó que muchas campesinas se vieran obligadas a abandonar el medio rural donde vivían para trasladarse a las ciudades, con la esperanza de buscar un empleo en la industria textil o en el servicio doméstico (Alemany, 2005).

Las mujeres obreras de las fábricas y amas de casa se organizaron para la defensa de unos intereses que ahora entienden comunes a su sexo, empezando así las primeras huelgas con marcado acento reivindicativo. Estas exigen ante todo una equiparación del salario con respecto a los varones, jornadas de trabajo de ocho horas, menor flexibilidad a la hora de ser despedidas y su dignificación como mujeres trabajadoras en las fábricas (Ramos, 2000, citado por UGT, 2008).

En fecha 13 de julio de 1922 se promulgó la Ley relativa al subsidio por maternidad, mediante la cual se debía respetar a la mujer el puesto de trabajo antes y después del parto, así como disponer de una hora diaria para la lactancia, situación que sigue vigente en la actualidad (Otero, 2012). Pero no es hasta 1926 cuando se legisla de forma específica sobre el contrato de trabajo (Soto, 1988).

En esta época, la población activa femenina es de 1.382.600 que representa el 18,3 % del total de trabajadores. El ingreso en el mundo laboral se hace muy pronto (entre nueve y catorce años) y la mayoría hasta los veinticinco - treinta, cuando el matrimonio o la llegada del primer hijo les obligan a renunciar a este.

Como consecuencia, las obreras solteras representan algo más de la mitad - 52,2 % - de las asalariadas a comienzos de siglo. Para casi todas las trabajadoras su presencia en el mercado laboral tiene un motivo común: ayudar a cubrir las necesidades económicas de la familia, que en ese entonces se expresan aún en clave de estricta subsistencia, ya que se enfrentan a una situación en la que los precios de los productos básicos suben a un ritmo muy superior al de los salarios y en el que conseguir que el presupuesto familiar cubra algo más que la compra de los alimentos es un sueño para la mayoría de la clase obrera (Capel, 1982, citado por UGT, 2008, p.8).

La proclamación de la II República el 14 de abril de 1931 trajo consigo grandes cambios sociales y mejoras en los ámbitos laborales, con un claro reconocimiento al trabajo femenino y una voluntad por parte del Estado de mejorar sus condiciones en el trabajo (Alemany, 2005). Durante esta, fueron reformados los Códigos Civil y Penal. Las españolas podían estar presentes en testamentos y matrimonios civiles, ser tutoras de menores e incapacitados, conservar su nacionalidad aunque el marido tuviese otra, compartir con estos los bienes conyugales y la patria potestad de los hijos o tener contratos carentes de cláusulas para despedirlas si se casaban, entre otras medidas. En el caso del Penal, se suprimía como delito el adulterio y el amancebamiento (Luque, citado por UGT, 2008, p.13).

Tras varias discusiones parlamentarias, se permitió por primera vez que las mujeres accedieran a puestos políticos y administrativos de importancia y el voto femenino fue incorporado en la Constitución Española de 1931 gracias a la insaciable lucha de Clara Campoamor. En su artículo 36 preveía: “los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes”. Con ello, las mujeres obtienen derecho a sufragio en igualdad de condiciones. (Orihuela, 2003).

No obstante, fue la Guerra Civil Española la que les otorgó un nuevo rol dentro de la sociedad y donde la figura heroica de la miliciana se convirtió rápidamente en el símbolo de la movilización del pueblo contra el nacionalismo.



Durante el trágico conflicto de la guerra, la mujer logró una plena integración y una casi total igualdad laboral en aquellas zonas controladas por los republicanos (Puche, 2000).

García y Parras (s.f) narran que la guerra sirvió para abrir nuevos espacios de incidencia y actuación por parte de las mujeres, colaborando en multitud de actividades tales como la construcción de barricadas, la realización de servicios auxiliares de guerra, la formación cultural y profesional o el desarrollo de talleres de costura.

Todo ello no implicó precisamente una ruptura con la tradicional división sexual del trabajo y su segregación ocupacional, ni tampoco un cambio en la mentalidad con respecto al valor social de la mujer. No obstante, representó un escenario nuevo donde las mujeres reivindicaron presencia y protagonismo y donde veían su aportación como decisiva en la resistencia antinacionalista.

Además, la mujer se integró masivamente en las organizaciones políticas, sindicales, municipales y ciudadanas llegando a escalar puestos de dirección política, siendo el máximo ejemplo en este sentido la designación de Federica Montseny para el Ministerio de Sanidad (Franco, citado por UGT, 2008).

Finalizada la Guerra, durante el régimen franquista (1939-1975) las mujeres españolas sufrieron un retroceso respecto a los logros conseguidos hasta ese momento.

Su situación durante esta época fue la siguiente: dejaron de tener igualdad con respecto al hombre, perdieron el derecho al voto, la mujer casada no tenía acceso al mercado laboral, tenían sueldos más bajos y la familia era considerada como una jerarquía donde la mujer está sometido al varón y los hijos a los padres. A su vez, y como aspectos positivos, se creó el Servicio Social a la mujer, nació el Patronato de Protección a la mujer, y la Ley 14/1975 de 2 de mayo suprime el régimen de la licencia marital (De la Fuente, 2011).

Llegados a los años sesenta, la necesidad de aumentar la población laboral llevó a incrementar la presencia femenina en multitud de ámbitos laborales, ayudando así a mejorar el ámbito industrial y económico español. Fue durante la última década del régimen franquista (1965-1975) cuando la mujer empezó a movilizarse para lograr un mayor reconocimiento social y laboral, muchas veces integrada en movimientos políticos (Alemany, 2005).

A partir de 1978, tras la aprobación de la Constitución Española el 6 de diciembre se originó un amplio movimiento para conseguir la aplicación del principio de igualdad, proclamándose en el artículo 14 que “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Con ello, se aprobó y publicó en el Boletín Oficial del Estado el 10 de marzo de 1980 el Estatuto de los trabajadores y por medio de la Ley 16/1983 del 24 de octubre se creó el Instituto de la Mujer¹, organismo autónomo con la finalidad primordial, en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

De las últimas dos décadas del siglo XX, hay que destacar la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la cual introdujo importantes previsiones para preservar los riesgos profesionales con incidencia en la maternidad de la mujer trabajadora; y la Ley 39/1999 sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta implantó cambios legislativos en el ámbito laboral a fin de que los trabajadores pudieran participar en la vida familiar, promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sin que por otra parte afecte negativamente a las condiciones de trabajo.

¹ <http://www.inmujer.gob.es/>



Será durante los últimos 10 años donde se producen las reformas más relevantes en temas que afectan directamente a la mujer:

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 15/2005, de 8 de julio por la que se modifica el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio.
- Ley 13/2005, de 1 de julio por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Finalmente y en paralelo a los cambios legislativos a favor de la mujer, las empresas también han evolucionado con el tiempo logrando así una menor discriminación por género, entre otras. Por tanto, las mujeres no sólo han conseguido ganar derechos en lo que viene a ser la administración pública, sino también en las propias empresas, primero por su lucha y segundo por la evolución acaecida.

Dentro de las actividades o estrategias que están siguiendo las empresas para reflejar los cambios de la sociedad, están las relacionadas con la responsabilidad social. Si por responsabilidad se entiende cómo responden las empresas ante lo que la sociedad demanda, y esta reclama igualdad de trato, las organizaciones están empezando a responder a esas peticiones. Para que las empresas puedan diagnosticar y guiar mejor sus estrategias y, posteriormente, comunicarlas, surgen las iniciativas internacionales: Global Reporting Initiative (GRI) y el Pacto mundial, los cuales se describirán detalladamente más adelante.

2.2. Situación laboral de la mujer española en las últimas cuatro décadas.

La situación laboral de las mujeres españolas ha evolucionado progresivamente en los últimos cuarenta años, desde la aprobación de la Constitución Española en el año 1978 hasta la actualidad.

Tabla 1

Tasa de actividad, de ocupación y de paro (1978-2014)

	Tasa de actividad			Tasa de ocupación			Tasa de paro		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
1978	51,01	28,09	75,67	47,12	25,58	70,31	7,62	8,94	7,09
1988	50,60	33,33	69,00	41,33	24,30	59,49	18,31	27,11	13,79
1998	52,22	39,49	65,72	42,77	29,71	57,21	18,09	26,15	12,95
2007	59,12	49,37	69,23	54,03	43,94	64,51	8,60	11,00	6,83
2014	59,53	53,35	66,02	37,70	33,42	41,98	23,67	25,01	22,53

Fuente: Elaboración Propia, a partir de datos obtenidos del Informe de 2008 de la UGT y a través del INE.

La tasa de actividad de las mujeres ha crecido casi el doble durante estos cuarenta años, produciéndose el mayor aumento de 1998 a 2007. En el caso de los hombres, esta ha sufrido una disminución total paulatina de casi un 10%. El notable crecimiento en el caso de las mujeres provoca que la tasa de actividad de ambos sexos sea positiva y crezca en torno a un 8%.

Respecto a la tasa de ocupación, las mujeres experimentan una progresiva crecida en estos 40 años, acentuándose también esta de 1998 a 2007 y decreciendo desde entonces debido a la actual crisis económica. Los hombres sufren una considerable disminución de su tasa de ocupación prácticamente en las cuatro décadas pero también es en los últimos años cuando se está notando más la bajada como consecuencia de la crisis. El notable descenso de la tasa de ocupación masculina provoca que en conjunto dicha tasa decrezca hasta 10 puntos.

En cuanto a la tasa de paro, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres ha aumentado con el paso de los años, empezando con porcentajes relativamente bajos, obteniendo resultados parecidos en 2007 pero empeorando desde entonces debido a la situación económica nacional.

El aumento de la tasa de actividad frente a la irregular crecida de la tasa de ocupación incide de manera negativa en el porcentaje de paro de mujeres, provocando que este se haya triplicado en estos 40 años. La tasa de actividad en el año 1978 refleja que más del 28 % de las mujeres que en aquella época estaban en edad de trabajar, manifestaban su intención de hacerlo, consiguiéndolo la mayoría de ellas (tasa de ocupación del 25,58%). Actualmente, el primer dato se duplica y, desafortunadamente, no le acompaña una tasa de ocupación semejante.

En el actual siglo, el aumento de la tasa de actividad de las españolas se debe principalmente a tres factores: el acceso de las mujeres a la formación, la reestructuración de los roles de familia tradicional y el descenso del número de hijos (Gómez y Martí, 2004).

Por otra parte, la tasa de ocupación de las mujeres en 2007 significó un avance notorio sobre la tasa de ocupación de 1978, pero la crecida de esta no ha sido suficiente ya que en los últimos diez años ha bajado notablemente y la brecha sigue siendo muy elevada.

La reducida tasa de ocupación femenina en comparación con la masculina también se debe a determinados factores como por ejemplo: la persistente mentalidad empresarial que cree que las mujeres son menos productivas y son las que se ocupan de la maternidad y la familia, y las dificultades reales con las que se encuentran las mujeres a la hora de conciliar su vida familiar y laboral (Cirvida, 2014).

Para terminar y en lo referente a la evolución de la tasa de paro, en 1978 ambas tasas presentaban pocas diferencias y tenían porcentajes relativamente bajos pero, tras 40 años, tanto los porcentajes como las diferencias entre ambos han crecido preclaramente, destacando sobre todo las dos últimas décadas.

Como conclusión a este apartado, mencionar el Informe de la UGT (2008) donde se señala que los mismos factores que limitan a las mujeres para acceder al trabajo, son los que las mantienen desempleadas, pudiéndose verificar que, a mayor tasa de actividad de mujeres, mayor es la tasa de paro ya que aún no se ha realizado el esfuerzo necesario para facilitar el acceso de las mujeres al empleo.

2.3. Brecha salarial de género

2.3.1. Definición de brecha salarial y de discriminación salarial

La brecha salarial, también denominada desigualdad salarial o diferencia salarial, se refiere a la desigualdad existente entre los salarios que cobran los hombres y las mujeres. Esta se calcula sobre la diferencia media de los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores (Comisión Europea, 2014).

Resulta significativo diferenciar los conceptos de brecha salarial ajustada y no ajustada. El cálculo no ajustado de la desigualdad salarial de género implica que no se tienen en cuenta todos los elementos que impactan en la brecha, tales como las diferencias en educación, experiencia en el mercado de trabajo, horas trabajadas, tipo de empleo, edad, etc. (Domínguez, 2015). Por tanto, cuando se tienen en cuenta todo tipo de variables de carácter personal la brecha salarial es ajustada. Desafortunadamente la gran mayoría de la información que se genera y publica, o bien no especifica qué tipo de brecha salarial se ha calculado, o bien es la no ajustada. Esto se debe a la dificultad de medir objetivamente factores como: experiencia laboral, nivel de estudios, rendimiento en el puesto de trabajo, etc.

En todo caso, la existencia de la brecha salarial es una realidad del mercado de trabajo español confirmada por numerosos estudios (se describen más adelante), según los cuales el salario medio de los varones es superior, en media, al de las mujeres. Además, socialmente es considerada como el resultado de la continua exclusión que sufren estas en el mercado profesional ocasionando un fuerte impacto en los ingresos laborales y las pensiones de las mujeres.

Pero, dentro de este término global, cuando se trata de la existencia de discrepancias en los salarios percibidos por trabajadores y trabajadoras que ocupan un mismo puesto de trabajo, con idénticas condiciones, responsabilidades y aportando un valor igual o muy similar a la empresa, el término indicado es el de discriminación salarial. Ahora bien, pueden existir diferentes tipos de discriminación salarial:



- Discriminación salarial previa o a priori: es la asociada a un acceso diferente de las mujeres y los hombres al mercado laboral fruto del ideario de que estos deben ocupar, de modo sistemático, distintas posiciones y espacios (Corominas, 2001, citado por ENRED Consultoría, S.L., 2009).
- Discriminación salarial directa o a posteriori: se da cuando a dos personas que ocupan un puesto de trabajo de igual valor o similar se les asigna un salario diferente únicamente por razón de su sexo (Sáez, 1995).
- Discriminación salarial indirecta: existe cuando se tienen en cuenta ciertos factores en la valoración de un puesto de trabajo que pueden suponer una ventaja para uno u otro sexo (Instituto de la Mujer, 2007).
- Discriminación salarial por razón de sexo y por razón de género: la primera sucede por motivos asociados meramente a las condiciones biológicas del individuo; y la segunda cuando se les asocia a determinados roles o comportamientos simplemente por el hecho de ser hombres o mujeres (Instituto de la mujer, 2007).

2.3.2. Evolución de la brecha salarial de género

La evolución que durante aproximadamente 10 años ha experimentando la brecha salarial de género no ajustada en España queda reflejada en el siguiente gráfico.

Tabla 2

Brecha salarial de género no ajustada en España (2002-2013).

	2002	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Brecha salarial de género no ajustada española calculada con salarios anuales (%)	28,9	28,7	26,3	25,6	21,9	22	22,5	23	23,9	24

Fuente: Elaboración Propia, a partir de datos obtenidos de I INE.

La tendencia decreciente de la brecha que se vivía años previos a la crisis económica (2002-2008) se ve perjudicada con el inicio de esta. Además, se constata la aparición de un trato salarial comparativamente más desfavorable para las mujeres situadas en la parte superior de la distribución de ingresos, acentuando otro motivo de la desigualdad salarial de género, el fenómeno denominado techo de cristal (véase más adelante), que sigue presente hoy en día (Murillo y Simón, s.f).

En el año 2007 el 16,7% de los hombres tuvieron unos ingresos cuatro veces superiores al SMI, frente al 7,4% de las mujeres. Por otro lado, el salario de las mujeres fue un 25,6% inferior al de los hombres, diferencia que se reduce si se consideran características personales como el tipo de contrato, la jornada o la antigüedad. Este año España se encuentra muy por encima de la media de la Unión Europea, y en relación a las Comunidades Autónomas, las diferencias más acusadas correspondieron a Aragón y Asturias (31,08% y 29,86% respectivamente) y donde menos fue en Canarias (13,6%) y Extremadura (15,78%) (Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical, s.f).

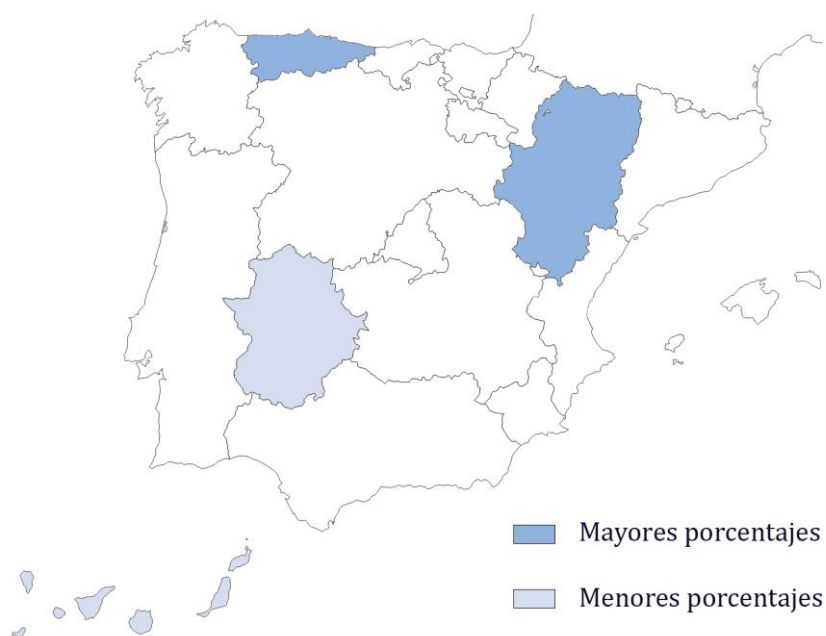


Figura 1: Mayores y menores desigualdades salariales en España (2007).
Fuente: Elaboración propia.



Considerando las diferencias salariales para cada actividad económica, se comprueba en la siguiente tabla como las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres en todas ellas, siendo la “Educación” la actividad en la que las diferencias son menos acentuadas y la “Intermediación Financiera” donde se produjo la mayor divergencia.

Tabla 3

Ganancia media anual por actividad económica (euros).

AÑO 2007	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
TOTAL	20.390,35	22.780,29	16.943,89
Industrias extractivas	25.189,96	25.635,72	*20.062,69
Industria manufacturera	22.757,14	24.420,39	18.019,16
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	34.100,97	35.501,64	28.077,45
Construcción	18.693,17	18.922,38	16.580,27
Comercio; reparación de vehículos de motor (...)	17.473,77	20.516,88	14.168,55
Hostelería	14.000,12	15.890,51	12.288,28
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	22.903,37	23.753,02	20.423,38
Intermediación financiera	38.870,30	44.541,72	31.585,50
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	19.191,79	23.634,25	15.224,14
Educación	21.470,90	22.787,21	20.807,25
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	22.971,16	30.412,61	20.415,95
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	17.618,97	21.879,44	14.027,42

Fuente: Elaboración Propia, a partir de los datos obtenidos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2007) del INE.

Nota: Cuando la casilla está marcada con un asterisco (*) indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500 por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.

Finalmente, si observamos las desigualdades salariales por ocupación que se reflejan en la posterior tabla, en 2007 las ocupaciones con remuneraciones más altas fueron las mismas tanto para hombres como para mujeres, siendo estas “Dirección de las Administraciones Públicas y de empresas de 10 o más asalariados” y “Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines”. Sin embargo, aun con similitudes, en el caso de los hombres el menor salario anual fue para los “Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes”, mientras que las mujeres con remuneraciones inferiores fueron las pertenecientes a la ocupación “Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)”. Pero, como ocurría con las diferentes actividades económicas, las mujeres tienen un salario inferior al de los hombres en todas las ocupaciones.

Tabla 4

Ganancia media anual por grupos principales de ocupación (euros).

AÑO 2007	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
TOTAL	20.390,35	22.780,29	16.943,89
Dirección de las Admón. Pública y de empresas >10 asalariados	61.660,30	67.525,38	44.690,37
Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	*44.109,64	*50.960,49	--
Profesiones asociadas a tít. de 2º y 3er ciclo universitario y afines	34.093,36	38.716,82	28.619,74
Profesiones asociadas a tít. de 1er ciclo universitario y afines	27.699,30	30.873,22	25.056,40
Técnicos profesionales de apoyo	26.331,67	29.590,80	22.150,16
Empleados administrativo, restauración y servicios personales	31.654,59	38.080,48	28.579,58
Tbjrs. de los servicios de protección y seguridad	19.485,10	19.978,13	--
Dependientes de comercio y asimilados	13.758,66	16.508,15	12.722,98
Tbjrs. cualificados en la agricultura y en la pesca	*15.837,14	*16.690,14	--
Tbjrs. cualificados de la construcción (...)	18.632,06	18.700,41	*15.617,01
Tbjrs. cualificados industrias extractivas de metalurgia (...)	21.810,45	21.925,72	*18.825,89
Tbjrs. cualificados de industrias de artes gráficas, textil (...)	16.289,76	17.775,90	13.280,34
Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija (...)	19.979,81	21.881,47	14.918,02
Conductores y operadores de maquinaria móvil	18.442,34	18.575,97	*14.448,75
Tbjrs. no cualificados en servicios (excepto transportes)	11.981,17	15.177,83	10.608,63
Peones de la agricultura, pesca, construcción, transportes (...)	14.521,42	14.917,57	12.334,30

Fuente: Elaboración Propia, a partir de los datos obtenidos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2007) del INE.

Nota: La casillas con (*) indican que el nº de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500 por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela. Si el nº de observaciones muestrales es inferior a 100 no se facilita el dato correspondiente, figurando en ese caso (--).

Durante el período 2008-2012, en el primer año se consigue el menor porcentaje de diferencia salarial (21,9%) y será a partir de este momento y como consecuencia, entre muchos otros factores, de “la ausencia de políticas de igualdad” y “la falta de vigilancia del cumplimiento de la ley que prohíbe este tipo de discriminación” cuando la brecha empiece a crecer moderadamente alcanzándose en 2012 la mayor desigualdad de ese período, 23,9%, lo que significa que las mujeres deberían trabajar 97 días más al año para ganar el mismo salario que los hombres (Periódico ABC, 2015, párrafo 4).

Si comparamos la brecha de género de España con la de la Unión Europea, teniendo en cuenta que Eurostat sólo refiere la brecha salarial en sueldo por hora², observamos que en los tres primeros años, las mujeres europeas cuentan con una brecha en salarios por hora superior a la de las españolas. Sin embargo, en los dos

² Las estadísticas europeas, a través de Eurostat, calculan la brecha salarial para el conjunto de los europeos sobre la base de los salarios brutos por hora porque no disponen de medias de ganancias brutas anuales.



últimos períodos la situación se vuelve inversa, alcanzándose en 2012 una media europea de 16,5% y un promedio nacional del 19,3%, que aumenta casi cinco puntos si se considera la ganancia bruta anual.

Tabla 5

Evolución brecha salarial española comparada con la de la UE (2008-2012).

Evolución de la brecha salarial en España en relación a la Unión Europea					
	2008	2009	2010	2011	2012
UE (27 países) brecha en salarios hora	17,3	17,2	16,2	16,4	16,5
España brecha en salarios hora	16,1	16,7	16,2	17,9	19,3
España brecha en salarios anuales	21,87	22	22,5	23	23,9

Fuente: Elaboración Propia, a partir de los datos obtenidos de Eurostat y de la EAES del INE.

Es en este último año, de las diecisiete Comunidades Autónomas españolas, solo cinco tienen una brecha salarial inferior a la media nacional (Madrid (21,55%), Extremadura (19,38%), Castilla la Mancha (23,16%), Canarias (17,93%) e Islas Baleares (16,78%) y las Comunidades con mayores brechas son Aragón y Navarra, muy próximas al 30% (INE, 2012).

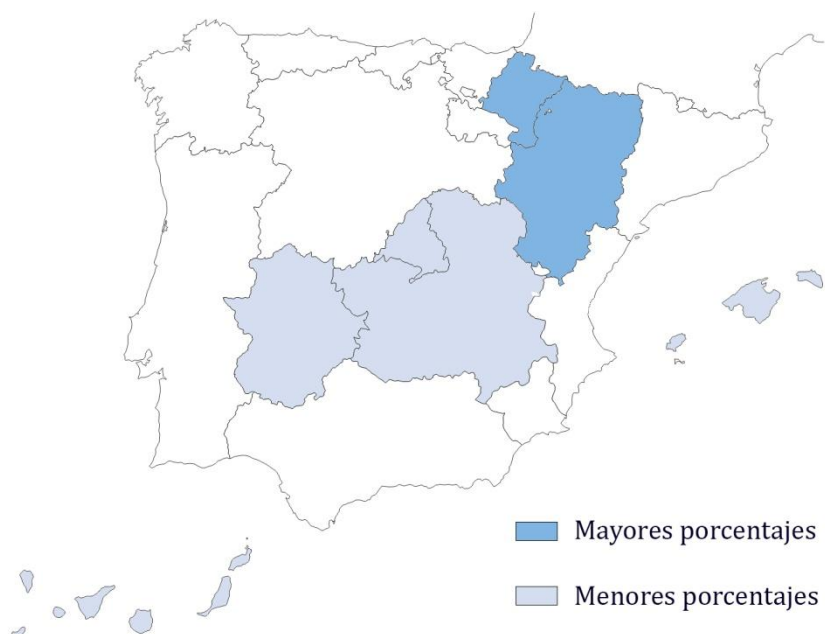


Figura 2: Mayores y menores desigualdades salariales en España (2012).

Fuente: Elaboración propia.

Un informe de la UGT (2015) proporciona información sobre la progresiva evolución que ha experimentando la desigualdad salarial en los sectores de actividad, llegándose a diversas conclusiones:

El aumento de la brecha salarial en el último año, se debe en gran parte al desmantelamiento de los pilares que conforman el Estado de Bienestar, como son la Sanidad, la Educación y los servicios colaterales a estos sectores de actividad. Los recortes en las distintas administraciones, no solo han provocado fuertes pérdidas de empleo, también han afectado a las condiciones laborales y por ende a las retribuciones económicas ya que los salarios se han visto primero reducidos, después congelados y han perdido parte de sus retribuciones salariales. (...) Además las mujeres se han visto más perjudicadas en las actividades profesionales, científicas y técnicas, mientras que los hombres más afectados por rebajas salariales se encuentran en los sectores de la Hostelería, el Comercio y las Actividades Inmobiliaria. (Pág.13)

Tabla 6

Evolución de la discriminación salarial en los sectores de actividad (2008-2012).

	2008	2009	2010	2011	2012
TODAS LAS SECCIONES	21,87	22,00	22,55	22,99	23,93
Industrias extractivas	14,54	3,35	13,88	12,36	10,01
Industria manufacturera	24,42	22,15	21,90	23,18	22,63
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	17,28	19,14	17,14	13,46	17,64
Construcción	21,97	22,09	19,36	21,18	16,87
Comercio al por mayor y al por menor (...)	4,66	9,32	9,22	7,70	6,41
Transporte y almacenamiento	29,62	29,63	28,69	29,59	27,55
Hostelería	19,09	16,52	11,77	9,06	10,08
Dependientes de comercio y asimilados	21,91	21,47	24,07	22,02	18,20
Información y comunicación	19,69	22,59	17,61	18,65	19,97
Actividades financieras y de seguros	26,78	27,64	23,70	24,39	23,27
Actividades inmobiliarias	29,25	29,13	28,77	25,51	25,11
Actividades profesionales, científicas y técnicas	34,62	34,24	30,47	30,54	31,69
Actividades administrativas y servicios auxiliares	28,73	31,76	34,71	32,97	33,21
Admón. pública y defensa Seguridad Social obligatoria	14,35	12,09	12,21	13,48	12,36
Educación	14,18	3,50	11,01	10,63	11,83
Actividades sanitarias y de servicios sociales	24,31	24,90	27,96	28,03	30,33
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	22,12	18,03	25,63	20,29	22,75
Otros servicios	34,10	31,68	35,47	35,82	36,10

Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos obtenidos de las EAES del INE.



Y, en lo referente a la evolución de la brecha salarial por ocupación, la variación de la brecha salarial es la siguiente:

Tabla 7

Evolución de la brecha salarial por ocupación (2008-2012).

	2008	2009	2010	2011	2012
TODAS LAS SECCIONES	21,87	22,00	22,55	22,99	23,93
Directores y gerentes	24,44	23,9	19,55	16,6	16,08
Técnicos y profesionales científicos de la salud y enseñanza	5,74	6,99	14,32	13,3	15,58
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	21,44	19,67	19,36	20,47	19,8
Técnicos, profesionales de apoyo	21,29	21,49	20,32	18,42	19,61
Empleados de oficina que no atienden al público	23,11	21,84	22,47	20,29	19,42
Empleados de oficina que atienden al público	22,05	22,63	19,94	19,6	20,82
Tbjrs. de los servicios de restauración y comercio	21,22	22,01	21,52	18,57	20,43
Tbjrs. de los servicios de salud y cuidado personas	21,35	21,39	22,03	23,07	21,35
Tbjrs. de los servicios de protección y seguridad	19,63	19,85	19,62	16,47	16
Tbjrs. cualificados de la construcción (...)	12,78	12,61	5,52	3,69	4,37
Tbjrs. cualificados de las industrias manufactureras (...)	30,23	32,05	27,55	29,01	30,41
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas (...)	29,94	29,31	29,04	29,37	28,12
Conductores y operadores de maquinaria móvil	23,92	21,07	16,68	16,39	14,46
Tbjrs. no cualificados en servicios (excepto transportes)	29,38	32,67	30,46	29,96	30,67
Peones de la agricultura, pesca, construcción, transportes (...)	18,98	19,05	20,29	20,76	19,47

Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos obtenidos de las EAES del INE.

Las diferencias más elevadas se dan en las ocupaciones donde se exige menos cualificación y que emplean un gran número de mujeres, como es el caso de los “Trabajadores no cualificados en servicios (...)”, con una brecha superior al 29% todos los años. Los salarios más elevados los reciben las mujeres que trabajan en puestos de “Directores y gerentes”, donde la brecha se ha reducido considerablemente en estos 5 años (pero sigue siendo de un 16,08%). A esta ocupación solo acceden un 3,3 % de las mujeres que trabajan en España, que representan el 30,21 % de las personas que desempeñan esta ocupación. (UGT, 2015).

Finalmente, que la brecha salarial se dispare entre los “Técnicos profesionales, científicos de la salud y de la enseñanza” (de un 5,7% en 2008 a un 15,58% en 2012) es un ejemplo más que demuestra que, pese a ser mayoría en los niveles educativos más altos, la brecha refleja una cultura que sigue permanente en la sociedad (Requena, 2013).

Para poner fin a este apartado, los últimos datos corresponden a 2013. En este año se acentúan más las desigualdades salariales, suponiendo la ganancia media anual nacional femenina un 76% de la masculina (24% de brecha calculada en salarios anuales). La brecha en la zona Euro aumenta ligeramente en 2013, ya que de media y por hora trabajada, la desigualdad fue de 16,5% en 2012 y este año de 16,6% (Bolaños, 2015).

La Encuesta Anual de Estructura Salarial (2013) muestra como la diferencia salarial entre hombres y mujeres varía por Comunidades y cita como principales causas de estas desigualdades la distinta estructura del empleo y la ocupación en cada una de ellas. Pese a ello, en 2013 el salario medio de las mujeres fue inferior al de los hombres en todas las Comunidades Autónomas presentando Canarias (3.058,57€), Baleares (3.586,41€) y Madrid (6.265,02€) las menores desviaciones entre los salarios de hombres y mujeres, y Navarra (8.483,72€), Asturias (7.044,7€) y Cantabria (6.682,26€) las mayores.

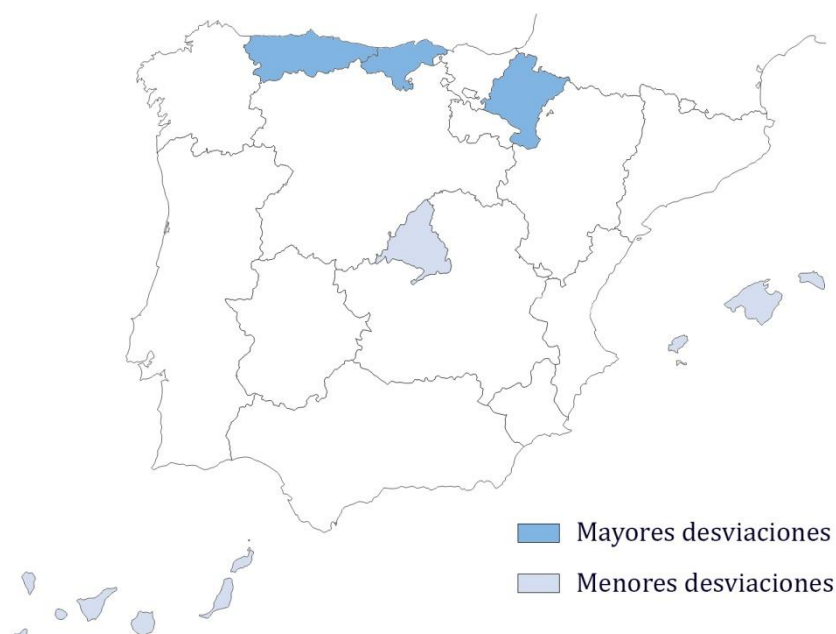


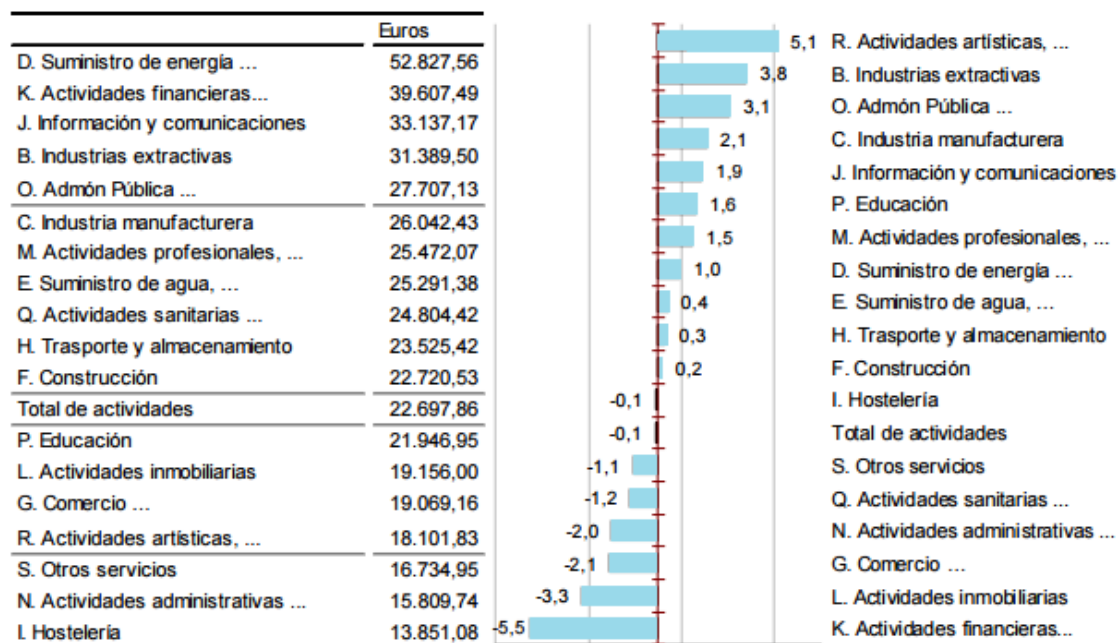
Figura 3: Mayores y menores desviaciones salariales en España (2013).
Fuente: Elaboración propia.



En relación con las diferencias por sectores de actividad, sufren ligeras modificaciones respecto a 2012:

Tabla 8

Ganancia media anual por trabajador por sector de actividad (2013).



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (2013) del INE.

“Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado” y “Actividades financieras y de seguros” son las actividades con salario más alto, tanto para los hombres como para las mujeres, y la “Hostelería” y “Actividades administrativas y servicios auxiliares”, la que tuvo los salarios más bajos para unos y otras.

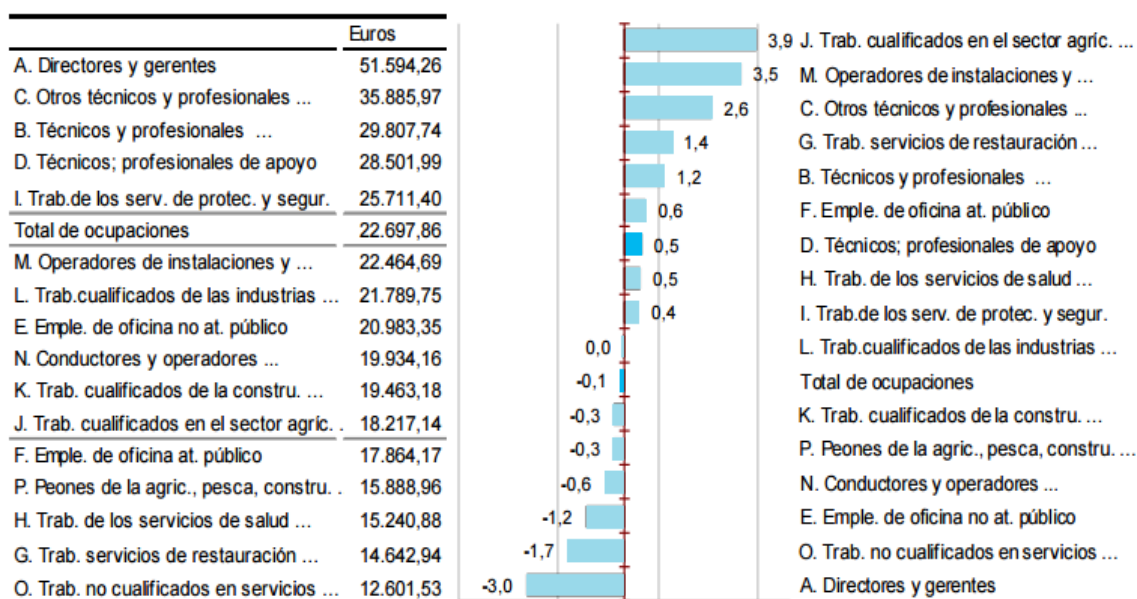
En este caso, no se ha encontrado información que permita analizar estas diferencias según el sexo pero se constata la permanencia de salarios más bajos para las mujeres en todas las actividades económicas (INE, 2013).

Por último, en cuanto a tipo de ocupación, las ocupaciones con remuneraciones más altas fueron las mismas tanto para hombres como para mujeres, y en el mismo orden. Los grupos principales con remuneraciones más bajas también coincidieron en hombres y en mujeres, pero con orden diferente.

En todas las ocupaciones, las mujeres también tuvieron un salario inferior al de los hombres, conociendo en este caso que la menor diferencia se da en los “Trabajadores cualificados de la construcción (excepto operadores de máquinas)”, y la mayor en el grupo de “Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras (excepto operadores de instalaciones y máquinas)”.

Tabla 9

Ganancia media anual por trabajador por grupo principal de ocupación (2013).



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (2013) del INE.

2.3.3. Factores promotores de las desigualdades salariales de género

El origen de la brecha salarial de género, como se ha dicho anteriormente, no se conoce con exactitud pese a la existencia de diversas teorías. Ahora bien, lo que sí sabemos es que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres constituye un problema muy complicado en el que intervienen muchas causas o factores que suelen tener relación entre sí: factores relacionados con la ocupación, factores relacionados con el salario, factores relacionados con la tradición y, finalmente, factores relacionados con el tipo de empleo.



- Factores relacionados con la ocupación

- *La segregación ocupacional.* Gran parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres se debe a que no ocupan los mismos empleos. Permanece tanto la segregación horizontal, que reúne a las mujeres en determinados sectores y en ciertas ocupaciones; y la segregación vertical, que implica un desigual reparto de hombres y mujeres en la escala jerárquica e impide que las mujeres accedan a los puestos de decisión y con mejores remuneraciones, llevando a que haya sobre-representación de estas en empleos o sectores con salarios más bajos (Confederación Intersindical, s.f; Del Río y Alonso, 2007).
- *El “techo de cristal” y los “suelos pegajosos”.* Las mujeres tienen impedimentos para ascender profesionalmente conocidos como techo de cristal y suelos pegajosos. El techo de cristal, definido por Barba (2015), se trata de “una barrera invisible, difícil de traspasar, que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector” (párrafo 2). Esta situación impide que la mujer llegue a los puestos más altos en el organigrama de la empresa y se relaciona con su escasa representación los ámbitos de política y economía, estando infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad incluso en los sectores dominados por ellas mismas (Comisión Europea, 2014). Por su parte, los suelos pegajosos reflejan el gran obstáculo que impide a las mujeres lanzarse a tener una vida laboral y personal con equidad (Marañón, 2013, citada por Heras, 2015) como consecuencia de determinados roles y estereotipos.



- Factores relacionados con el salario
 - *La discriminación en el lugar de trabajo.* La discriminación salarial es una de las manifestaciones principales de la desigualdad. Como se ha explicado previamente, la discriminación se da cuando hombres y mujeres no reciben el mismo salario pese a realizar el mismo trabajo o de un valor similar. Esto puede deberse a distintas razones como son las meramente asociadas al sexo de la persona (discriminación salarial directa), a un acceso diferente al mercado laboral (discriminación salarial a priori) o a la existencia de ciertos factores que suponen ciertos privilegios para uno de los sexos (discriminación salarial indirecta). Según el Instituto de la Mujer (2007): “la discriminación salarial en España se concentra en las mujeres sin estudios, en las universitarias y en los niveles salariales altos y bajo” (p.49).
 - *La edad y antigüedad en la empresa.* La edad es uno de los factores que resulta interesante remarcar ya que se encuentran grandes diferencias entre hombres y mujeres respecto a dicho factor. En la siguiente tabla podemos ver como la menor brecha salarial corresponde al rango de edad de menos de 25 años, el cual coincide con la entrada al mundo laboral de los recién universitarios. Teóricamente, en dicho periodo no deberían existir diferencias ya que los empleados no poseen diferente experiencia, antigüedad o formación de la empresa. Es a partir de entonces cuando la brecha empieza a crecer alcanzándose las mayores discrepancias salariales cuando se tiene 65 años o más, como consecuencia de ser los hombres los que han desarrollado una vida laboral superior (INE e Instituto de la Mujer, 2010).

Tabla 10

Brecha salarial de género España no ajustada en salario por hora por edad y periodo (%).

	2012	2011	2010	2009
Menos de 25	8,9	6,2	4,8	5,5
De 25 a 34	12,2	10,6	8,7	10
De 35 a 44	16,2	15,6	13,1	15,8
De 45 a 54	21	19,8	18,8	18,8
De 55 a 64	25,9	23,7	23,7	22,8
De 65 y más	52,8	53,9	45,1	..

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Ahora bien, si hablamos de antigüedad, se trata de un complemento salarial que favorece a los hombres. En términos generales, los salarios aumentan conforme aumentan los años de experiencia en la empresa. Este comportamiento es igual para el hombre que para la mujer, pero al igual que los salarios van aumentando para ambos sexos, lo hacen más a favor del hombre (Rodríguez, 2014) debido, aparte de la desigualdad salarial, a que la temporalidad afecta más a las mujeres y su vida laboral sufre más interrupciones.

- *Los complementos salariales y horas extraordinarias.* La brecha salarial también se engrandece por la inclusión de complementos y retribuciones adicionales en las nóminas, de los que se benefician en mayor proporción los hombres (disponibilidad, fines de semana y noches, peligrosidad, riesgos físicos, etc.) y los cuales condicionan el acceso de la mujer a la actividad laboral (Instituto Vasco de la mujer, 2012). Cuando se consideran estos factores la brecha salarial se incrementa y todo ello conlleva que las cotizaciones a la Seguridad Social de las mujeres sean menores, ya que a peor sueldo, peores prestaciones futuras de paro y jubilación (Requena, 2013).



- *La formación.* Numerosos estudios afirman que poseer más formación no facilita la inexistencia de desigualdades salariales entre hombres y mujeres, y que las mujeres españolas ganan menos que los hombres a lo largo de toda su vida, con independencia de su formación. Un estudio realizado por ENRED Consultoría, S.L., (2009) constata, a través de datos de la brecha salarial por nivel educativo en 2006, que la diferencia salarial entre sexos no se reduce al aumentar su nivel educativo ya que son las mujeres con estudios secundarios de segundo ciclo y estudios superiores las que cuentan con mayores brechas (casi un 27%).

Por otra parte, De la Rica, Dolado y Llorens (2007) concluyen que a las mujeres con estudios primarios o secundarios no se les ofrecen las mismas oportunidades que los hombres porque consideran que estas pueden presentar mayores interrupciones laborales y además, se les ofrecen salarios inferiores para así “evitar pérdidas”. En cambio a las mujeres universitarias se las considera más comprometidas con su trabajo y con ello, más rentables, y por ello sus salarios son más semejantes a los masculinos. No obstante, a medida que avanza su carrera profesional, las discrepancias se acentúan hasta alcanzar el denominado “techo de cristal” que les imposibilita seguir ascendiendo a cargos de la alta dirección.

- Factores relacionados con la tradición

- *La tradición y los estereotipos.* La autolimitación profesional con la que cuentan muchas mujeres se debe, principalmente, a la persistencia de determinados ideales y estereotipos que asocian a las mujeres con las laborales del hogar y cuidado de la familia. Dichas creencias presuponen también que estas tienen menos disponibilidad para trabajar, menos movilidad y flexibilidad y más probabilidad de abandonar el trabajo para dedicarse a su vida personal, por lo que los hombres reciben más ofertas que las mujeres (Sánchez, Suarez, Manzano, Oliveros y Lozano, 2011).
- *La desvalorización del trabajo y las capacidades de la mujer.* Los trabajos que requieren habilidades, cualificaciones o experiencia similar tienden a ser menos valorados social y económicamente si son desempeñados mayoritariamente por mujeres (Instituto Vasco de la mujer, 2012). En el caso de los hombres sucede lo contrario, ya que cuando mayor es su presencia en una determinada ocupación, mayores son sus salarios (Comisión Europea, 2014).

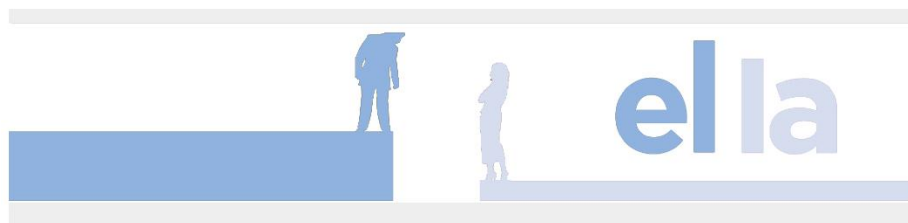


- *La falta de conciliación laboral y familiar y la maternidad.* Por un lado, la tendencia de asignar los compromisos familiares a las mujeres de forma exclusiva, dificulta en gran medida el equilibrio entre su vida laboral y privada, debiendo renunciar a la primera en numerosas ocasiones, o bien reducir su jornada para poder dedicar tiempo a la familia. Por otro lado, la tasa de ocupación femenina disminuye a medida que aumenta el número de hijos, mientras que la tasa de ocupación masculina no se ve alterada por la maternidad. Es más, los varones con tres o más hijos tienen una ocupación más alta que los que no tienen ninguno (Pérez, 2012).
- *Trato de iguales.* Tradicionalmente en las empresas prevalecía la presencia masculina que llevaba a “crear ambientes de feroz competencia, falta de comunicación, actitudes individualistas y una enorme burocracia” (González, 2004). Paralelamente, se considera que una plantilla formada exclusivamente por hombres genera “la camaradería del trato entre iguales”, amenazada por la presencia de mujeres. La percepción de que el ambiente exclusivamente masculino permite mayor competitividad combinada con la confianza de estar “entre iguales” lleva a muchas organizaciones a discriminar la entrada de mujeres.



- Factores relacionados con el tipo de empleo
 - *El tipo de ocupación y sector de actividad.* Como bien se ha visto en el apartado anterior, tanto por ocupación como por sector las mujeres ganan menos que los hombres. En los sectores y puestos de trabajo donde es necesaria la presencia física (industrias y construcción), la mujer está más discriminada tanto en participación como en retribución (Poveda, citado por Sánchez-Silva, 2011) y las ocupaciones feminizadas ofrecen salarios más bajos que aquellos en que

predominan los hombres (Comisión Europea, 2014). Sin embargo, según Requena (2013): “cuando los sistemas de acceso a los puestos de trabajo incluyen criterios más objetivos, la brecha se reduce: en el sector público es del 12,3%, la mitad que en el sector privado” (párrafo 11).



- *El tipo de contrato y tipo de jornada.* Las diferencias salariales persisten si se compara los salarios por tipo de jornada (completa o parcial) y por tipo de contrato (temporal o indefinido). Por un lado, según el informe de la UGT (2015) las mujeres contratadas a tiempo completo ganan el 84,85% del suelo medio anual de los hombres, a cuya discriminación salarial se le suma que las mujeres con este tipo de contrato representan solo el 40,48% del total. En el trabajo a tiempo parcial, la proporción se invierte ya que son el 75,21% las mujeres que tienen este tipo de jornada pero, pese a ser mayoría, siguen ganando el 90,5% del sueldo completo de los hombres. Lo anterior llevó a que en 2012 la brecha salarial fuese de 27.783 millones de euros. Por otro lado, según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE de ese mismo año, las mujeres ganaron un 74,7% del salario masculino en contratos de duración indefinida, y un 88,21 en cuanto a contratos de duración determinada. A todo lo anterior cabe añadir que las mujeres abundan en los contratos a tiempo parcial porque muchas veces les es imposible encontrar trabajo a tiempo completo (Echapare, 2014) y las ventajas del contrato indefinido y la estabilidad profesional quedan reservadas prácticamente a los hombres (Pérez, 2012).



2.3.4 Acciones para combatir la desigualdad y discriminación salarial

Para poner fin a la brecha y discriminación salarial, el Instituto de la Mujer, entre otros organismos, plantea diversos objetivos y medidas a llevar a cabo para cumplirlos en su “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016”:

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo. Para integrar la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de acceso al empleo y de reactivación económica se plantean las siguientes medidas:
 - Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.
 - Desarrollo de actuaciones para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación para el empleo y en las prácticas no laborales en empresas.
 - Análisis, estudio y desagregación de los datos por sexo, para favorecer la visibilización de la situación socio-laboral de las mujeres en España.
 - Promoción de programas singulares de inserción socio laboral que faciliten la reincorporación al trabajo tras un periodo de inactividad.

- Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas. Esta línea de trabajo implica implantar medidas tales como:
 - Apoyo a la elaboración de planes de igualdad y promoción del distintivo “igualdad en la empresa”.
 - Creación de una Red de empresas por la excelencia en igualdad entre mujeres y hombres para avanzar en el reconocimiento de su trabajo.
 - Fomento de la negociación colectiva, como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad, así como promoción de una participación equilibrada de mujeres y hombres en la misma.
 - Refuerzo de la colaboración entre la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las CC. AA., para facilitar y asegurar la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa aplicable.

- Combatir la brecha salarial de género. Para dar cumplimiento a este objetivo se deberá poner en marcha las siguientes medidas:
 - Mejora de la investigación sobre las causas de la brecha salarial de género y su medición, incluida la creación de un Indicador Sintético.
 - Elaboración y difusión de herramientas informáticas de autodiagnóstico de brecha salarial de género que permitan a las empresas detectar y corregir las desigualdades salariales.
 - Información y sensibilización sobre la discriminación salarial, dirigidas a la sociedad en su conjunto.
 - Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad salarial.
 - Asesoramiento especializado a las mujeres víctimas de discriminación retributiva y divulgación de sus derechos.

- Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo. La principal línea de actuación será fomentar la incorporación de las mujeres al tejido empresarial nacional. Para ello se deberán seguir las medidas expuestas a continuación:
 - Desarrollo de programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras.
 - Apoyo e impulso de actuaciones destinadas a facilitar la creación, mantenimiento y crecimiento de las empresas de mujeres, así como al fomento de la internacionalización.
 - Facilitar el acceso a líneas de financiación y microfinanciación para la puesta en marcha y consolidación de actividades empresariales de mujeres.
 - Fomento del espíritu emprendedor en las etapas escolares y en el ámbito universitario.
 - Fomento y apoyo a la creación y mantenimiento de redes de mujeres emprendedoras, que sirvan de apoyo a sus iniciativas empresariales y fomenten el intercambio de experiencias.



- Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables. Para ello, se prevé el desarrollo de medidas como:
 - Diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables, que incluyan itinerarios personalizados y medidas de acompañamiento.
 - Actuaciones específicas para facilitar la inserción socio-laboral de mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual.

2.3.5. Beneficios que traería la eliminación de la brecha salarial de género

Lograr el fin de la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres supondría numerosos beneficios para toda la sociedad, tales como los mencionados por la Comisión Europea (2014):

- La creación de una sociedad más justa e igualitaria que llevaría a reducir los niveles de pobreza y aumentar los ingresos que reciben las mujeres durante toda su vida (tanto en su vida laboral como en la jubilación).
- La implantación de empleos de calidad que ayudaría a construir un entorno de trabajo positivo en el que se valorase por igual a todos los trabajadores y en el que los propios empresarios saldrían beneficiados al aprovechar al máximo las cualidades de las mujeres para mejorar los problemas y el rendimiento de la empresa.
- Los empresarios reducirían el número de reclamaciones y procesos judiciales como consecuencia de prácticas laborales y discriminaciones injustas.
- La reducción de la brecha salarial contribuiría a crear empleo, aumentar la competitividad y ayudaría a la recuperación económica del país.

2.4. Sector financiero - Entidades de crédito

Hasta el momento, se ha definido el concepto de brecha salarial (ligado al de discriminación), se ha hablado sobre su evolución, sus causas, y los posibles beneficios que traería la eliminación de la brecha. Ahora bien, la finalidad de este trabajo es estudiar las desigualdades de género en un sector específico, el financiero, como consecuencia de la nombrada existencia de notables desigualdades salariales en actividades de intermediación financiera.

Las Instituciones que forman parte del sistema financiero español son: Banco de España, Entidades de crédito, Entidades de dinero electrónico, Entidades de pago, Fondos de mercado monetario, Otros intermediarios financieros, Auxiliares financieros y Empresas de seguros y fondos de pensiones. En el siguiente organigrama aparecen reflejadas las anteriores instituciones y su correspondiente segregación:

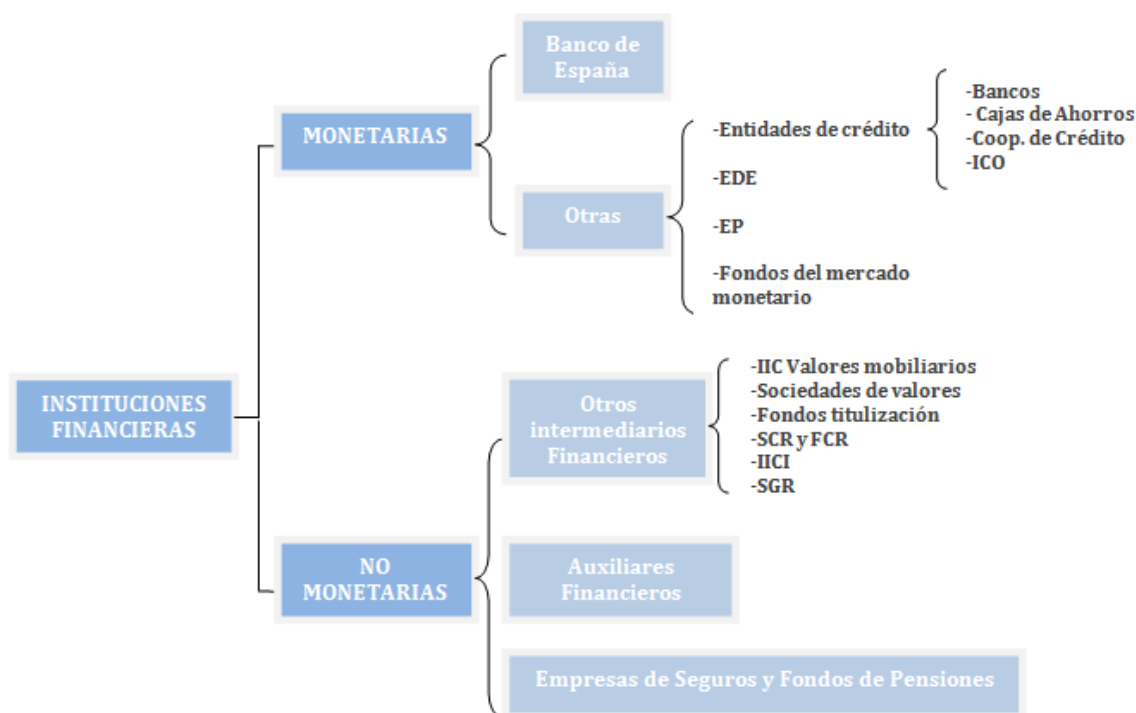


Figura 4: Instituciones Financieras. Fuente: Elaboración propia, a partir de los apuntes de la Asignatura "Introducción a las finanzas" (2011-2012).



Ahora bien, debido a la dimensión de este sector, se ha decidido centrar el estudio en las entidades de crédito o financieras. Su elección ha sido por diversas razones:

- En primer lugar, porque las entidades de crédito tienen mucho peso en la economía española, o dicho de otra manera, son muy influyentes en la sociedad.
- En segundo lugar, porque aparentemente no tienen por qué tener brecha salarial de género ya que no se dan factores como el riesgo para la maternidad, el esfuerzo físico u otros relacionados con las diferencias biológicas.
- En tercer lugar, porque se trata de empresas que por su tamaño y actividad están sometidas a un completo escrutinio legal y social. Es decir, deberían ser las primeras en conocer sus obligaciones de ser transparentes e íntegras.
- Finalmente, porque según sus propias declaraciones son empresas muy comprometidas con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) que persigue cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Una vez introducido el objeto de estudio, resulta conveniente definir, primero que todo, el concepto de “entidad de crédito”. El Diccionario de términos económicos y financieros de la Caixa³ las describe como:

Entidades cuya actividad principal consiste en obtener fondos de unos clientes y conceder financiación a otros generando con ello unos beneficios, que se complementan con las comisiones cobradas por otra serie de servicios de intermediación financiera y actividades afines. Con arreglo a la legislación española, las entidades de crédito son los bancos, las cajas de ahorro, las cooperativas de crédito y los establecimientos financieros de crédito.

³ https://portal.lacaixa.es/docs/diccionario/E_es.html#ENTIDAD-DE-CREDITO

Conocido este, el análisis va a centrarse particularmente en tres entidades de crédito: Banco Santander, Banco Sabadell e Ibercaja.

La elección de estas ha sido porque se trata de tres entidades con ciertas diferencias entre sí: Santander y Sabadell conservan la categorización de Bancos desde sus orígenes, ambos operan a nivel mundial, pero tienen un tamaño notablemente distinto, el cual se refleja en sus activos y en el número de empleados, entre otros factores.

Por el contrario, Ibercaja ostenta la clasificación de Banco desde 2011 (antes se trataba de una Caja de Ahorros), año en el que la Asamblea de Ibercaja aprueba la creación de Ibercaja Banco y con ello, el traspaso de su actividad financiera a esta nueva figura. Además, se trata de una entidad de ámbito nacional y por tanto, con un patrimonio más reducido.

Pese a sus discrepancias, las cuales hacen que resulte más variada y atractiva la investigación, las tres entidades destacan por redactar y publicar con frecuencia sus Memorias de Sostenibilidad, lo cual permite conocer mucha información a cerca de ellas. Esto es un hecho positivo en sí mismo, independientemente de la calidad de las mismas y, a su vez, es un hecho criticable para otras muchas entidades financieras que también declaran estar comprometidas con la responsabilidad social pero sin embargo no han realizado el esfuerzo de compromiso, transparencia y rendición de cuentas.

A continuación, se realiza una introducción más detallada de cada una de ellas para poder conocer mejor su historia.

2.4.1. Banco Santander⁴

El Banco Santander es una compañía bancaria española creada el 15 de mayo de 1857. Desde sus comienzos fue un banco abierto al exterior, inicialmente ligado al comercio entre el puerto de Santander e Iberoamérica.



⁴ Toda la historia del Banco Santander se encuentra en su página web oficial: <http://www.santander.com>



En febrero de 1920 se produjo la proclamación del primer presidente fijo del Banco Santander, Emilio Botín y López y, treinta años después, pasó a asumir la presidencia su hijo Emilio Botín-Sanz de Sautuola, quién impulsó un gran proceso de expansión de la entidad por toda España. Tras un siglo de existencia, el Banco de Santander se había convertido en la séptima entidad financiera del país.

En 1985 se produce la creación del Banco Santander de Negocios con el fin de desarrollar las actividades de banca de inversiones y mercados mayoristas, y un año más tarde, se nombró a Emilio Botín Sanz de Sautuola y García de los Ríos nuevo presidente de la entidad, tras el retiro de su padre.

A partir de entonces se originan diversos acontecimientos como, por ejemplo, la alianza con RBS (The Royal Bank of Scotland) en 1988, el lanzamiento de la “Supercuenta Santander” (uno de los productos financieros más innovadores de la historia bancaria española) en 1989 y la inauguración de la “Ciudad financiera Santander” en 2004.

Será en 2010 cuando Santander se incorpore en el negocio de la banca comercial en EE.UU. y a partir de 2011 entrará en diversos países como Polonia, Alemania y México. Finalmente, tras el fallecimiento de D. Emilio Botín el 9 de septiembre de 2014, el Consejo de Administración nombra presidenta a Doña Ana Botín.

En 2014 Santander se mantuvo como el primer banco de la Zona Euro, con un beneficio atribuido de 5.800 millones de euros (+33%) y undécimo del mundo, con una capitalización bursátil de 88.041 millones de euros. En dicho año, Santander contaba con 185.405 empleados, 117 millones de clientes, 3,2 millones de accionistas, 12.851 oficinas y 0,479 euros de beneficio por acción, entre otros datos.

Actualmente, cuenta con una diversificación geográfica equilibrada y cuotas de mercado elevadas entre sus diez mercados principales: España, Polonia, Alemania, Portugal, Reino Unido, Brasil, México, Chile, Argentina y Estados Unidos. Además, posee una cuota de mercado significativa en Uruguay y Puerto Rico,

negocios de financiación al consumo en otros países europeos y presencia en China a través del negocio de banca mayorista y de financiación al consumo.

Su visión y creación de valor consiste en tratar de convertirse en el mejor banco comercial ganándose la confianza de sus empleados, atrayendo y reteniendo a los mejores profesionales capaces de ofrecer el mejor servicio a sus clientes y garantizar el éxito y la sostenibilidad del negocio; de sus clientes, construyendo relaciones de confianza a largo plazo, ofreciéndoles soluciones sencillas y personalizadas, un trato justo y equitativo y un servicio excelente, todo con el objetivo de aumentar su satisfacción y vinculación con el banco; con sus accionistas, obteniendo una rentabilidad atractiva para ellos sobre la base de un modelo de negocio con elevada recurrencia en ingresos y fortaleza financiera: finalmente, con la sociedad en general, contribuyendo al progreso económico y social de las comunidades donde están presentes, de forma responsable y sostenible, con especial compromiso en el ámbito de la educación superior.

Finalmente, Grupo Santander formuló su política de Responsabilidad Social Corporativa en el mes de noviembre de 2002, mediante una declaración de su Presidente en la Universidad de Salamanca, que planteaba, por primera vez de manera explícita, la visión estratégica del Grupo en la materia, a partir de la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y de una serie de medidas de inmediata plasmación en la gestión de todo el Grupo.

2.4.2. Banco Sabadell⁵

El Banco Sabadell fue fundado el 31 de diciembre de 1881 por un colectivo de 127 empresarios y comerciantes de Sabadell (Barcelona), con la finalidad de financiar la industria local.



En 1907 salda los negocios no bancarios y decide enfocar su actividad hacia la banca comercial. En 1953, los accionistas constituyen un pacto de sindicación de

⁵ Toda la historia del Banco Sabadell se encuentra en su página web oficial: <https://www.grupbancsabadell.com>



las acciones para así preservar la independencia de la entidad, a partir de 1965 empieza a expandirse en territorio nacional y, finalmente, en 1978 empieza su expansión internacional inaugurando la primera oficina en Londres.

Desde 1986 hasta finales de siglo, Sabadell introduce la banca a distancia; se constituye Sabadell MultiBanca que lleva al nacimiento del grupo Banco Sabadell; se adquiere el Grupo NatWest España, que hace incrementar su dimensión y capacidad operativa; y surge BancSabadell Net, primer servicio de banca por Internet.

Llegados al siglo XXI, Banco Sabadell formaliza intercambios de acciones con diferentes bancos, en 2001 sale a bolsa y en 2003, tras presentar una Oferta Pública de Adquisición por el 100% del capital de Banco Atlántico, S.A., realiza una ampliación de capital para financiar dicha adquisición y para formalizar la compra.

De 2006 a 2010, Banco Sabadell adquiere Banco Urquijo, TransAtlantic Bank de Miami y Mellon United National Bank, naciendo de la fusión de los dos últimos Sabadell United Bank. Y, finalmente, en 2012 y 2013 adquiere Banco CAM y la red territorial y el negocio de Banco BMN en Cataluña y Aragón, posicionándose entre los cuatro primeros grupos bancarios en España.

A fecha de 31 de Marzo de 2015, Banco Sabadell cuenta con un beneficio de 174 millones de euros y una capitalización bursátil de 11.780 millones de euros. Además, está formado por 17.596 empleados, 2.305 oficinas, 4.024.898.657 acciones y 0,019 euros de beneficio por acción, entre otros datos.

Actualmente, Banco Sabadell cuenta con una presencia internacional en países como Estados Unidos, México, Brasil, Reino Unido, Polonia, Turquía, Marruecos, Japón y China que ayuda a sus clientes a desarrollar su actividad en todo el mundo.

En cuanto a su visión y creación de valor, el desarrollo de la entidad está enfocado en conseguir un crecimiento rentable que cree valor para los accionistas y garantizar la permanencia del cliente a largo plazo a través de una oferta global de productos y servicios, un equipo humano cualificado en el asesoramiento y una orientación permanente a la búsqueda de la calidad.

Finalmente, se conoce que Banco Sabadell dispone desde 2003 de códigos de conducta y políticas en relación con sus grupos de interés. Además, fue a partir de 2006 cuando empezó a utilizar como marco de referencia para elaborar sus informes los criterios de la guía G3 del Global Reporting Initiative de elaboración de memorias de sostenibilidad.

2.4.3. Ibercaja Banco⁶

La Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Zaragoza, Aragón y Rioja (entidad matriz del Grupo Ibercaja) fue fundada el 28 de enero de 1873, inició sus actividades como entidad de crédito el 28 de mayo de 1876 y figura inscrita en el Registro Especial de Cajas de Ahorro Popular.



Con el proceso de reestructuración del sistema financiero español (especialmente de las Cajas de Ahorros) iniciado por la crisis económica internacional y en base a las modificaciones legislativas y medidas adoptadas, la Asamblea General de la Caja aprobó el 26 de julio de 2011 la constitución de un banco de nueva creación, Ibercaja Banco, al que le traspasaría la totalidad de los activos y pasivos destinados a su actividad financiera.

La segregación de la actividad financiera se llevó a efecto el 22 de septiembre de 2011 y, en ese momento, la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Zaragoza, Aragón y Rioja pasó a ostentar el 100% de participación en el capital social de Ibercaja Banco y a mantener como actividad propia: la Obra Social y Cultural, el Monte de Piedad y el patrimonio histórico-artístico.

El 25 de julio de 2013, Ibercaja Banco tomó el control de Banco Grupo Cajatres, S.A. realizando para ello una ampliación de capital a la que acudieron las

⁶ Toda la historia del grupo IberCaja se encuentra en su página web: <http://www.ibercaja.es>



Cajas de Ahorros accionistas de Cajatres aportando como contraprestación la totalidad de las acciones de las que eran titulares.

Tras estas decisiones, Ibercaja Banco se ha consolidado como entidad líder en su Zona Tradicional (Aragón, La Rioja, Guadalajara, Burgos y Badajoz). En 2013, ha registrado una cuota de mercado del 23% en créditos, del 36% en depósitos y del 29% en la suma de ambas variables, aglutinando en estos territorios un 67% del total del volumen de negocio.

A finales del mismo ejercicio, Ibercaja Banco dispone de una amplia red de oficinas, 1.407, con presencia en todas las provincias españolas y es una entidad de referencia en la Zona de Madrid y Arco Mediterráneo (Cataluña y Valencia), zona en la que el 86% de sus oficinas tienen más de 10 años de antigüedad y el 74% tienen más de 15 años.

Esos asentados liderazgos territoriales y su prudente crecimiento estratégico han permitido al Grupo Ibercaja evolucionar para reforzar la competitividad en el panorama financiero español del siglo XXI y potenciar su utilidad para la sociedad, con especial atención a la obra social.

Finalmente, el Grupo Ibercaja presenta desde el año 2005 su Informe Anual de Responsabilidad Corporativa mediante el que pone en conocimiento de todos sus grupos de interés las estrategias, actuaciones y compromisos asumidos en los ámbitos económico, social y medioambiental. Para que la información llegue de una forma homogénea y transparente, se elabora siguiendo las directrices del Global Reporting Initiative (GRI) y sus contenidos son verificados por una firma auditora de prestigio.⁷

⁷ Durante el periodo 2005-2007 Ibercaja publica Informes Anuales pero en ellos sólo trata temas como cuál es su misión, sus valores y sus planes de futuro. Será a partir de 2008 cuando, además de lo anterior, responda a las demandas de los grupos de interés y siga las directrices del GRI.

2. 5. Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

La Responsabilidad Social Corporativa (en adelante, RSC) mencionada anteriormente en diversas ocasiones, es definida por el Libro Verde de la Comisión de Comunidades Europeas (2001) como:

La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” y, en sentido más amplio, como “un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más amplio.”



A la definición anterior se debe añadir los siguientes rasgos esenciales según la información proporcionada por el profesor Gómez (2015):

- **Voluntariedad**. La opción por incorporar las preocupaciones sociales y medioambientales es voluntaria en el sentido que no es impuesta legalmente.
- **Integridad**. Las iniciativas de RSC se deben integrar en el día a día de la empresa, en todas las áreas y ámbitos de negocio.
- **Consistencia**. Las iniciativas deben perdurar en el tiempo.
- **Transparencia**. Las organizaciones que optan por asumir sus responsabilidades hacia la sociedad en la que operan deben estar dispuestas a informar de forma diligente y veraz sobre sus acciones y decisiones en aspectos clave para los diversos grupos de Stakeholders.



La importancia de la RSC es debida a que, a principios de 1990, todos creían que la globalización tendría efecto positivo tanto para los países desarrollados como los países en vía de desarrollo, ocasionando un avance sin precedentes a escala mundial. Todas esas expectativas se han ido diluyendo al producirse grandes desequilibrios tanto entre los países como dentro de ellos, ya que la globalización ha favorecido el aumento del poder de la empresa en detrimento de los Estados, la disminución en derechos para atraer la inversión directa extranjera, los procesos de deslocalización y la privatización de servicios básicos (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (ORSC)).

Todo este contexto expuesto, ha favorecido el uso de la RSC como herramienta que sirva para aminorar el impacto negativo de las empresas en general y de las multinacionales en particular, sobre los derechos sociales, laborales, el medioambiente y en definitiva, sobre los Derechos Humanos (ORSC).

Los cinco principios que rigen la RSC reúnen las ideas fundamentales que deberían regir la conducta de las empresas y son, según la Cámara Oficial Española de Comercio e Industria de el Salvador, los siguientes:

- Cumplimiento legislativo. El cumplimiento de la ley debe ser el primer paso a dar por toda empresa que quiera ser considerada socialmente responsable. Esta deberá conocer y cumplir todas las leyes nacionales e internacionales aplicables a las empresas, asegurando que las relaciones que mantiene y que las actividades que desarrolla se encuentran dentro del marco legal. Además, tendrá que evitar ser cómplice de cualquier incumplimiento de la normativa y, en la medida de lo posible, debería influir en las autoridades para que se cumpla la normativa internacional, lo que en la mayoría de las veces se conseguirá mediante la acción colectiva.
- Comportamiento ético. La empresa debe tener un comportamiento ético en todo momento basado en principios de integridad y honestidad. Para lograrlo es conveniente que desarrolle estructuras de gobierno y códigos de conducta que ayuden a promover una conducta ética e íntegra dentro de la organización y en sus interacciones con sus grupos de interés.

- Respeto por los intereses de los grupos de interés. La empresa debe respetar los derechos de los grupos de interés en su toma de decisiones y en sus operaciones. Para conseguirlo debe identificarlos, conocer sus expectativas o preocupaciones expresadas a través de un proceso de diálogo, y responder a las mismas a través de sus operaciones empresariales.
- Rendición de cuentas. La rendición de cuentas es la asunción de responsabilidad por parte de la empresa por los actos y omisiones que tienen un impacto sobre sus grupos de interés y sobre el medioambiente. Para ello, la empresa debe rendir cuentas a las autoridades en relación con el cumplimiento legal, a los accionistas en relación con el cumplimiento de sus objetivos de negocio y de creación de valor, y a los restantes grupos de interés en relación con los impactos que sus actividades tienen sobre el bienestar social.
- Transparencia. La transparencia se refiere a facilitar el acceso a la información en un grado razonable sobre sus políticas y prácticas; y sobre su impacto económico, social y ambiental en los colectivos afectados. La empresa debe abrir canales de comunicación con sus grupos de interés y ofrecer información en un grado razonable sobre los impactos de sus actividades, por ejemplo, a través de consultas periódicas, o de la publicación de un reporte de sostenibilidad, o de un balance social y ambiental.

Por otra parte, la RSC tiene dos dimensiones en las que todos los grupos de interés tienen las siguientes necesidades comunes: transparencia informativa, participación y beneficio mutuo. Un artículo de Fernández (2010) las expone de forma detallada tal y como se muestra a continuación:

- Dimensión interna. Se centra sobre todo en los trabajadores, accionistas o propietarios y en cuestiones relacionadas con la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, así como a la gestión de los recursos naturales utilizados para la producción.



- *Trabajadores.*
- *Accionistas o propietarios.*
- *Gestión de los Recursos Humanos:* hoy en día las empresas se centran en adquirir trabajadores cualificados con la intención de mantener su permanencia. Las medidas a adoptar son, entre otras, el aprendizaje permanente, la mejora de la información en la empresa, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio y la igualdad en la retribución y las perspectivas profesionales para las mujeres.
- *Seguridad y salud en el trabajo:* a medida que aumentan los esfuerzos por mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y la calidad de los productos y servicios, se agrandan también las presiones para que en el material de la empresa se mida, documente y comunique dicha calidad.
- *Adaptación al cambio:* la reestructuración que hacen las empresas para reducir sus costes y ser más competitivas, va ligada a la preocupación de los trabajadores por el futuro de sus puestos de trabajo. Por ello, se debe reestructurar desde un punto de vista responsable teniendo en cuenta las opiniones y preocupaciones de los afectados.
- *Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales:* la reducción de los recursos y de las emisiones contaminantes, llevan por consiguiente una reducción en el impacto ambiental. Estas actuaciones, reducen el consumo energético a la vez que disminuyen los gastos de descontaminación, generando así una ventaja competitiva tanto para las empresas como para el medio ambiente.
- Dimensión externa. La RSC se extiende hacia el entorno empresarial repercutiendo en las comunidades locales, socios comerciales, proveedores, consumidores, el medio ambiente y en los derechos humanos.

- *Comunidades locales:* la responsabilidad social de las empresas comprende, en primer lugar, la integración de estas en su entorno local, contribuyendo así al desarrollo de las comunidades en que se insertan y proporcionando puestos de trabajo, salarios y prestaciones, e ingresos fiscales. En segundo lugar, las empresas dependen de la salud, la estabilidad y la prosperidad de las comunidades donde operan. Por ello, estarán interesadas en que en su lugar de ubicación haya personas con las competencias que requieran. Finalmente, las empresas interactúan con el entorno físico local requiriendo de un entorno adecuado para su producción y su oferta de servicios.
- *Socios comerciales, proveedores y consumidores:* las grandes empresas son al mismo tiempo socios comerciales de las empresas más pequeñas, ya sea en calidad de clientes, proveedores, subcontratistas o competidores. Por ello, deben ser conscientes de que sus resultados sociales pueden verse afectados por las prácticas de sus socios y proveedores a lo largo de toda la cadena de producción.
- *Derechos humanos.* Los derechos humanos son una cuestión muy compleja que plantea problemas políticos, jurídicos y éticos. Cada vez hay más empresas multinacionales que manifiestan su compromiso con los derechos humanos en sus códigos de conducta y un número creciente de firmas europeas que exigen la aplicación de normas éticas en la producción de los bienes que importan.
- *Problemas ecológicos mundiales:* debido al efecto transfronterizo de muchos problemas medioambientales de las empresas y a su consumo global de recursos, estas son también actores en el medio ambiente mundial, como por ejemplo, cuando emiten gases de efecto invernadero o con la contaminación de los mares. Para combatir lo anterior, pueden tratar de obrar con arreglo a su responsabilidad social tanto a nivel europeo como internacional.



Además, el anterior autor señala que, para una adecuada introducción de la RSC en la sociedad, se precisa el apoyo de:

- Instituciones
 - Administración (central, regional, local)
 - Universidad (docencia e investigación)
 - Sindicatos
- Entidades privadas
 - Asociaciones profesionales, empresariales y científicas
 - ONGs
 - Asociaciones de consumidores
- Medios de comunicación
 - Prensa especializada
 - Canales de masas

Finalmente, las principales ventajas comparativas internas y externas que pueden obtener las organizaciones aplicando políticas de RSC son, según el citado profesor Gómez (2015):

Tabla 11

Ventajas internas y externas de aplicar políticas de RSC.

Ventajas INTERNAS	Ventajas EXTERNAS
Mejor clima laboral	Preferencia en la adjudicación de contratos públicos
Mayor productividad	Preferencia en la obtención de créditos y microcréditos de entidades financieras
Mejora de la calidad	Posibles ventajas fiscales
Mayor rentabilidad	Mayor fidelización de clientes
Mejores profesionales	Mejores relaciones comerciales con grandes empresas y multinacionales
Mayor control y gestión del riesgo	Posicionamiento de marca, mejora de la imagen y reputación empresarial
Mayor cohesión interna	Prestigio social y mejores relaciones con la comunidad local

Fuente: Elaboración propia.

2.6. Pacto mundial⁸

Una vez entiendo el significado de RSC y conocidos sus principios y dimensiones, cabe nombrar la existencia de dos iniciativas internacionales de RSC utilizadas como directrices por las organizaciones interesadas: el Pacto Mundial y el Global Reporting Initiative (GRI). En el presente apartado nos centraremos en la primera iniciativa.

El Pacto Mundial (en inglés Global Compact) es definido en su página web como:

Una llamada a las empresas para alinear las estrategias y operaciones con los principios universales en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción, y tomar acciones que permitan avanzar en los objetivos sociales.



Aquellas empresas que se adhieren al Pacto Mundial comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable y equitativo que fomentan sociedades más prósperas.

Por tanto, se trata de una iniciativa internacional y voluntaria que suscita a implantar 10 principios universalmente aceptados para promover la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Estos deben cumplirse tanto por parte de las empresas adscritas como por los stakeholders.

Los diez Principios incluyen materias relacionadas con los Derechos Humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y son los siguientes:

⁸ Toda la información relacionada con el pacto mundial procede de su página web oficial: <http://www.pactomundial.org/>



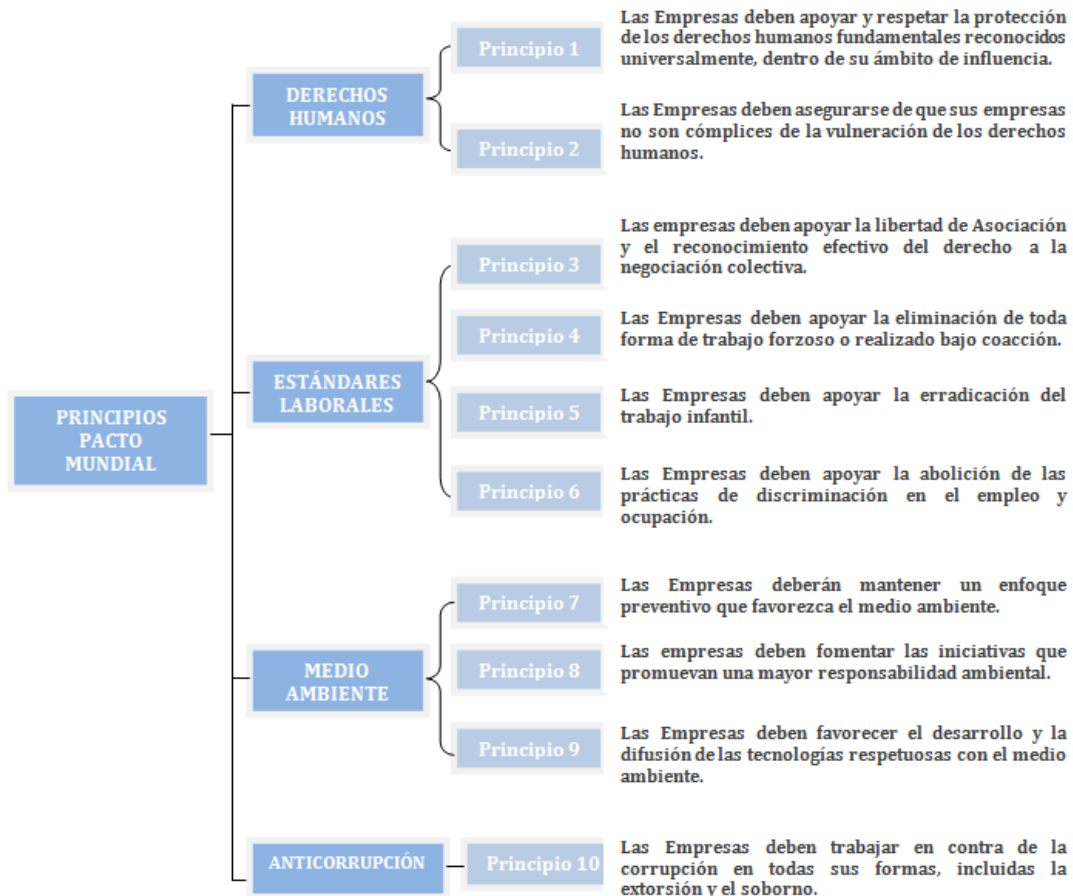


Figura 5: Principios del Pacto Mundial.
Fuente: Elaboración propia.

Tras lo anterior, los objetivos de dicha iniciativa voluntaria son:

- Incorporar los diez principios en las actividades empresariales que la empresa realiza, tanto en su país de origen como internacionalmente.
- Llevar a cabo acciones que apoyen los objetivos de desarrollo de Naciones Unidas. Para lograr este propósito, ofrece oportunidades de aprendizaje y participación a través de diferentes mecanismos tales como diálogos sobre políticas y alianzas para proyectos.

Finalmente, cuando una empresa se adhiere al Pacto mundial debe hacer y saber:

- Integrar los cambios necesarios en sus operaciones, de tal manera que el Pacto Mundial y sus principios sean parte de la gestión, la estrategia y la cultura empresarial.
- Publicar en el informe anual o reporte corporativo una descripción de las acciones que se realizan para implementar y apoyar el Pacto Mundial y sus principios.
- Para participar en el Pacto Mundial, la empresa ha de emitir una carta, preferentemente en el idioma local, firmada por el funcionario o ejecutivo principal (previamente aprobada por la Junta Directiva), la cual debe estar dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, expresando su apoyo al Pacto Mundial y sus principios.
- En su Web se pueden encontrar los participantes adheridos al Pacto Mundial, clasificados en distintas categorías y países.
- El Pacto Mundial incorpora un sistema de transparencia proporcionando información valiosa para su grupo de interés, además, se hace necesario una rendición de cuentas, conocida como Comunicación sobre el Progreso (COP). Este Informe de Progreso es fundamental para empresas que se han comprometido con la sostenibilidad. El Informe de Progreso se ha de realizar anualmente. La falta de comunicación del mencionado documento da lugar a la posible expulsión del participante.

2.7. Global Reporting Initiative (GRI)⁹

Otra de las iniciativas internacionales mencionadas anteriormente es el Global Reporting Initiative, más conocido como GRI. Este se define en su web oficial como:

Una organización internacional independiente que ayuda a las empresas, gobiernos y otras organizaciones a comprender y comunicar el impacto de las empresas en temas críticos de sostenibilidad como el cambio climático, los derechos humanos, la corrupción y muchos otros.



Su principal finalidad es impulsar la elaboración de Memorias de Sostenibilidad en todo tipo de organizaciones. Para ello, promueve un completo Marco para la confección de Memorias de Sostenibilidad que incluye una Guía¹⁰ para la realización de Memorias y establece los principios e indicadores que las organizaciones pueden utilizar para medir y dar a conocer su desempeño económico, ambiental y social.

Una Memoria de Sostenibilidad, además de ser un instrumento de gestión de la RSC, se entiende como una plataforma para anunciar impactos de sostenibilidad positivos y negativos, y para transmitir información que pueda intervenir en la política de la organización, su estrategia y sus operaciones diarias. De este modo, su elaboración comprende la rendición de cuentas frente a grupos de interés (tanto internos como externos) en relación con el desempeño de la organización con respecto al objetivo del desarrollo sostenible (RES, 2013). Las memorias deben ser completas, inclusivas, sinceras y continuas.

Los indicadores del GRI son cualitativos y cuantitativos y permiten disponer de información comparable respecto al desempeño económico, ambiental y social de la organización. Estos son, por un lado, útiles para la toma de decisiones en la empresa, y por otro, sirven para comunicar los resultados a los grupos de interés.

⁹ La mayoría de la información relacionada con el GRI procede de su página web oficial: [https:// www.globalreporting.org](https://www.globalreporting.org)

¹⁰ <https://www.globalreporting.org/resource/library/Spanish-G3.1-Complete.pdf>

Para lograr lo anterior, los indicadores deben cumplir tres requisitos: ser fiables, comparables y tener validez (Strandberg, 2010).

La Guía se basa en unas directrices que se encuentran ya en su cuarta generación (G4), aprobada en 2013 y que reemplaza a la tercera generación (G3), con una actualización de informes de género, comunidad y el desempeño relacionado con los derechos humanos. El uso de sus guías es cada vez más frecuente, encontrándose estas a disposición del público de manera gratuita.

Además, esta consta de dos partes: en la primera parte se describe los principios de confección de memorias y contenidos básicos, es decir, los criterios que las organizaciones han de seguir para redactar las memorias. En la segunda parte, el manual de aplicación, muestra cómo aplicar los principios de elaboración de la memoria, así como precisar la manera de preparar la información para ser expuesta e interpretada.

En cuanto a la visión del GRI, trata de conseguir una economía global sostenible donde las organizaciones gestionen responsablemente su desempeño e impactos económicos, ambientales y sociales, y elaboren memorias de una forma transparente. Y en lo referente a su misión, consiste en hacer de la elaboración de memorias de sostenibilidad una práctica habitual proporcionando orientación y respaldo a las organizaciones.

Finalmente, GRI mantiene Alianzas Estratégicas Globales con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCED), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (United Nations Global Compact, UNGC) y la Organización Internacional de Normalización (ISO).



3. METODOLOGÍA

La metodología empleada en esta investigación es de tipo cualitativa ya que se pretende descubrir si existe o no brecha salarial de género en el sector financiero español a través de un análisis inductivo de diferentes fuentes, la indagación es de naturaleza flexible, iterativa y recursiva y lo que se pretende es conocer los hechos y no medir algunos de sus elementos.

Para la investigación cualitativa, la primera opción que se plantea es entrevistar a todos los trabajadores de las entidades, para así poder obtener datos totalmente fiables y representativos. Sin embargo, se ha tenido que descartar por diversas razones como son: difícil acceso a la información personal de cada uno de los trabajadores (teléfono, correo electrónico, etc.), ya que se trata de empresas con elevado número de sucursales a nivel nacional y/o internacional; falta de capacidad para hacer un muestreo estadístico como consecuencia del motivo anterior; este trabajo se ha planteado desde una iniciativa personal y no de las empresas investigadas, lo que llevaría posiblemente a un reducido índice de contestaciones o apoyo por su parte, entre otras.

Por tanto, la anterior iniciativa se descarta y se decide basar la investigación en las Memorias de Sostenibilidad del GRI de las tres entidades de crédito objeto de estudio. El objetivo de este análisis es, además de conocer la información que publican los bancos sobre su desempeño económico, social y ambiental, ver si las memorias del GRI son realmente prácticas y útiles en estos casos. Para complementar los datos obtenidos a través de estas, se han analizado los Informes de Progreso del Pacto Mundial de dichos entes y, todo lo anterior, se ha contrastado con entrevistas a expertos y a determinados trabajadores de los bancos.

Finalmente, y por todas las razones señaladas, las fuentes de información que se han utilizado son tanto fuentes basadas en documentos como fuentes basadas en entrevistas.

3.1. Fuentes de información basadas en documentos

La búsqueda de este tipo de fuentes de información ha sido, casi en su totalidad, a través de Internet.

3.1.1. Búsqueda general de información

Para acceder a la información relacionada con la brecha salarial de género y el sector financiero (incluyendo las tres entidades de interés) se ha hecho uso de:

- Google Académico
- Google
- Riunet
- Recolecta
- Polibuscador
- Etc.

A través de estos sitios web se han encontrado trabajos académicos, noticias, publicaciones, artículos, informes, libros y demás información relacionada con la brecha salarial de género. Todas estas fuentes han resultado de gran utilidad para comprender en profundidad el tema a tratar y para poder elaborar eficazmente el marco teórico del trabajo.

Pero, por el contrario, pese a haber encontrado mucha información de la brecha salarial en términos generales, en cuanto a sectores y, en concreto, el sector financiero y las entidades de crédito que lo componen, la información ha resultado más bien escasa. Esto ha sucedido pese a la amplia búsqueda de noticias relacionadas con los bancos objeto de estudio y sobre si existe o no desigualdades salariales en estos.

Es por todo lo anterior por lo que, de un total de más de 100 fuentes, gran variedad hablan sobre diferencias salariales entre sectores, solo unas 10-12 hacen específicamente del sector financiero y entorno a 3-4 tratan sobre la banca y sus posibles vinculaciones con Responsabilidad Social Corporativa, problemas de género, existencia o eficiencia de políticas de igualdad, entre otros.



Por tanto, la información encontrada en las diversas páginas web anteriores ha servido para comprender mejor el concepto de brecha salarial de género, así como todo lo relacionado con esta, para poseer información general de las entidades de crédito y para acceder a personas expertas en este tema o similares, ninguna experta del sector financiero.

3.1.2. Búsqueda de datos en las Memorias de Sostenibilidad y los Informes de Progreso

Para encontrar la información que las entidades suministran de RSC y descubrir si poseen o no brecha salarial de género, se han aprovechado las Memorias de Sostenibilidad del GRI y los Informes de Progreso del Pacto Mundial (Global Compact).

1. Memorias de Sostenibilidad del GRI

Como bien se ha explicado en el apartado del Global Reporting Initiative (GRI), su principal finalidad es impulsar la elaboración de Memorias de Sostenibilidad en todo tipo de organizaciones, proporcionando para ello una Guía sobre cómo hacerlas. Esta se basa en unas directrices que se encuentran ya en su cuarta generación (G4), aprobada en 2013 y que reemplaza a la tercera generación (G3), como antes se ha remarcado.

Los contenidos básicos que han de incluirse en dichas memorias son:

- Estrategia y perfil: información que establece el contexto general para comprender el desempeño de la organización.
- Enfoque de la dirección: información que incluye cómo la organización aborda un determinado conjunto de aspectos para proporcionar contexto y para y para la comprensión del desempeño en un área concreta.
- Indicadores de desempeño: permiten disponer de información comparable respecto al desempeño económico, ambiental y social de la organización.

Ahora bien, los pasos que se han seguido haciendo uso de las Memorias de Sostenibilidad para nuestro análisis son los siguientes:

- En primer lugar, se han buscado las Memorias de Sostenibilidad de los tres bancos objeto de estudio en la base de datos del GRI¹¹, decidiendo, tras la exploración, seleccionar las memorias desde el año 2006 (primer año en el que aparecen las memorias) hasta el 2014 (último año de publicación) para así observar la evolución acaecida con el tiempo.
- En segundo lugar, se han leído las citadas memorias para conseguir una opinión generalizada de cada banco y lograr una primera idea de cuáles serían los apartados de mayor relevancia en la investigación. Posteriormente, se ha extraído de cada una de las memorias la información más significativa vinculada a temas de género.
- En tercer lugar, para facilitar el estudio y contar con un guión más estructurado, se ha decidido vincular la anterior información con los mencionados indicadores del GRI pertenecientes a la tercera generación (G3), ya que las memorias objeto de estudio se han redactado en base a esta versión.
- En cuarto lugar y debido a la gran diversidad de indicadores, se seleccionaron al principio 15 (Véase Anexo 1) que se consideraba que mantenían relación con la información extraída, pero finalmente estos se han podido simplificar logrando trabajar con los seis siguientes:
 - **4.17:** Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.
 - **LA1:** Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.
 - **LA2:** Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.

¹¹ <http://database.globalreporting.org/search>



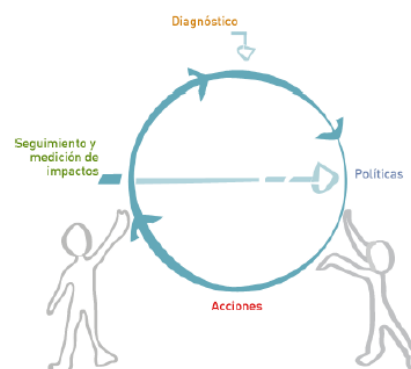
- **LA13:** Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado, sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.
 - **LA14:** Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosados por categoría profesional.
 - **HR1:** Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objetivo humano de detección de derechos.
- En quinto lugar, una vez tenida clara la información relevante relacionada con los empleados y los indicadores a emplear, se han clasificado los datos en base a cada indicador (Véase Anexos 2, 3 y 4).

2. Informes de Progreso del Pacto Mundial

Los Informes de Progreso del Pacto Mundial consisten en reportes anuales a través de los cuales las organizaciones informan sobre las acciones realizadas en la implementación de los 10 Principios del Pacto Mundial a sus Grupos de Interés siguiendo la política de Reporting de Global Compact.

En la redacción de los informes, las empresas deben seguir una metodología establecida por el Pacto Mundial. Deben analizar cada uno de los principios en base a los diferentes puntos:

- Diagnóstico
- Políticas
- Acciones
- Seguimiento y medición de impactos



Para el presente trabajo, se han buscado los Informes de Progreso de los tres bancos de interés, también durante el período 2006-2014, siguiendo los siguientes pasos:

- En primer lugar, se ha investigado en las Memorias de Sostenibilidad de las tres entidades con la finalidad de encontrarlos adjuntos en estas pero, desfavorablemente, no se encuentran incluidos, simplemente se les hace una pequeña mención y se relaciona los principios con los indicadores del GRI.
- En segundo lugar, se ha buscado los informes en las páginas oficiales de cada banco, indagación que también ha resultado insatisfactoria.
- En tercer lugar, se ha accedido a la web oficial del Pacto Mundial donde se ha localizado lo siguiente:
 - *Santander*: Aparecen los Informes de Progreso de los años 2006 y 2007. A partir de 2008 sólo se encuentran sus Memorias de Sostenibilidad.
 - *Sabadell*: Se muestran los Informes de Progreso del período comprendido entre 2006 y 2012.
 - *Ibercaja*: Sólo se presentan los Informes de RSC de los años 2006-2014, pero ningún Informe de Progreso.
- En último lugar, una vez localizados los informes disponibles, el estudio se ha centrado en las partes relacionadas con los derechos humanos y con temas de género, concretamente, con el principio 1 y con el principio 6. De forma similar a lo realizado con las Memorias de Sostenibilidad, se ha elaborado una tabla para cada banco (*Sabadell* y *Santander*) y año disponible (2006-2012 *Sabadell*; 2006-2007 *Santander*) donde se resume lo detallado en sus Informes de Progreso en relación con ambos principios (Véase Anexos 5 y 6).

Finalmente, los Informes de Progreso se han utilizado para ver si podían ampliar la información de las memorias de sostenibilidad del GRI, documento que es más completo. En general, no han resultado satisfactorios en ese aspecto porque apenas han completado la insuficiente información que se posee de las memorias de sostenibilidad en relación a la brecha salarial de género.

3.2. Fuentes de información basadas en entrevistas

En este caso, la obtención de información se ha llevado a cabo mediante, por un lado, entrevistas realizadas por vía telefónica o por escrito a personas expertas en temas de brecha salarial de género, conocidas a través de informes, artículos, publicaciones, etc. de Internet; y por otro lado, entrevistas personales a empleados de Ibercaja y Sabadell.

3.2.1. Entrevistas telefónicas y por escrito

Centrándonos en las entrevistas de carácter telefónico y escrito, los pasos que se han seguido son los siguientes:

- En primer lugar, se ha decidido mandar una carta de presentación por correo electrónico a las siguientes personas e instituciones, las cuales presentan un perfil interesante relacionado con el tema del que trata el presente trabajo:
 - **Ana Bujaldón Solana.** Presidenta de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (Fedede). *Motivo de su elección:* preside una entidad promotora del liderazgo femenino y los derechos de la mujer y en sus publicaciones trata temas como el aislamiento de las mujeres en la alta dirección y la inexistencia de razones que expliquen que con mismas capacidades y puestos haya salarios distintos.
 - **Juan José Dolado.** Profesor del Departamento de Economía de la Universidad Carlos III de Madrid. *Motivo de su elección:* participación en estudios que tratan temas como el papel de la mujer en el mercado de trabajo, la segregación ocupacional por sexo y la desigualdad salarial entre hombres y mujeres economistas.

- **Ana Moreno Romero.** Profesora del Departamento de Ingeniería de Organización en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial de la Universidad Politécnica de Madrid. *Motivo de su elección:* publicaciones en RSE, en gestión de organizaciones y en gestión de RR.HH.
- **Sara de la Rica.** Catedrática de Economía en la Universidad del País Vasco. *Motivo de su elección:* en su página web declara que uno de los campos de interés en los que centra su investigación es el de género y mercado de trabajo. Además, ha escrito artículos y libros relacionados con las diferencias salariales entre hombres y mujeres y participa en investigaciones sobre las desigualdades en el desempleo durante la Recesión Española.
- **Beatriz Quintanilla Navarro.** Directora de la Sección Departamental de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid. *Motivo de su elección:* participación en numerosas investigaciones y autora de libros relacionados, entre otros temas, con la discriminación de la mujer, las diferencias salariales por razón de sexo, la contratación y los despidos.
- **Manuela del Pilar Santos Pita.** Profesora Contratada Doctora en la Universidad de A Coruña. *Motivo de su elección:* autora, junto a las siguientes dos expertas, de un artículo sobre el análisis del mercado laboral femenino en España y la evolución del empleo, donde se tratan temas de brecha salarial y techo de cristal, entre otros. Además, ha colaborado en proyectos de investigación, obteniendo con ellos dos premios.
- **Leonor M^a Pérez Naranjo.** Profesora Ayudante Doctora en el Área de Organización de Empresas de la Universidad de Córdoba. *Motivo de su elección:* autora del artículo mencionado anteriormente, así como participación en proyectos de investigación de distintos ámbitos.



- **M^a Genoveva Millán Vázquez de la Torre.** Profesora titular de Área del departamento de matemáticas e ingeniería de la Universidad Loyola Andalucía. *Motivo de su elección:* ha escrito artículos relacionados con el mercado de trabajo femenino y sobre la modelización de las políticas activas de empleo femenino. Además, ha realizado diversos estudios econométricos sobre el mercado de trabajo y ha sido directora de proyectos de investigación.
- **Secretaría Confederal de Igualdad de la UGT.** El *motivo de su elección* es porque se trata de una organización con una estricta relación en temas de la mujer y la igualdad entre sexos y porque se han encontrado varios informes vinculados con la brecha salarial de género, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a nivel internacional y nacional, comparación de la situación actual europea con la española, entre muchos otros temas.
- En segundo lugar, se ha recibido contestación de Ana Bujaldón, Ana Moreno, Beatriz Quintanilla, Manuela del Pilar, Genoveva Millán y Secretaría Confederal de Igualdad de la UGT, pero finalmente sólo se han acordado entrevistas por vía telefónica a Ana Moreno y Genoveva Millán y por vía escrita a Ana Bujaldón.
- En tercer lugar, se ha escrito un guión para las entrevistas en el que quedan manifiestos los diferentes temas a tratar y que sirve como orientación para la formulación de las posteriores preguntas.
- En cuarto lugar, se han redactado las preguntas de las entrevistas escritas las cuales son muy similares y todas tratan los principales temas objeto de análisis.
- Finalmente, las entrevistas se han llevado a cabo y se encuentran adjuntas en los siguientes Anexos 7, 8 y 9.

3.2.1. Entrevistas personales

En cuanto a las entrevistas personales, los pasos a seguir han sido los siguientes:

- En primer lugar, se ha contactado personalmente con los empleados de las tres entidades de crédito (Sabadell, Santander e Ibercaja) de la ciudad de Alzira.
- En segundo lugar, se ha explicado el tema en torno al cual gira la investigación y el interés de conocer sus respectivas opiniones y puntos de vista.
- En tercer lugar, se ha conseguido hacer dos entrevistas: una personal a una trabajadora de Sabadell y una escrita a un empleado de Ibercaja.
- Finalmente, se ha transcrito la entrevista personal y una vez hecho esto, ambas se encuentran adjuntas en los Anexos 10 y 11.



3.3. Método de análisis de los datos

Toda la búsqueda cualitativa generada hasta el momento se va a sintetizar agrupando la información de las Memorias de Sostenibilidad, de los Informes de Progreso y de las entrevistas en base a determinados conceptos clave, los cuales se muestra en la siguiente tabla y se desarrollan en el apartado de resultados.

Tabla 12

Fuentes de información clasificadas en conceptos clave.

Fuentes de información	Memorias de Sostenibilidad	Informes de Progreso	Entrevistas
<p>Conceptos Clave</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Principales redes de apoyo a sus empleados - Promoción y contratación - Perfil de la plantilla - Rotación, nuevas incorporaciones y antigüedad en la empresa - Empleados por categoría profesional - Salarios desglosados por categoría profesional - Principales acuerdos relacionados con los derechos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones para apoyar y respetar los derechos humanos y auditor que las verifique - Diagnóstico que evalúe los factores de derechos humanos que afectan a la entidad - Mecanismos de seguimiento de las políticas de derechos humanos y la utilidad de sus resultados - Empleados informados sobre los principios éticos sobre los que se rige la entidad - Acciones concretas para lograr el fin de la discriminación - Publicación de sus indicadores de diversidad - Actualización de la información - Mecanismos para el tratamiento y gestión de las acusaciones - Expedientes abiertos y resueltos por temas de género 	<ul style="list-style-type: none"> - Brecha o desigualdad salarial de género - Dificultad de medir la brecha - Intervención/actuación de las entidades - Todos los bancos están al mismo nivel o existen diferencias - La composición de la plantilla ¿herencia o actualidad? - Salarios y obligación de reportarlos - Planes de igualdad y de conciliación laboral y familiar - Críticas internas - Comparación del sector financiero con otros sectores

Fuente: Elaboración propia

4. RESULTADOS

4. 1. Resultados Memorias de Sostenibilidad

A partir del estudio minucioso de las Memorias de Sostenibilidad de las tres entidades de crédito durante el período 2006-2014,¹² se han elaborado las tablas que encontramos en los Anexos 2, 3 y 4, ya citados en el apartado de metodología, donde se sintetiza toda la búsqueda realizada. Estas, junto a información adicional de las memorias, se han utilizado para obtener gran variedad de resultados los cuales se resumen, agrupan y muestran a continuación.

4.1.1. Resultados Banco Sabadell

1. Principales redes de apoyo a sus empleados

Banco Sabadell refleja su preocupación por satisfacer los intereses y necesidades de sus empleados. Año tras año ofrece una herramienta para el seguimiento y la mejora de la satisfacción de los empleados: la encuesta de clima del banco, encuesta bienal realizada a la totalidad de la plantilla.

La entidad también garantiza la igualdad de oportunidades para todos sus empleados en cuanto a selección, formación, promoción, condiciones de trabajo, etc. Estos principios están recogidos en el plan de igualdad, la política de RR.HH. y el código de conducta.

Además, cuenta con una plataforma denominada BS Idea mediante la cual cualquier empleado puede trasladar a la organización y compartir con el resto de sus compañeros sus ideas, así como recibir y aportar comentarios, críticas, y valoraciones a las ideas o propuestas de mejora de un entorno colaborativo.

¹² En el caso del Banco Sabadell, el estudio se ha realizado del período 2006-2014, exceptuando el 2010 porque no se ha encontrado la memoria de dicho año.

En lo referido a Banco Santander, se ha podido analizar todos los años comprendidos entre 2006 y 2014.

Respecto a Ibercaja, sus memorias comienzan en 2008 porque es el primer año que publican las memorias.



Posee canales de comunicación interna: intranet, reuniones periódicas de equipo, revista de empleados, etc. y mecanismos de gestión de demandas y quejas de los empleados.

Finalmente, ofrece mejoras laborales como son los beneficios sociales o las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

2. Promoción y contratación

Sabadell declara potenciar la formación continua de sus trabajadores facilitando caminos de promoción y ayudando a alcanzar la excelencia profesional. La organización procura el mayor desarrollo profesional de sus empleados y empleadas garantizando la igualdad de oportunidades en su contratación, promoción y formación, así como ofreciendo un entorno de trabajo libre de cualquier forma de discriminación o de hostigamiento.

Tal y como se explicita en su Código de Conducta, los criterios utilizados en las decisiones relativas a contratación o promoción del personal deben ser los méritos, la calificación personal, la capacidad de dirección u otras características similares, sin tener en cuenta la raza, el color, el sexo, la discapacidad o cualquier otra situación de la persona.

El proceso de selección y de promoción de personal garantiza la aplicación de estos criterios objetivos basados en la profesionalidad y en la adecuación de las personas a los puestos de trabajo, siendo la aplicación de un lenguaje no sexista en las ofertas uno de los ejemplos de esta política.

En el momento que surge una necesidad de personal para cubrir un determinado puesto de trabajo, el primer paso a dar es averiguar si en la plantilla existen empleados que las posean y que puedan por ello optar una promoción interna.

En lo que atañe a la contratación y selección de personal para la red exterior de Banco Sabadell, éstas se hacen mayoritariamente con personal local, siempre según la legislación pertinente de cada país.

Durante todo el período estudiado, entre el 94% y el 99% de contratos son de tipo indefinido. Además, se conoce que en 2008 el 51% de los nuevos contratos corresponde a las mujeres, dato que en 2009 se vuelve inverso ya que el 59% de los nuevos contratos son a hombres.

En cuanto a promociones, la media de edad de las promociones gira en torno a los 35 años y estas son, todos los años, superiores en el caso de las mujeres con porcentajes entorno al 55%.

3. Perfil de la plantilla

La entidad manifiesta su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y su esfuerzo constante para equilibrar la proporción de ambos sexos en el total de la plantilla y, en especial, dentro de los cargos directivos.

La plantilla del banco ha experimentado una notable crecida con el paso de los años, siendo de 9.843 en 2006 y alcanzando la cifra de 17.760 en 2014.

Su plantilla se encuentra en 2006 compuesta por un 43% de mujeres y un 57% de hombres, porcentajes que con el paso de los años han variado moderadamente alcanzando en la actualidad el equilibrio 50-50.

En lo relacionado con la edad predominante en la plantilla, en el caso de las mujeres el intervalo de edad dominante es de 35-39 algunos años y de 40 y 44 otros. Por el contrario, el rango más común de los hombres gira en torno a los 50-54 años durante todo el período de análisis.

4. Rotación y antigüedad en la empresa

Los datos que se presentan en este apartado no se reflejan todos los años.

En lo relacionado con la rotación del personal, sólo se diferencia por sexos en 2006 y 2011. En el primer año, tanto mujeres y hombres menores de 30 años experimentan rotación por motivos de baja voluntaria o de fin de contrato. En el rango de edad comprendido entre 30 y 50 años donde la rotación es mayor en el caso de los hombres y como consecuencia de las bajas voluntarias. Cuando los



trabajadores tienen una edad superior a 50 años, la poca rotación se debe a despidos mayoritariamente de hombres. En cuanto a 2011, tanto en el caso de los despidos, las bajas como de las prejubilaciones y las jubilaciones, los porcentajes de las mujeres son significativamente menores lo cual significa que sufren menos rotación que los hombres durante, al menos, este año.

Respecto a la antigüedad en la empresa, esta varía mucho con el paso de los años. En 2007, 2008 y 2009 se muestra como la mayoría de empleadas llevan entre 0 y 5 años trabajando para la entidad, mientras que los hombres oscilan entre 0-5 hasta 31-35 años. En 2011 y 2012 la antigüedad más común de las mujeres aumenta a 6-10 años y la de los hombres corresponde a la de 21 a 25 años. Finalmente, en 2013 y 2014 se conoce que la antigüedad media de las mujeres es de 14 años y la de los hombres de 19.

5. Empleados por categoría profesional

Las categorías profesionales de la organización se encuentran divididas en tres niveles: “administración”, “dirección” y “alta dirección”, a excepción de 2012 y 2013 donde se añade el nivel “mandos intermedios”.

Desde 2006 hasta 2012 en torno a un 55% de los empleados en el departamento administrativo eran mujeres, dato que crece hasta un 64% en tan sólo dos años. Estos porcentajes coinciden con los de los mandos intermedios de 2012 y 2013.

En la dirección, los datos se vuelven opuestos y aumentan de valor ya que durante todo los años entre un 70% y un 80% de los empleados directivos son hombres, quedando así aproximadamente un 25% correspondiente a las mujeres directivas.

Es en la alta dirección donde aún se acentúan más las diferencias entre ambos sexos como consecuencia de contar con cerca de un 92% de altos directivos todos los años y, como resultado a esto, alrededor de un 8% de mujeres ocupando cargos de la alta dirección.

6. Salarios desglosados por categoría profesional

Banco Sabadell hace pública la remuneración media por categoría profesional de sus empleados todos los años a excepción del 2014.

Junta a esta la entidad aclara que la mayor remuneración media de los hombres se debe a la mayor antigüedad media de este colectivo y que la remuneración no incluye beneficios sociales ni retribución variable. Tras ello, se obtienen los salarios medios siguientes:

- Administración: el salario medio de las mujeres administrativas anual gira en torno a 28.541 euros, mientras que el de los hombres es de alrededor de 31.440 euros.
- Mandos intermedios (2012-2013): la remuneración media anual de los mandos intermedios mujeres es de aproximadamente 35.117 euros. En el caso de los varones con mandos intermedios es de 38.330 euros.
- Dirección: las mujeres directivas reciben un sueldo anual media de 49.196 euros. Los hombres con este mismo cargo perciben alrededor de 52.695 euros.
- Alta dirección: es en este nivel donde mayores son las remuneraciones y donde más se acentúan las diferencias salariales entre ambos sexos. Las mujeres con cargos en la alta dirección cobran, de media y de forma aproximada, 88.557 euros anuales. Por el contrario, los varones que ocupan esta posición recaudan 96.760 euros de media en un año.

Si se analizan desde una perspectiva temporal, es sólo en la alta dirección donde para ambos casos los salarios han aumentado con los años. En los restantes cargos, los salarios varían de una forma indefinida.

7. Principales acuerdos relacionados con los derechos humanos

Banco Sabadell está, por un lado, comprometido con la ética empresarial. Por ello, cuenta con diversas políticas que permiten al grupo asumir plenamente su responsabilidad social.



En primer lugar, una política de ética y derechos humanos que recoge los principios generales de actuación que se incorporan en las políticas de los diferentes grupos de interés. En segundo lugar, con una política de responsabilidad social corporativa, la cual marca los principios que definen la gestión de la responsabilidad social en el banco. En tercer lugar, con políticas en relación con los grupos de interés que establecen las pautas de actuaciones en todos los ámbitos de actividad del banco.

Además, y dentro de su compromiso con la ética empresarial, posee un Código de conducta de aplicación general a todas las personas que forman parte directa del grupo y, para garantizar el cumplimiento de este, la entidad dispone de un Comité de Ética Corporativa. Este comité, compuesto por un presidente y cinco vocales, asesora al propio Consejo en la adopción de políticas que promuevan el comportamiento ético del grupo.

Por otro lado, varias iniciativas de RSC han consolidado el compromiso de Banco Sabadell con los grupos de interés y la sociedad en general, tales como: el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, adherida desde 2005; la guía ISO 26000, utilizada como guía para integrar la responsabilidad social en sus valores y prácticas; y el Global Reporting Initiative (GRI).

4.1.2. Resultados Banco Santander

1. Principales redes de apoyo a sus empleados

Banco Santander expone en sus memorias su necesidad de mantener un diálogo abierto y fluido con todos los grupos de interés internos y externos con el objetivo de conocer y dar respuesta adecuada a sus necesidades. Con sus empleados mantiene una comunicación abierta y participativa mediante: la Intranet corporativa, revistas con informes relevantes, encuestas de clima laboral, buzones de sugerencias, etc.

La entidad también declara ofrecer a sus empleados oportunidades de desarrollo profesional y programas específicos para impulsar dicho desarrollo en el caso de la mujer, facilitándoles la conciliación de la vida personal y laboral, y manteniendo una política de comunicación activa y recíproca.

La igualdad de género y la diversidad son aspectos que Banco Santander considera que se deben tratar con especial interés. Es por ello por lo que fomenta el desarrollo de estrategias y programas que impulsen el acceso de la mujer a todos los niveles de la organización y la diversidad es percibida por la plantilla como un valor corporativo.

En 2009 se produce el “I Encuentro Santander Mujer y empresa”, foro para compartir las mejores prácticas en igualdad de género, gestión y desarrollo del talento femenino. Además, desde ese mismo año, Santander cuenta con una política de igualdad de género dirigida a desarrollar el talento dentro de la organización, con independencia de su género. En España, esta política se lleva a cabo a través de diversas iniciativas tales como:

- El programa *Avanzamos Juntos*, el cual abarca:
 - Un cuadro de mando corporativo de igualdad de género que incluye indicadores que permiten medir el cumplimiento de la política de igualdad.
 - Un curso *on-line* de formación sobre igualdad de género, dirigido a más de 16.000 empleados.
 - Sesiones formativas sobre igualdad de género en los distintos programas corporativos para los directivos del Grupo.
- El *Plan Alcanza*, que potencia a las mujeres con talento a través de diferentes iniciativas:
 - *Programa Engánchate*, dirigido a las nuevas generaciones y que en 2010 ha contado con 86 participantes.



- *Programa Impulsa* para apoyar el desarrollo de mujeres con aspiración y aptitudes que en la actualidad ocupan puestos intermedios.
- *Programa Supera* para dar visibilidad a mujeres con cargos directivos y facilitarles el acceso a puestos de máxima responsabilidad. Han sido seleccionadas 18 mujeres.

Entre otras acciones, “Santander Totta” ha puesto en marcha *Red en Femenino*, una plataforma de comunicación para las directivas del Banco. En Reino Unido, el Banco ha creado el *Premio Santander* en el marco de los prestigiosos premios *Opportunity Now* para fomentar la igualdad de oportunidades. Destacan también los planes específicos de *mentoring* interno para mujeres.

2. Promoción y contratación

Banco Santander declara que debe disponer de profesionales motivados y altamente cualificados para que ayuden, no sólo en su capacidad de atención al cliente y el desarrollo de relaciones duraderas, sino también al desarrollo de productos innovadores y adaptados a las necesidades de la sociedad.

Para ello, la entidad quiere enfocar sus esfuerzos hacia el desarrollo de todas aquellas prácticas relacionadas con la contratación, formación y satisfacción de los profesionales que conforman la entidad con el fin de garantizar su permanencia en la misma.

Además, el banco cuenta con una política de evaluar a sus empleados cada año mediante un proceso transparente y confidencial con la participación del empleado evaluado, y con políticas corporativas de desarrollo, promoción y compensación.

Durante todo el período estudiado, entre el 95% y el 99% de contratos son de tipo indefinido, pero no se descomponen estos por sexos en ninguno de los años.

En cuanto a promociones, se desglosan entre Europa, Reino Unido e Iberoamérica y resto de zonas donde la entidad se encuentra presente.

- En Europa, promocionan más los hombres durante los primeros 5 años (2006-2010), dato que se vuelve inverso a partir del 2011.
- En Reino Unido durante todos los años promocionan más las mujeres que los hombres.
- Finalmente, en Iberoamérica y el resto también promocionan más las mujeres todos los años.

3. Perfil de la plantilla

Banco Santander cuenta con una plantilla multicultural, representada a través de más de 95 nacionalidades. Santander apoya el desarrollo de las personas, con independencia de su sexo, edad, nacionalidad, religión o creencias.

Además, ha implantado un modelo de gestión de personas, orientado a atraer, desarrollar y comprometer al mejor talento a nivel internacional, con el fin de apoyar el liderazgo del Grupo y un crecimiento sostenible del negocio. Este modelo está basado en tres grandes pilares: liderazgo con talento, conocimiento y cultura corporativa.

La plantilla del banco ha vivido una considerable crecida con el paso de los años, estando formada por 129.749 personas en 2006 y, ocho años más tarde, por 185.409 personas.

Su plantilla se encuentra en 2006 compuesta por un 49% de mujeres y un 51% de hombres, porcentajes que con el paso de los años se han modificado notablemente llevando a que actualmente el 55% de su plantilla sean mujeres.

En relación con la edad media de la plantilla, la edad de las mujeres está alrededor de los 35 años todos los años; mientras que la de los hombres gira en torno a los 38 años.



4. Rotación y antigüedad en la empresa

Al igual que lo ocurrido con el Banco Sabadell, los datos que se presentan en este apartado no se encuentran disponibles todos los años.

En relación con la rotación del personal, este dato se refleja algunos años. Durante 2007, 2008 y 2011 las mujeres experimentan, en general, mayor rotación que los hombres. Pero es a partir de 2013 y hasta la actualidad cuando este dato se vuelve inverso y son más los hombres los que son despedidos o renuncian a seguir en la empresa. En cuanto a nuevas incorporaciones y bajas, prácticamente todos los años se publican estos datos pero en términos generales, sin ser desglosados por género.

Respecto a la antigüedad en la empresa, es a partir de 2009 cuando se diferencia esta información por sexos. La antigüedad media de los hombres es siempre de 11 años, mientras que la de las mujeres comienza siendo de 8 años y llegado el 2011 esta aumenta a 9 años.

5. Empleados por categoría profesional

Las categorías profesionales de la entidad se encuentran divididas en tres niveles, los cuales cambian de denominación con el paso de los años.

- El primer nivel corresponde al “personal administrativo” hasta que en 2010 pasa a denominarse “colaboradores”.
- El segundo nivel hace referencia al “personal técnico” durante el período 2006 y 2009 y al “resto de directivos” durante los años 2010 y 2014.
- El tercer y más alto nivel pertenece a la “dirección” hasta 2009 y a la “alta dirección” el resto de años.

Durante todos los años, el primer nivel está compuesto aproximadamente por un 57% de mujeres y un 43% de hombres.

En el segundo nivel, los datos se vuelven opuestos. Cuando este nivel se define como “personal técnico”, las mujeres forman parte de él entre un 40% y un 46%. Cuando se trata de “resto de directivos”, el porcentaje se reduce a un 33% de mujeres y un 67% de hombres.

Finalmente, será en el último nivel donde aún se resalten más las diferencias entre ambos sexos. Cuando se trate de la “dirección” de la empresa, las mujeres ostentarán un porcentaje de entorno al 23%, pero cuando se define este como personal perteneciente a la “alta dirección” el porcentaje medio de mujeres es del 17%, lo que lleva a que la entidad esté formada recientemente por un 83% de altos cargos masculinos.

6. Salarios desglosados por categoría profesional

A diferencia de Banco Sabadell, el Grupo Santander no hace pública esta información en ninguno de los años que se analizan en el presente trabajo.

7. Principales acuerdos relacionados con los derechos humanos

Por un lado, un principio de la entidad es la defensa de su integridad y reputación, el cumplimiento estricto de la normativa legal y reglamentaria y la obediencia de los estándares éticos. Ello requiere la implantación de una fuerte cultura corporativa en todos los niveles de la organización y el establecimiento y actualización de políticas, códigos de conducta y controles internos.

Por otro lado y en base a su compromiso de fomentar el respeto a los derechos humanos, la entidad exige a las compañías de seguridad que impartan a sus empleados formación relacionada con los derechos fundamentales y las libertades públicas de las personas cuenta con una política corporativa de derechos humanos que recoge el compromiso del banco con los grupos de interés.

Igualmente el Grupo ofrece a los empleados cursos en Responsabilidad Social Corporativa que incluye información sobre derechos humanos, y ha firmado una declaración conjunta que recoge principios como la igualdad de oportunidades y la no discriminación.



Santander declara, todos los años estudiados, que no se han producidos incidentes relacionados con el incumplimiento de los derechos humanos. Conjuntamente, expone que no se han determinado actividades en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda correr importantes riesgos, y que no se ha llevado a cabo ningún acuerdo de inversión significativo que haya analizado cláusulas relativas a Derechos Humanos.

Finalmente, se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el año 2002 y sus Informes de Progreso se han completado basándose en el modelo desarrollado por la Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM) de la que forma parte.

4.1.3. Resultados Ibercaja

1. Principales redes de apoyo a sus empleados

Ibercaja publica en sus memorias diversos sistemas de comunicación que establece con sus empleados:

- Política de comunicación y participación de empleados. Ibercaja declara mantener una comunicación abierta y transparente con sus empleados, divulgando temas de interés general para la plantilla y proporcionando canales de comunicación ascendente y descendente que garanticen una adecuada comunicación con los empleados y fomenten su participación, tales como: un servicio propio de atención al empleado y jubilado, encuestas de clima Laboral, informes anuales sobre la evolución de la plantilla, etc.
- Política de diálogo social. Para Ibercaja, las relaciones laborales se fundamentan en el diálogo abierto y transparente con la representación de los empleados. Estas relaciones tratan de facilitar la implicación y compromiso mutuo, con el objetivo de avanzar en la mejora de las condiciones laborales de las personas que trabajan en Ibercaja.

Simultáneamente, la entidad cuenta con políticas de recursos humanos, siendo algunas de estas las que se especifican a continuación:

- Política de igualdad y conciliación. Ibercaja impulsa de manera activa la igualdad de oportunidades, rechazando toda forma de discriminación. La igualdad de trato se aplica en todas las políticas de gestión de personas, tales como selección, contratación, promoción, formación, retribución, comunicación, etc. Conjuntamente, se muestra comprometida con la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados, promoviendo iniciativas que faciliten la conciliación familia-trabajo. En 2010, se ha consensuado el Plan de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, cuyo principal objetivo es garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Política de retribución y reconocimientos. La política de Retribución de la entidad se fundamenta en una diferenciación por funciones desempeñadas y nivel de responsabilidad, complementada con carácter general con un incentivo sobre resultados alcanzados según los objetivos fijados.
- Política de admisión. Esta se adecua, según lo publicado, a principios de rigor, homogeneidad de criterios, confidencialidad, objetividad e igualdad de oportunidades en todos los procesos, valorando las actitudes, competencias y habilidades de los candidatos, al objeto de garantizar la incorporación en Ibercaja de aquellos profesionales que mejor se adecuen al perfil requerido en cada momento por la Entidad.

Finalmente, Ibercaja tiene un cuestionario de evaluación de rendimiento y competencias, donde el empleado puede trasladar comentarios y sugerencias sobre su futuro profesional; y manifiesta su compromiso de preservar los derechos de los ciudadanos, de evitar cualquier tipo de discriminación y de explotación laboral y de luchar contra la discriminación en cualquiera de sus formas.



2. Promoción y contratación

Ibercaja mantiene una política de formar y promocionar cada año al mayor número posible de empleados, contribuyendo de forma activa al desarrollo del talento y competencias de la plantilla.

Además, cuenta con una política de selección y contratación que, según declara en sus memorias, se adecua a criterios de rigor, transparencia, objetividad e igualdad de oportunidades.

Analizando los datos relacionados con las promociones, sólo en 2008 se especifican las promociones por género, tratándose de un 52% en el caso de las mujeres y, por consiguiente, siendo el 48% de los hombres los que promocionaron dicho año.

En cuanto a la contratación, sólo en 2008 y 2009 se desglosa este dato por género, siendo superior el número de mujeres que poseen un contrato indefinido (55%). En general, un 95% de los contratos son indefinidos en la entidad.

3. Perfil de la plantilla

La plantilla del banco ha crecido moderadamente con el paso de los años, siendo de 4.891 en 2008 y de 5.993 en 2014.

Dicha plantilla se encuentra en 2008 formada por un 40% de mujeres y un 60% de hombres, porcentajes que con el paso de los años han cambiado progresivamente siendo recientemente un 44% mujeres y un 56% hombres.

Respecto a la edad de la plantilla, en el caso de las mujeres el intervalo de edad predominante es de 31-40 en el período 2008-2011 y de 41-50 para los hombres.

4. Rotación y antigüedad en la empresa

En primer lugar y en relación con la rotación del personal, este dato se refleja todos los años excepto en 2008. Sacando una media de todos los años, las mujeres experimentan menor rotación que los hombres (48%-52% respectivamente).

En segundo lugar, todos los años el número de bajas de las mujeres es notablemente inferior al de los hombres, alcanzando en 2013 y 2014 valores de 68 mujeres-181 hombres y 56 mujeres-236 hombres respectivamente.

En tercer lugar, las nuevas incorporaciones corresponden más a los hombres con un porcentaje de alrededor de un 52% todos los años, excepto 2008 que tampoco se muestra este dato.

Finalmente y en lo referente a la antigüedad en la empresa, en ninguno de los años estudiados se publica esta información desglosada por sexos.

5. Empleados por categoría profesional

En 2008 y 2009 la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad de la, en aquel entonces, Caja de Ahorros, se sitúa en torno al 20% en los puestos de Director y del 49% en los puestos de Subdirector de Oficina.

A partir de 2010, los datos anteriores se mantienen de forma más o menos similar y además se desglosa la plantilla en dos categorías más: gerentes de banca personal y gestores de clientes. En ambos casos, la presencia de mujeres es mayor que la de hombres, con porcentajes de alrededor de un 54% y un 63% respectivamente.

Para terminar este apartado añadir que, los cuatro primeros años, se proporciona información sobre cuál es la composición de la Asamblea General de la entidad. En todo ellos, la asamblea la forman en torno a 150 Consejeros Generales, de los que poco más de una cuarta parte son mujeres.



6. Salarios desglosados por categoría profesional

A diferencia de Banco Sabadell e igual que el Banco Santander, el Grupo Ibercaja no hace pública esta información en ninguno de los años que se analizan en el presente trabajo.

7. Principales acuerdos relacionados con los derechos humanos

Ibercaja se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el año 2006. En sus memorias declara mantener su compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial sobre Derechos Humanos, Derechos Laborales, Protección del Medio Ambiente y Anticorrupción. La entidad manifiesta que estos principios están plenamente asumidos y que se encuentran incorporados en la cultura corporativa, estrategia de negocio y relaciones con los grupos de interés.

Para hacer partícipes a sus empleados de la ética y de los valores de Ibercaja, se publican todas las normas y códigos de obligado cumplimiento en la normativa de la Caja. El personal que se incorpora en la entidad recibe formación específica sobre estos temas.

Finalmente, el banco cuenta con un Plan Director de Responsabilidad Corporativa del Grupo que recoge, sistematiza y proyecta en el medio plazo todas sus actuaciones en materia de sostenibilidad, integrándolas en la estrategia de la entidad.

4. 2. Resultados Informes de Progreso

Los presentes resultados se han obtenido a partir de la lectura de los Informes de Progreso publicados tanto de Banco Sabadell (período 2006-2012), como de Banco Santander (años 2006 y 2007) y con la ayuda de las tablas resumen que se muestran en los Anexos 5 y 6. En el caso de Ibercaja, esta entidad no dispone, o al menos de manera pública, de estos informes y por tanto no se ha podido obtener resultados sobre ellos.

4.2.1. Resultados Banco Sabadell – Principio 1

1. Acciones para apoyar y respetar los derechos humanos y auditor que las verifique

Banco Sabadell dispone, desde el año 2003, de un Código de Conducta cuya finalidad es promover el comportamiento ético en la organización. Este mismo se amplía en 2005 con la edición de políticas de Responsabilidad Social Corporativa y, concretamente, de ética y derechos humanos. Además, a partir de ese año nace su compromiso con los siguientes tratados internacionales: Declaración Universal de Los Derechos Humanos y Declaración de la OIT sobre Principios fundamentales y Derechos Laborales.

En relación con los empleados, tiene una Política de Recursos Humanos que garantiza principios de no discriminación. Se vela por garantizar que se respetan todos los derechos básicos de los trabajadores y se ofrecen mejoras laborales, como son medidas de conciliación de la vida laboral y personal.

En 2006 la entidad hace público, a nivel organizacional, su compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y se esfuerza por que sus empleados conozcan los 10 principios que lo componen. Un año más tarde, se realizan sesiones informativas dirigidas a todas las direcciones del grupo sobre RSC y principios del Pacto Mundial.



En 2007 la entidad firma el XXI Convenio Colectivo de Banca, el cual afecta a la totalidad de la plantilla y cuyos puntos más destacables son: los incrementos y las mejoras salariales y una serie de mejoras en materia de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral.

Es a partir de 2008 cuando se trabaja para implantar el Plan de Igualdad y adaptar las actuaciones a las distintas culturas geográficas y funcionales del banco, así como el año donde se empieza a cooperar con organizaciones sindicales para analizar las causas de las diferencias entre carreras profesionales de hombres y mujeres y proponer medidas correctoras. Será dos años más tarde cuando se firme el Plan de Igualdad y se lance una guía virtual de RR.HH. que recoja los principales aspectos que afectan a la vida profesional del trabajador, así como medidas de conciliación y beneficios sociales.

En cuanto a la existencia de un auditor externo que verifique las políticas, Banco Sabadell declara en sus informes que los derechos humanos están legalmente garantizados en los países en los que tiene actividad comercial y, por ello, sus prácticas de gestión en este terreno son objeto de control permanente a través de los órganos de supervisión articulados por las propias administraciones públicas.

De forma adicional, el banco ha implantado mecanismos adicionales, los indicadores de gestión de personas se evalúan en el curso de las auditorias de la ISO 9001 y EFQM y la información publicada en la memoria de RSC está verificada por auditores externos, habiendo recibido por ella la máxima calificación: A+.

2. Diagnóstico que evalúe los factores de derechos humanos que afectan a la entidad

La entidad expone que, debido a que su actividad comercial se desarrolla exclusivamente en países de la UE y en los EE.UU. donde los derechos humanos están legalmente garantizados, no considera necesarias actividades de control adicionales a las que impone la propia legislación de cada país.

Durante la fase previa a la redacción del Código de Conducta y mediante un sistema de participación interna, se ha realizado una evaluación interna de los diferentes factores de riesgo que afectan a la entidad en relación a todos sus grupos de interés.

Además, Banco Sabadell dispone de un Comité de Ética Corporativa que asesora al Consejo de Administración en la adopción de políticas que promuevan el comportamiento ético del grupo y garanticen que el banco actúa siempre respetando unos principios éticos.

En relación con su Política de Recursos Humanos, la entidad procura que el proceso de selección y contratación de empleados esté libre de cualquier discriminación.

Finalmente, en 2010 publica que, pese a no existir riesgos de violación de los derechos humanos, el banco ha identificado oportunidades de mejora en diversos ámbitos como el de comunicación de estos derechos a empleados y el de aplicación de la ley de protección de datos.

3. Mecanismos de seguimiento de las políticas de derechos humanos y la utilidad de sus resultados

Banco Sabadell subraya que la protección a los derechos humanos se cumple en todos sus ámbitos, y que su puesta en marcha y seguimiento se realiza a través de los propios líderes.

El banco dispone de varios mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos:

- Los directivos que tienen bajo su responsabilidad un equipo de personas, tienen delegadas dentro de su funciones las correspondientes a la protección de los derechos humanos (principio de no discriminación, respeto a la dignidad, garantía de la igualdad de oportunidades, etc.) y de la Dirección de Recursos Humanos.



- El Comité de Ética Corporativa supervisa todas las normas éticas (código de conducta, política en relación con los grupos de interés, etc.). Cualquier empleado puede de forma totalmente confidencial, dirigirse al Comité de Ética Corporativa para cualquier consulta en relación con el código de conducta. Asimismo el Comité de Ética Corporativa informa periódicamente de sus actividades al Consejo de Administración.
- También el banco realiza encuestas de clima que permiten conocer la percepción de los empleados sobre indicadores claves de desarrollo humano.

En cuanto al uso que hace Sabadell de los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento, la entidad detalla que en la planificación estratégica se tienen en cuenta tanto las expectativas de los distintos grupos de interés como la información generada por indicadores internos de la entidad.

Con los resultados de las encuestas, se ha impulsado la elaboración de acciones de mejora específicas en cada una de las direcciones, tanto en las direcciones territoriales como en las de centro corporativo.

En 2008 se ha procedido a la renovación del modelo EFQM, el cual contiene una serie de indicadores y criterios humanos cuyos resultados permiten identificar nuevas oportunidades de mejora que se concretan en nuevas políticas empresariales. Tras su renovación, la entidad ha sido distinguida en 2009 con el sello Madrid excelente.

Paralelamente se ha establecido un Plan de comunicación y un apartado específico en el portal de empleados para comunicar a toda la plantilla los planes de mejora derivados de la encuesta de clima.

Finalmente, con el fin de realizar un seguimiento sobre el desarrollo y cumplimiento del plan de igualdad, se ha dado continuidad a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades que pasa a denominarse Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad constituida por representantes de los trabajadores y del banco.

La comisión tiene por objetivo identificar oportunidades de mejora que se concretan en el desarrollo de planes de actuación específicos en las áreas de formación, promoción etc.

4. Empleados informados sobre los principios éticos sobre los que se rige la entidad

En lo relacionado con el Código de conducta de la entidad, se hizo una difusión de este a toda la plantilla cuando se aprobó en 2003. Está disponible tanto en la intranet como en la web corporativa. A todas las personas que se incorporan a Banco Sabadell como parte del Plan de Acogida se les informa sobre la existencia del susodicho código, de sus contenidos y de su rango de norma de trabajo.

Todos los empleados pueden dirigirse al Comité de Ética Corporativa, a través de una dirección de correo electrónico confidencial, para plantear cualquier cuestión al respecto.

En 2010 se lanza una nueva guía virtual de recursos humanos que recoge las principales normas internas del ámbito de recursos humanos y el banco firma el Plan de Igualdad que es difundido a la plantilla y que está publicado en la intranet y en la web corporativa.

4.2.2. Resultados Banco Sabadell - Principio 6

1. Acciones concretas para lograr el fin de la discriminación

En 2005 se adhiere al Programa Óptima, iniciativa de la Comisión Europea y del Instituto de la mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la igualdad entre hombres y mujeres, y prevé la implantación de un sistema de gestión para personas de especial sensibilidad, donde se incluyen las empleadas embarazadas.

En 2007 ha participado en jornadas sobre la integración laboral para difundir y compartir las buenas prácticas de las empresas.



En 2009 se ha realizado un ciclo de jornadas sobre Mujer y Liderazgo para dar a conocer las iniciativas de las mujeres directivas, organizado conjuntamente Banco Sabadell y ESADE. Este ciclo se continua, al menos, durante los tres próximos años.

En 2010, Banco Sabadell ha firmado el plan de igualdad que tiene como objetivo evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en la empresa. Se han establecido unas líneas de actuación con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de objetivos, en los ámbitos de formación, promoción y desarrollo profesional, retribución salarial, conciliación de la vida laboral con la familiar, violencia de género y acoso sexual.

2. Publicación de indicadores de diversidad

Banco Sabadell afirma que publica tanto el organigrama de la dirección como la composición del Consejo de Administración en su sitio web corporativo, donde también están disponibles las biografías de los miembros de dicho consejo.

Además, en la memoria de RSC, se publica la distribución de la plantilla por sexo, edad, antigüedad y categoría laboral en %.

3. Criterios para un puesto de trabajo

En 2006 y 2007 la entidad responde a esta cuestión y declara que cada perfil de puesto de trabajo es definido y aprobado en base a criterios objetivos de acuerdo a un determinado proceso.

Su Código de Conducta estipula que los criterios utilizados en las decisiones relativas a la contratación o en la promoción de empleados deben ser la calificación personal, los meritos y la capacidad de dirección, sin tener en cuenta la raza, el sexo, la discapacidad o cualquier otra situación de la persona, para así garantizar la igualdad de oportunidades.

4. Políticas por escrito de anti-discriminación y/o igualdad de oportunidades

Banco Sabadell afirma en sus informes que la no discriminación y la igualdad de oportunidades son principios totalmente integrados en la gestión de recursos humanos del banco.

Por una parte, el banco dispone de un código de conducta, ya mencionado en diversas ocasiones, que precisa algunas pautas de actuación y en especial: los méritos, la cualificación personal, la capacidad de dirección u otras características similares, deben los criterios utilizados en las decisiones relativas a la contratación, o promoción de empleados, sin tener en cuenta la raza, el color, el sexo, la discapacidad o cualquier otra situación de la persona.

Por otra parte, en el capítulo de empleados de las Memorias de RSC, hace mención explícita a los principios de no discriminación y igualdad de oportunidades estipulando que el grupo procurara el mayor desarrollo profesional de sus empleados garantizando la igualdad de oportunidades en su contratación, promoción y formación, ofreciendo un entorno de trabajo libre de cualquier forma de discriminación.

Finalmente, la entidad dispone también de una política de Ética y Derechos Humanos, de una política de Recursos Humanos y de un Plan de Igualdad que se firmó en julio 2010.

5. Diagnóstico que analice riesgos de discriminación

Con posterioridad a la solicitud de participación al programa Óptima en 2006, el Instituto de la Mujer facilitó un cuestionario estructurado por Áreas de Intervención (selección, formación, promoción, conciliación, salarios, etc.) y mantuvo una reunión con el departamento de recursos humanos del banco.

A partir del análisis de la información recogida en el cuestionario y en la reunión, el Instituto de la Mujer elaboró un informe de Diagnóstico, igualmente estructurado en áreas de intervención, que puso de manifiesto la situación real de



la empresa en lo que respecta a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En 2009, durante la fase de negociación del plan de igualdad se realizaron una serie de reuniones de trabajo con los representantes sindicales en las que se diagnosticaron las áreas de actuación prioritarias.

En estas sesiones se trabajó sobre la base del diagnóstico preexistente elaborado por el mencionado Instituto de la Mujer. El Plan de Igualdad despliega una serie de objetivos focalizados en la igualdad efectiva de hombres y mujeres abarcando todo el proceso de selección y desarrollo profesional, aplicando medidas facilitadoras de la conciliación y estableciendo una sensibilización en estos temas.

Paralelamente se crea la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, constituida por representantes sindicales y representantes del Banco, que se reúne con periodicidad semestral para realizar un seguimiento del desarrollo y cumplimiento del Plan, identificar ámbitos prioritarios de actuación y, anualmente, evaluar el grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.

6. Mecanismos para el tratamiento y gestión de las acusaciones

Existen diversas vías para canalizar posibles situaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación: a través de los superiores de línea jerárquica, a través de la Dirección de Recursos Humanos, a través de los representantes de los trabajadores (sindicatos) o a través del Comité de Ética Corporativa.

En relación con este último, cualquier empleado puede dirigirse a él de manera totalmente confidencial, a través de un buzón de correo electrónico.

7. Expedientes abiertos y resueltos por temas de género

La entidad declara durante todo el período estudiado que no existe ningún expediente por acoso, abuso, o intimidación en el lugar de trabajo.

4.2.3. Resultados Banco Santander – Principio 1

1. Acciones para apoyar y respetar los derechos humanos y auditor que las verifique

Banco Santander defiende en sus Informes de Progreso disponibles el firme compromiso de respetar la protección de los derechos humanos dentro de su actividad. Por ello, cuenta en su haber con Códigos de Conducta y con programas de Responsabilidad Social en los países en los que está presente.

Igualmente el Grupo ofrece a los empleados cursos en Responsabilidad Social Corporativa que incluye información sobre derechos humanos.

En 2006 y 2007 la entidad expone que no se han producido incidentes relacionados con el incumplimiento de los derechos humanos ni se han determinado actividades en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos.

En cuanto a la existencia de un auditor que verifique dichas acciones, se conoce que la información recogida en el Informe Anual y en la Memoria de RSC se consolida y verifica por un auditor externo desde 2003.

2. Diagnóstico que evalúe los factores de derechos humanos que afectan a la entidad

La entidad matriz se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas en 2002. Posteriormente otros bancos del Grupo se unieron a dicho movimiento en defensa de los derechos humanos y la corrupción, entre otros aspectos.

En 2007 se expone que el Banco ha completado su Informe de Progreso siguiendo el modelo desarrollado por la Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM) de la que forma parte.

Finalmente y en base al compromiso del Grupo de fomentar el respeto a los derechos humanos, se exige a las compañías de seguridad que impartan a sus



empleados formación relacionada con los derechos fundamentales y las libertades públicas de las personas.

3. Mecanismos de seguimiento de las políticas de derechos humanos y la utilidad de sus resultados

Paralelamente a la adhesión del Banco al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2002, el Grupo fomenta la protección de los derechos humanos, hecho que se cumple en todos los Bancos y Sociedades del Grupo con estándares superiores a los recogidos en las legislaciones locales.

En lo relacionado con el uso de los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad, Santander explica en ambos ejercicios que no existe ninguna aplicación que realice un seguimiento. No obstante si se encontrara alguna incidencia en este aspecto se adoptarían medidas internas al respecto.

4. Empleados informados sobre los principios éticos sobre los que se rige la entidad

La totalidad de los empleados se encuentra informada sobre los principios éticos de la entidad mediante la existencia de un Código General de Conducta, documento está publicado en la intranet corporativa al cual tienen acceso todos los empleados del Grupo.

4.2.4. Resultados Banco Santander – Principio 6

1. Acciones concretas para lograr el fin de la discriminación

Banco Santander exhibe que en Reino Unido (Abbey) se han desarrollado distintas acciones para preparar la entrada en vigor de la Ley contra la discriminación por motivo de edad en el entorno laboral, la Employment Equality Regulations. Conjuntamente, en Brasil se ha lanzado el “Programa aGente” con el objetivo de poner en valor la diversidad en el Banco.

2. Publicación de indicadores de diversidad

Según lo expuesto en sus informes, la entidad hace pública la composición de los miembros del Consejo de Administración así como el ratio de diversidad de género tanto: en la Memoria de RSC como en el Informe Anual del pasado ejercicio.

3. Actualización de la información

La entidad declara mantener actualizada año tras año toda la información referente a los datos correspondientes a sus empleados en todos sus niveles. Estos datos son manejados por personas autorizadas para ello.

4. Mecanismos para el tratamiento y gestión de las acusaciones

En lo relacionado con la disposición de un mecanismo para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación, Banco Santander defiende que se mantiene un acuerdo de Conciliación de la Vida Laboral Familiar mediante el cual se articulan derechos para todos aquellos profesionales que sufran violencia de género o acoso sexual.

5. Expedientes abiertos y resueltos por temas de género

En ambos informes aparece que se abrieron 2 expedientes por causa de acoso en el lugar de trabajo, los cuales fueron desestimados judicialmente.

4. 3. Resultados entrevistas

Gracias a la colaboración e implicación tanto de personas expertas en temas de género como de profesionales de las entidades de crédito, se ha podido llevar a cabo un extenso análisis y obtener los resultados siguientes, ampliándose el conocimiento previo sobre la situación de las susodichas entidades y de la brecha salarial de género.

1. Brecha o desigualdad salarial de género

1.1. Existencia o no de dicha brecha

La mayoría de los encuestados defienden la existencia de brecha salarial de género en casi cualquier organización, ya sea en el sector financiero como a nivel general. Resulta cierto que si simplemente comparas dos puestos idénticos en el sector estudiado, no existen desigualdades ni discriminaciones salariales. El problema radica en que se conoce como “puesto idéntico”, ya que parte de la remuneración puede deberse a factores como la evaluación del desempeño o al desarrollo de carreras.

Además, dicha mayoría coincide en que es difícil solucionar tanto el problema de la brecha salarial de género como los desequilibrios que se originan en los puestos de máxima responsabilidad. En general, pese a ser las mujeres las que cuentan con mayores estudios y aunque aporten grandes resultados tras sus decisiones empresariales, estas ocupan puesto de responsabilidad inferiores, lo que se traduce en contratos más precarios y salarios inferiores. En toda organización, a medida que asciendes, la presencia de mujeres se reduce y predominan los hombres en los puestos de la alta dirección.

1.2. Motivos por los cuales existen desigualdades

- Desigual promoción. Para un mismo puesto de trabajo no existe discriminación, pero esta sí se refleja en la promoción. Las mujeres no promocionan a la misma velocidad que los hombres, los cuales llegan antes a ser directores y, como consecuencia, ganan más dinero. Esto supone a las mujeres una barrera conocida comúnmente como techo de cristal.

Sobre este motivo una de las entrevistadas narra el siguiente ejemplo:

Tengo alumnas que han querido y no han podido promocionar. Yo las conozco y están más capacitados que otros alumnos suyos que han promocionado pero ellas ya han asumido que no van a poder llegar a un puesto directivo. Han sido mejores que sus compañeros pero aún así se encuentran por desgracia en esa situación (E2).

Y otra de ellas, trabajadora del Banco Sabadell, detalla sobre este que el aumento del número de promociones experimentado durante los últimos años es debido a dos razones: al mayor número de incorporaciones femeninas frente masculinas en la entidad y a que las mujeres son cada vez más inconformistas a la hora de quedarse en los puestos más bajos de la organización (E4).

- Mentalidad de la sociedad y de la mujer. Las entidades son un reflejo de la sociedad y en esta última existe una fuerte y marcada brecha. Por lo que se debe promover un cambio de mentalidad, tanto en la familia como en el trabajo, para así conseguir que la situación mejore.

Además de lo anterior, la mentalidad de la mujer también es diferente entre la época en la que es joven y no tiene hijos, y la época en la que si los tiene. Esto último se traduce en problemas a la hora de conciliar su vida laboral y familiar. Cuando la mujer es joven tiene más iniciativas, más ganas de prosperar y posee aspiraciones, por lo que no ve el límite en su carrera profesional. Pero es en el momento que tiene hijos cuando antepone la vida familiar a sus aspiraciones laborales, mientras que esto los hombres no lo hacen. Sobre esto último y con palabras de una informante:

El hombre puede ser que tenga más ganas de trabajar, que tenga más objetivos pero yo te puedo decir que en la época en la que los dos están en igualdad de condiciones quizás las mujeres tienen mayor proporción a involucrarse en el trabajo que los hombres (E4).

- Desarrollo de carrera. Las mujeres tienen más dificultades en cuanto al desarrollo de carrera, con carácter general, que los hombres.
- Cultura organizacional. Existen casuísticas que ilustran estas desigualdades vinculadas a la cultura de trabajo sobre los horarios, la maternidad o la gestión del tiempo.
- Incentivos. En una organización, quién tiene menos dificultades de trabajar más horas, poseerá más incentivos que quien no lo haga y, por tanto, cobrará más dinero. En este sector, suelen ser las mujeres las que, en general y en todos los niveles, renuncian a ganar este tipo de incentivos, por lo que las desigualdades se disparan por esta misma razón.

2. Dificultad de medir la brecha

Los profesionales coinciden en que resulta notablemente complicado medir o estudiar la desigualdad de género en su conjunto, ya que se trata de un problema significativo desde el punto de vista particular pero a nivel general es muy difícil de analizar. Pero resulta también cierto que existen multitud de indicadores que son cuantificables y proporcionan información que facilita la medición de esta.

3. Intervención/actuación de las entidades

3.1. Intervenir para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar

Las entrevistadas defienden que las entidades intervienen buscando equilibrar el esfuerzo de sus empleados mediante políticas de RRHH, de igualdad y de conciliación de la vida laboral y familiar. Además, añaden que estas dos últimas deben estar claramente definidas y conceptualmente diferenciadas.

Toda organización debe ser proactiva y proporcionarle a la mujer la oportunidad de desarrollarse y evolucionar en el campo laboral donde trabaja. Se trata de medidas como, por ejemplo, horarios más flexibles, trabajos con objetivos menos rígidos, poder trabajar desde casa si el puesto de trabajo lo requiere, etc.

3.2. Actuar contra la desigualdad en el empleo

Para conseguir la igualdad de género todos los actores sociales tienen que implicarse. Personas, organizaciones, instituciones y entidades de la sociedad civil son corresponsables del entorno profesional que construyen a diario.

Las organizaciones deben contar con unos criterios para impedir la desigualdad de género. Son sobre todo las grandes empresas las que se componen por departamentos de RR.HH que tienen muy controlados los asuntos relacionados con desigualdades. Estas organizan sus plantillas teniendo en cuenta que estas deben ser iguales, hecho que según una de las entrevistas “no parece quedar bien reflejado en la alta dirección, tal vez porque no existen tantos puestos vacantes y son más las mujeres las que renuncian a alcanzarlos” (E4).

4. Todos los bancos están al mismo nivel o existen diferencias

A través del análisis de las entrevistas, se obtiene que si existen diferencias significativas relacionadas con cuestiones de género entre entidades. Estas provienen, en primer lugar, de la categorización de la entidad, ya que las culturas de los bancos son más tradicionales y, por tanto, favorecen menos el género que las cajas de ahorros. En segundo lugar, las diferencias también radican en el tamaño de la organización. Cuando ésta no es muy grande, en cargos intermedios no existe tanta discriminación, pero a medida que aumenta su tamaño, la discriminación se acentúa tanto en dichos cargos como en superiores. Finalmente, este tipo de desigualdades también depende de la política empresarial y cultura corporativa de cada empresa, donde se observa que existen entidades que están más concienciadas que otras. En cuanto a esto último y haciendo mención de las palabras de una de las entrevistadas:

Es interesante observar estos años una profunda transformación en valores y en modelos de trabajo en las entidades bancarias de mayor tamaño. Estas están demostrando una gran cintura a la hora de adaptarse a las tendencias sociales, entre ellas apostar por el liderazgo femenino (E3).



5. La composición de la plantilla: ¿herencia o actualidad?

La mayoría de entrevistados coincide en que la igualdad reciente de las plantillas (casi el mismo porcentaje de mujeres que de hombres) en los tres bancos estudiados es más bien un resultado de carácter actual, pese a también ser fruto de todo lo conseguido por las mujeres que lucharon por sus derechos en el siglo XIX.

Este resultado actual es consecuencia de diferentes factores como son: un aumento de la presencia de mujeres en el mundo laboral; las prejubilaciones que llevan a que entre más gente joven a trabajar, entre ellos muchas jóvenes; porque las entidades cada vez más buscan igualdad frente al público y porque estas últimas han descubierto que las mujeres son más eficientes que los hombres.

Pero, pese a todos los factores positivos vistos anteriormente, una de las entrevistadas señala que “a pesar de existir este aumento de demanda de mujeres en el mundo profesional, un gran problema es que tendemos a rodearnos de iguales” (E1), lo que implica que muchas veces las plantillas se componen mayoritariamente de hombres por el mero hecho de ser estos quienes en mayor medida forman parte de la plantilla.

6. Salarios y obligación de reportarlos

Bajo el punto de vista de los entrevistados, por una parte, las entidades deberían reportar como mínimo lo exigido por el GRI, donde quedan incluidos los salarios, pese a ser un tema complicado el del reporte. La publicación de estos llevaría a crear un buen clima dentro de la organización.

Por otra parte, la desigualdad salarial existente entre ambos sexos no es sorprendente para una de las entrevistadas, según la cual “en puestos directivos los salarios de los hombres son superiores a los de las mujeres. Incluso a la hora de establecer y remunerar los objetivos, las mujeres están mucho más discriminadas” (E2); y para los dos trabajadores de Sabadell e Ibercaja las desigualdades salariales son sorprendentes puesto que desconocían esta información y piensan que los sindicatos están muy implicados en evitar que esto suceda.

7. Planes de igualdad y de conciliación laboral y familiar

Los entrevistados están de acuerdo con que estas empresas cuentan con todos los mecanismos necesarios: buenas prácticas de RR.HH., códigos éticos y de denuncias, planes de igualdad y planes de conciliación de la vida laboral y familiar, entre otros. Una de las informantes muestra su opinión en relación con la importancia de dichos planes de igualdad a través del siguiente fragmento:

Sin los planes de igualdad, sin un compromiso interno de las entidades bancarias con la igualdad de oportunidades entre géneros, no se hubieran conseguido ciertos equilibrios. Las mujeres partíamos de una situación tan desigual en las cuestiones bancarias que necesitaba de herramientas e instrumentos para acelerar el equilibrio. Hace tan sólo 40 años las mujeres no podíamos ni siquiera abrir una cuenta bancaria, ahora, aunque aún sean pocas, existen mujeres que presiden bancos internacionales (E3).

Pero, de entre todo lo anterior, destacar que es importante tener claramente definidas y diferenciadas la política de igualdad y la política de conciliación de la vida laboral y familiar. Cuando las compañías cuentan con planes de igualdad, están reconociendo que la diversidad aporta valor. Por tanto, las políticas de igualdad son parte de las políticas de RR.HH. para aportar valor a las compañías. En cambio, las políticas de conciliación tienen otra función: son las que proporcionan los instrumentos necesarios para que la persona pueda organizarse mejor y con mayor libertad.

A todo lo anterior añadir dos aspectos: que las medidas correctas a tomar son aquellas que eliminar barreras, pero no las que promueven la discriminación positiva sino medidas de carácter más pedagógico encaminadas a formar a la mujer para que identifique prácticas de discriminación y reaccione; y que es importante analizar bien todos los mecanismos o indicadores anteriormente barajados pero también deben tenerse en cuenta factores o barreras invisibles, ligadas a la subjetividad, los cuales son difíciles de medir y en ocasiones negados.



8. Críticas internas

Cuando se les pregunta a los entrevistados sobre la posible existencia de críticas internas o denuncias en este tipo de entidades, se obtienen gran variedad de opiniones.

En primer lugar, algunos informantes responden que es cierto que puedan existir quejas de carácter particular en cuanto a problemas de acoso o *mobbing*, entre otros, pero no sobre desigualdad de género. Este tipo de empresas cuentan con una estructura organizativa que favorece la comunicación vertical y horizontal a la hora de aceptar propuestas y que los asuntos de género están resueltos en las grandes compañías.

En segundo lugar, se argumenta que existen mujeres directivas que sienten que tienen que demostrar el doble para conseguir lo mismo pero esto no se denuncia porque no hay evidencia. Además, estas mismas se sienten culpables de no poder alcanzar lo mismo que sus compañeros varones y piensan que si no se les otorgan los mismos méritos es porque realmente no están haciendo tan bien su trabajo como sus compañeros. En este caso, tal vez existan críticas pero estas no se exponen para no perder el puesto de trabajo, o tal vez si se manifiestan pero no públicamente porque no les interesa a las empresas.

En tercer lugar, una de las entrevistadas opina que más que un asunto de represión o autocensura, es un problema que se aborda con cierta ceguera social. Es decir, estas cuestiones tienden a ser consideradas como menores, son minusvaloradas y que tengan una real repercusión en la sociedad es muy complicado.

Finalmente y en relación con esto último, una trabajadora de Banco Sabadell añade que puede que sí que existan críticas internas pero solo a nivel territorial. Estas nunca llegan a ser tan notables como para aparecer en las Memorias de Sostenibilidad de la entidad porque quedan resueltas previamente.

9. Comparación del sector financiero con otros sectores

La mayoría de informantes coincide en que en términos relativos, el sector financiero está generalmente mejor que otros sectores, ya que se trata de grandes empresas donde los sindicatos siempre han tenido bastante fuerza a la hora de reclamar estos y otros derechos. Con palabras de una entrevistada:

En estas entidades existe menor desigualdad, sobre todo en los cargos medios ya que cada vez se está viendo que hay más mujeres que son directoras de oficina. Pero en los consejos regionales son muy pocas y en los de administración ni hablamos (E2).

Por otro lado, otra de las informantes señala que esta mejora observada en el sector financiero también es similar a la de otros sectores mediante el siguiente fragmento:

Los bancos eran entidades claramente masculinizadas hace unos años. El proceso de incorporación de la mujer a sus equipos y cuadros directivos está siendo progresiva, pero es similar a otros sectores. Es decir, pese a los avances seguimos encontrando una brecha en el acceso a los consejos de administración y a la alta dirección. Sin embargo, el ejemplo de algunas brillantes mujeres ha demostrado que las barreras de excelencia están superadas con su gestión de éxito (E3).

Por tanto, son sobre todo las grandes empresas las que tienen más estudiados estos aspectos relacionados con la desigualdad de género y no existen grandes diferencias entre todas ellas.

5. CONCLUSIONES

En el presente trabajo se ha realizado un análisis de la brecha salarial de género en el sector financiero español mediante el estudio concreto de tres entidades de crédito: Banco Sabadell, Banco Santander e Ibercaja.

Dicho análisis se ha centrado en examinar la posible existencia de desigualdades salariales, promocionales y contractuales en cada una de las entidades mencionadas.

Además, con esta investigación se han observado con detalle las medidas que adoptan las entidades respecto a la brecha salarial y respecto a los factores causantes de esta, se ha descubierto el desempeño de dichas entidades en las Memorias de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI) y los Informes de Progreso del Pacto Mundial, así como la utilidad que proporcionan estas memorias, entre otros objetivos.

Tras analizar los resultados obtenidos de las tres fuentes de información tratadas (Memorias de Sostenibilidad, Informes de Progreso y entrevistas a profesionales), se ha llegado a diferentes conclusiones las cuales se muestran a continuación.

En primer lugar, resulta cierto que anualmente las tres entidades de crédito estudiadas elaboran y publican las Memorias de Sostenibilidad que promueve el GRI. Pero, por el contrario, no todas realizan y publican los Informes de Progreso del Pacto Mundial. Además, los informes del PM no se hacen públicos todos los años. Por tanto, podría decirse que Banco Santander y Banco Sabadell están más comprometidos con la elaboración de ambos informes que Ibercaja, ente que sólo publica sus memorias, pero no los Informes de Progreso.

En segundo lugar, se ha investigado a través de las memorias los diferentes tipos de contratación, los desiguales salarios a igualdad de puesto de trabajo y las distintas oportunidades de promoción. Para contrastar dicha información, se han

realizado diferentes entrevistas a profesionales de este ámbito. Con todo lo anterior se ha obtenido lo siguiente:

- En las memorias, la información no se suministra con el adecuado detalle ya que, por ejemplo, sólo el Banco Sabadell muestra las diferencias salariales entre ambos sexos en euros, las otras entidades no revelan el dato explícitamente. Además, las desigualdades salariales en dicho banco se observan en todos los niveles de la empresa, principalmente en los cargos de la alta dirección.
- Las mujeres, en general, promocionan más que los hombres en las tres entidades de crédito, pero no lo hacen con la misma continuidad. Este hecho queda reflejado en los órganos de dirección, donde las diferencias de porcentaje entre hombres y mujeres son muy notables.
- En cuanto a diferencias en contratación, este dato es bastante variable en Banco Sabadell, puesto que algunos años se contrata a más mujeres y otros sucede lo contrario. Los otros dos bancos no publican este tipo de información y además, en general, no se diferencia por sexo la tipología de contrato (temporal o indefinido; jornada completa o parcial) ni en las entrevistas se hace mención a ello. Asimismo, no se reporta ningún tipo de conflicto o queja interna por razones de discriminación contractual en ninguna de las memorias.

Adicionalmente, tanto de las memorias como de las entrevistas también se ha podido conocer que:

- Las plantillas han evolucionado desde una mayoría de hombres hasta la práctica igualdad en porcentaje. Se concluye que no se puede hablar de “discriminación positiva o negativa” sino de un aumento de mujeres en el mercado laboral, prejubilaciones que favorecen la entrada de gente joven a trabajar, porque las empresas cada vez buscan más la igualdad frente al público y, finalmente, porque muchas veces las mujeres compiten por los puestos de trabajo mejor que los hombres.

- Ninguna de las entidades manifiesta en sus memorias el haber recibido críticas de carácter interno y en relación con la discriminación por género. Como contraste a esto, de las entrevistas se concluye que, por una parte, tal vez si exista este tipo de quejas pero estas no son lo suficientemente importantes como para tener relevancia nacional y que, por tanto, aparezcan en las memorias de sostenibilidad. Por otra parte, tal vez no se manifiestan estas públicamente porque no les interesa a las empresas dañar su reputación.

En tercer lugar, tanto de las Memorias de Sostenibilidad como de los Informes de Progreso del Pacto Mundial se ha obtenido información relacionada con las medidas que adoptan dichas entidades respecto a la brecha salarial de género y los factores relacionados con esta. Todas ellas cuentan con Códigos de Conducta, políticas de RSC, políticas de RR.HH., jornadas de integración laboral, planes de igualdad y planes de conciliación de la vida laboral y familiar, etc. Pero lo realmente importante es que las entidades tomen medidas correctas que eliminen las barreras existentes para la mujer y que ayuden a que esta identifique prácticas de discriminación y que actúe para terminar con ellas.

Tras los tres puntos anteriores se llega a la conclusión de que la información procedente de las memorias y de los informes resulta útil para conocer variedad de indicadores determinantes de la brecha salarial de género, pero estas podrían ser más completas y detalladas. Las entidades analizadas no muestran tener identificados problemas de género en sus memorias de sostenibilidad GRI o del PM, sin embargo, sí se han encontrado varios datos que revelan la existencia de dicha brecha, como son las diferencias salariales que muestra Banco Sabadell o la segregación vertical observada en los tres bancos que lleva a que se dé el fenómeno de “techo de cristal”, impedimento con el que se encuentra la mujer a la hora de ascender a los cargos más altos en la empresa.

En cuarto lugar, de las entrevistas se concluye que sí existen diferencias significativas relacionadas con cuestiones de género tanto entre entidades de crédito como entre sectores de actividad. Las primeras se deben a factores como la categorización del ente, su tamaño o la política y cultura corporativa. En cuanto a diferencias sectoriales, en términos relativos el sector financiero está

generalmente mejor que otros sectores ya que se trata de grandes empresas donde los sindicatos siempre han tenido bastante fuerza a la hora de reclamar igualdad de género y otros derechos.

Si estudiamos todo lo anterior desde el punto de vista temporal, se podría decir que con el paso del tiempo la situación de la mujer en el mercado laboral es ligeramente mejor, con carácter general, que la de hace aproximadamente una década. Para puestos de trabajo bajos, se contrata con menos discriminación que antes, pero esta sigue reflejándose en los altos cargos, donde además continua presente el fenómeno de “techo de cristal”, pese a ser un tema más interiorizado en nuestra sociedad. En cuanto a salarios, en general son inferiores para ambos sexos debido a la crisis económica actual, pero si diferenciamos entre puestos bajos y altos de la empresa, los primeros están viéndose mejor remunerados para las mujeres que los últimos, donde las directivas siguen ganando salarios inferiores.

Las mejoras identificadas anteriormente se considera que han sido logradas especialmente a cambios de actitud y mentalidad de los hombres y de las mujeres. Estas últimas están tomando conciencia de que también se tienen que desarrollar profesionalmente, sobre todo las que tienen estudios universitarios. Las mujeres cada vez más están llevando a cabo una trayectoria diferente y han tomado más conciencia que las organizaciones, las cuales siguen sin dejarlas ascender en la estructura jerárquica empresarial. Además, la sociedad está cambiando y se está legislando más que antes a favor de la mujer, por lo que las compañías están reaccionando ante dicho cambio y la situación en el ámbito profesional está siendo más positiva para la mujer.

Finalmente, y como conclusión general de este trabajo, podría afirmarse que existe brecha salarial de género en el sector financiero español, pero tanto esta como los desequilibrios presentes en los cargos de máxima responsabilidad, son difíciles de solucionar. Es cierto que si simplemente comparas dos puestos idénticos de una entidad, puede no observarse discriminación alguna, pero el problema puede radicar en conocer la realidad de estos puestos. Aparentemente pueden resultar iguales pero efectivamente pueden ser puestos de trabajo con

desarrollos de carreras, evaluaciones de desempeño, complementos salariales o antigüedades distintas.

Además, persisten factores como son la desigualdad promocional, la segregación vertical o simplemente la desvalorización del trabajo y capacidades de la mujer por motivos de tradición y estereotipos, que impiden un equitativo acceso y progreso de mujeres y hombres en el mundo laboral. Son los estereotipos anteriores los que siempre han relacionado a las mujeres con las tareas del hogar y el cuidado de la familia y muchas veces son ellas mismas las que bien por estas razones o bien por decisión propia, renuncian a trabajar más horas y prefieren aceptar contratos parciales para poder dedicar más tiempo a su vida personal, lo cual se traduce en salarios inferiores.

Por tanto, y ya como conclusión de carácter personal, se debería promover un cambio de mentalidad de la sociedad en su conjunto que ayudase a terminar con la permanente situación de desigualdad de género, ya no sólo salarial sino general, existente tanto a nivel nacional, como europeo y mundial. Es asunto de todos el conseguir ver que las mujeres no tienen porque encontrarse con distintos accesos y caminos a lo largo de su vida por el simple hecho de pensar que estas están menos capacitadas para desarrollar todo tipo de funciones. Por el contrario, se debería valorar y considerar más sus capacidades, habilidades y conocimientos para así conseguir, por un lado, que estas tuviesen mayor seguridad y confianza en sí mismas y con ello, más fuerza para luchar por sus derechos ya no solo como mujeres, sino como personas; y por otro lado, una situación social que valorase por igual las aptitudes y competencias de mujeres y hombres, permitiese un mismo acceso y ascenso en el mercado de trabajo y brindase idénticos privilegios durante la trayectoria profesional de los mismos.

Con todo ello y con una combinación de ambos, se alcanzarían unos resultados tan eficientes y una satisfacción tan globalizada que ni los salarios más altos podrían conseguir.

6. BIBLIOGRAFÍA

6.1. Referencias electrónicas

- ALEMANY, E. (2005). “Evolución histórica del trabajo de la mujer hasta nuestros días” en *Aranzadi Social*, España. Disponible en: <<http://www.alemanyabogadosasociados.com/pdfs1/1.%20EVOLUCION%20DEL%20TRABAJO%20DE%20LA%20MUJER.pdf>> [Consulta: 7 de febrero de 2016]
- BARATAS, S. (2010). “La mujer española en el siglo XIX” en *Mapa de Igualdad*, España. Disponible en: <<http://mapadeigualdad.blogspot.com.es/2010/12/la-vida-de-la-mujer-espanola-durante-el.html>> [Consulta: 7 de febrero de 2016]
- BARBA, M (2015). “Significado de 'techo de cristal' y 'suelo pegajoso'. Son las principales barreras de las mujeres para ascender en el mundo laboral” en *About*, España. Disponible en: <<http://feminismo.about.com/od/trabajo/fl/iquestQueacutesignifican-techo-de-cristal-y-suelo-pegajoso.htm>> [Consulta: 15 de febrero de 2016]
- BOLAÑOS, A. (2015). “Portugal, Italia y España amplían la brecha salarial de género en la crisis” en *El País*, España. Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2015/03/05/actualidad/1425554210_625645.html> [Consulta: 15 de febrero de 2016]
- CARRA, A. (2015). “Investigadores españoles descubren que el neandertal ya dividía el trabajo por sexos” en *ABC*, España. Disponible en: <<http://www.abc.es/ciencia/20150218/abci-neanderthal-division-trabajo-sexo-201502181242.html>> [Consulta: 5 de febrero de 2016]
- CIRVIDA, I. (2014). “La conciliación laboral y familiar en España, una asignatura pendiente” en *Qué!*, España. Disponible en: <<http://www.que.es/ultimas-noticias/sociedad/201410240005-conciliacion-laboral-familiar-espana-asignatura.html>> [Consulta: 9 de febrero de 2016]
- COMISIÓN EUROPEA (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Disponible en: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf> [Consulta: 10 de febrero de 2016]
- DE LA FUENTE, S. (2011). “Evolución de la situación social, política y legislativa de la mujer (finales del siglo XIX – principios del siglo XXI)” en Área de igualdad, Ayuntamiento de Málaga. Disponible en: <http://areadeigualdad.malaga.eu/export/sites/default/mujer/mujer/portal/menu/portada/documentos/Evolucixn_de_la_situacixn_socialx_polxtica_y_legislativa_dx.pdf> [Consulta: 6 de febrero de 2016]

- DE LA RICA, S, DOLADO, J. y LLORENS, V. (2007). *¿Techos o Suelos?: Diferenciales salariales por género y educación en España*. Trabajo de Investigación. Revistas ICE: Universidad del País Vasco, Universidad Carlos III y LEGG Consulting Spain, S.L. Disponible en: <http://www.revistasice.com/CachePDF/CICE_74_39-72_FAED6E7E052F20753A6034985B6ECC15.pdf> [Consulta: 17 de febrero de 2016]

- DEL RÍO, C. y ALONSO, O. (2007). *Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios*. Documento de trabajo. Vigo: Departamento de Economía Aplicada Universidad de Vigo. Disponible en: <<file:///C:/Users/ALBA%20I%20LAURA/Downloads/Dialnet-DiferenciasEntreMujeresYHombresEnElMercadoDeTrabaj-2563799.pdf>> [Consulta: 16 de febrero de 2016]

- DOMINGUEZ, J. (2015). “Sobre la brecha salarial de género” en *Diario Sur*, España. Disponible en: <<http://www.diariosur.es/opinion/201504/15/sobre-brecha-salarial-genero-20150415003232-v.html>> [Consulta: 9 de febrero de 2016]

- ECHAPARE, M. (2014). “La reforma laboral acentúa la brecha salarial entre hombre y mujer” en *Cadena Ser*, España. Disponible en: http://cadenaser.com/ser/2014/02/17/economia/1392597552_850215.html> [Consulta: 17 de febrero de 2016]

- ENRED CONSULTORÍA, S.L. (2009). *La brecha salarial: realidades y desafíos*. Disponible en: <http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la_brecha_salarial_realidades_y_desafios.pdf> [Consulta: 9 de febrero de 2016]

- FERNÁNDEZ, R. (2010). “Dimensiones de la responsabilidad social empresarial. Sus actores. Papel de las políticas públicas” en *Diario Responsable*, España. Disponible en: <<http://diarioresponsable.com/opinion/11467-dimensiones-de-la-responsabilidad-social-empresarial-sus-actores-papel-de-las-politicas-publicas>> [Consulta: 19 de febrero de 2016]

- FUNDACIÓN MUJERES (2007). *Fórmulas para la igualdad nº 1. Origen de las desigualdades*. Disponible en: <<http://www.fundacionmujeres.es/maletincoeducacion/pdf/CUAD1horiz.pdf>> [Consulta: 5 de febrero de 2016]

- GARCÍA, M. y PARRAS, M (s.f). La vida cotidiana en Madrid durante la Guerra Civil, 1936-1939. Disponible en: <<https://hoplitacarabanchel.files.wordpress.com/2012/02/la-vida-cotidiana-en-madrid-durante-la-guerra-civil1.doc>> [Consulta: 8 de febrero de 2016]

- GÓMEZ, S. y MARTÍ, C. (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. Documento de investigación. Navarra: IESE Business School – Universidad de Navarra. Disponible en: <<http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0557.pdf>> [Consulta: 9 de febrero de 2016]

- GONZÁLEZ, S. (2004). "Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral". Ponencia presentada en el Encuentro de Empresarias de la Macaronesia, Las Palmas de Gran Canaria. Disponible en: <http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/22/22044/ponenciasmgb.pdf> [Consulta: 18 de febrero de 2016]
- HERAS, C. (2015). "No nos van los techos de cristal, somos más de cielo abierto" en *Doce Miradas*, España. Disponible en: <http://docemiradas.net/suelo-pegajoso/> [Consulta: 15 de febrero de 2016]
- INSTITUTO DE LA MUJER (2007). Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf> [Consulta 9 de febrero de 2016]
- INSTITUTO DE LA MUJER (2014). Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2014-2016). Madrid. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf> [Consulta: 18 de febrero de 2016]
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Disponible en: <http://www.ine.es/> [Consulta: 9 de febrero de 2016]
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA e INSTITUTO DE LA MUJER (2010). Mujeres y hombres en España. Madrid. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/docs/mujeresHombres2010.pdf> [Consulta: 15 de febrero de 2016]
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2007). Encuesta Anual de Estructura Salarial. Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np568.pdf> [Consulta: 12 de febrero de 2016]
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2012). *Encuesta Anual de Estructura Salarial*. Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np852.pdf> [Consulta: 12 de febrero de 2016]
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2013). *Encuesta Anual de Estructura Salarial*. Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np916.pdf> [Consulta: 15 de febrero de 2016]
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2014). *Encuesta de Población Activa (EPA): Tercer trimestre de 2014*. Disponible en: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0314.pdf> [Consulta: 9 de febrero de 2016]
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2014). *Cifras de población*. Disponible en: http://www.ine.es/inebaseDYN/cp30321/cp_inicio.htm [Consulta: 9 de febrero de 2016]

- INSTITUTO VASCO DE LA MUJER (2012). Brecha Salarial: causas e indicadores. Vitoria-Gasteiz: Emakunde. Disponible en: <<http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/emakunde-instituto-vasco-de-la-mujer.pdf>> [Consulta: 17 de febrero de 2016]

- MILLÁN, G, SANTOS, M. y PÉREZ, L. (2015). “Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo” en *Papeles de formación*, México, vol. 21, núm. 86, párrafo 5.
Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252015000200008&script=sci_arttext> [Consulta: 5 de febrero de 2016]

- MURILLO, I. y SIMÓN, H. (s.f). “La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España” en Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en:
<https://www.uam.es/otros/jaeet13/comunicaciones/16_SalariosIII/Murillo_Simon.pdf> [Consulta: 11 de febrero de 2016]

- ORGANIZACIÓN DE MUJERES DE LA CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL. (s.f). “22 de febrero, Día Europeo por la igualdad salarial de mujeres y hombres” en Confederación Sindical, España. Disponible en: <http://www.intersindical.es/comunicados/100222_igualdad_salarial.html> [Consulta: 11 de febrero de 2016]

- ORIHUELA, E. (2003). “El sufragio femenino en España: cincuenta años de debate en Cortes y setenta y cinco de celebración” en *Campus Digital*, Universidad de Murcia. Disponible en: <<https://www.um.es/campusdigital/Cultural/voto%20femenino%201.htm>> [Consulta: 7 de febrero de 2016]

- OTERO, A. (2012). *La maternidad en la evolución de la Seguridad Social a lo largo del siglo XX*. Trabajo final de grado. Valladolid: Universidad de Valladolid. Disponible en: <<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1178/6/TFG-B.64.pdf>> [Consulta: 7 de febrero de 2016]

- PERIÓDICO ABC (2015). “Las mujeres tienen que trabajar 79 días más al año para ganar como los hombres, según UGT” en *ABC*, España. Disponible en: <<http://www.abc.es/economia/20150216/abci-salarios-brecha-2014-201502161330.html>> [Consulta: 12 de febrero de 2016]

- PÉREZ, C. (2012). “Las mujeres ganan menos que los hombres de por vida y la brecha salarial aumenta con la formación” en RTVE, España. Disponible en: <<http://www.rtve.es/noticias/20120307/mujeres-siempre-ganareis-menos-hombres/504965.shtml>> [Consulta: 18 de febrero de 2016]

- PUCHE, R. (2000). *Historia de España: la Guerra Civil Española*. Disponible en: <<http://www.guerracivil1936.galeon.com/>> [Consulta: 8 de febrero de 2016]

- REQUENA, A. (2013). "Igual trabajo, peor retribución: las mujeres cobran un 16,2% menos que los hombres" en *El Diario*, España. Disponible en: <http://www.eldiario.es/economia/Igual-trabajo-retribucion-mujeres-hombres_0_102539821.html> [Consulta: 12 de febrero de 2016]
- REVISTA UNIVERSIA (2015). "Descubren el origen de la desigualdad de género" en *Universia*, España. Disponible en: <<http://noticias.universia.es/cultura/noticia/2015/05/25/1125600/descubren-origen-desigualdad-genero.html>> [Consulta: 5 de febrero de 2016]
- RODRÍGUEZ, L. (2014). *La discriminación salarial de género en el ámbito laboral*. Trabajo Fin de Máster. Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena. Disponible en: <<http://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/4273/tfm457.pdf?sequence=1>> [Consulta: 17 de febrero de 2016]
- RSE DEFINICIONS (2010). RSE, según el Libro Verde UE. Disponible en: <<http://rsedefinicions.blogspot.com/2007/02/libro-verde-ue.html>> [Consulta: 18 de febrero de 2016]
- RES (2013). "¿Qué es una memoria de sostenibilidad?" en *Eco Inteligencia*, España. Disponible en: <<http://www.ecointeligencia.com/2013/09/que-es-una-memoria-de-sostenibilidad/>> [Consulta: 19 de febrero de 2016]
- SÁEZ, C. (1995). "Las discriminaciones indirectas en el trabajo" en *Revistas científicas complutenses*. Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: <<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA9595120067A/32619>> [Consulta: 9 de febrero de 2016]
- SÁNCHEZ, C. (2011). "La ruina del hombre nos iguala" en *El País*, España. Disponible en: <http://elpais.com/diario/2011/03/03/sociedad/1299106801_850215.html> [Consulta: 18 de febrero de 2016]
- SÁNCHEZ, M., SUÁREZ, M., MANZANO, N., OLIVEROS, L. y LOZANO, S. (2011). "Estereotipos de género y valores sobre el trabajo entre los estudiantes españoles" en *Revista de Educación*, Madrid. Disponible en: <http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355_14.pdf> [Consulta: 17 de febrero de 2016]
- SOTO, A. (1988). *El trabajo industrial en la España contemporánea*. Barcelona: Anthropos. Disponible en: <https://books.google.es/books?id=1NV1qZoLL_MC&pg=PA325&lpg=PA325&dq=1926+cuando+se+legisla+de+forma+espec%C3%ADfica+sobre+el+contrato+de+trabajo&source=bl&ots=HrgyK0rdy2&sig=rGa_onZ1C9ccufWjnkMRCwzBT6M&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiiwqNTM5P7KAhXKkhoKHZKICzoQ6AEIIDA#v=onepage&q&f=false> [Consulta: 7 de febrero de 2016]
- STRANDBERG, L. (2010). *La medición y la comunicación de la RSE: indicadores y normas*. Cuadernos de la Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. Navarra: IESE Business

School – Universidad de Navarra. Disponible en: <
http://www.iese.edu/en/files/Cuaderno%20No%209_tcm4-57352.pdf> [Consulta: 18 de febrero de 2016]

- UGT (2008). *100 años trabajando por la igualdad*. Disponible en: <<http://www.urv.cat/media/upload/arxius/igualtat/100atrabajandomujeres.pdf>> [Consulta: 7 de febrero de 2016]
- UGT (2015). *Trabajar igual, cobrar igual*. Disponible en: <http://www.ugtes/Publicaciones/INFORME_UGT_SOBRE_IGUALDAD_SALARIAL_2015.pdf> [Consulta: 12 de febrero de 2016]
- VEGA, C. (2015). “En 118 años las mujeres ganarían igual que los hombres” en *El espectador*, Colombia. Disponible en: <<http://www.elespectador.com/noticias/economia/118-anos-mujeres-ganarian-igual-los-hombres-articulo-602284>> [Consulta: 6 de febrero de 2016]

6.2. Referencias legislativas

- España. Constitución Española, Artículo 14, capítulo segundo, derechos y libertades. BOE, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, p. 29313 a 29424
- España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales. BOE, 10 de noviembre de 1995, núm. 269, p. 32590 a 32611.
- España. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE, 6 de noviembre de 1999, núm. 266, 38934 a 38942.
- España. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE, 29 de diciembre de 2004, núm. 313n p. 42166 a 42197.
- España. Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifica el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio. BOE, 9 de julio de 2005, núm. 163, p. 24458 a 24461.
- España. Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. BOE, 2 de julio de 2005, núm. 157, p. 23632 a 23634.
- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71, p. 12611 a 12645.

6.3. Apuntes de asignaturas

- “Instituciones financieras”. Introducción a las finanzas. Universidad Politécnica de Valencia. 20 de octubre de 2011.
- Gómez, Tomás. “RSC e ISO 26000”. Ética y Responsabilidad Social Corporativa. Universidad Politécnica de Valencia. 15 de Diciembre de 2014.

7. ANEXOS



Anexo 1: Los 15 principales indicadores del GRI

INDICADORES G3	DEFINICIÓN
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.
LA1	Trabajadores por tipo de empleo, contrato de trabajo, por región y por sexo.
LA2	Número total y tasa de nuevas contrataciones de empleados y la rotación de empleados por grupo de edad, sexo, y la región
LA3	Prestaciones a los empleados de tiempo completo que no se ofrecen a los que trabajan a tiempo parcial o trabajo temporal, por operativas importantes.
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.
LA7	Tasas de lesiones, enfermedades profesionales, perdidos día, y el absentismo, y el número total de víctimas mortales relacionadas con el trabajo, por región y por de género.
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado.
LA12	Porcentaje de empleados que reciben de desempeño y de desarrollo profesional revisiones periódicas, por género.
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por empleado, categoría en función del género, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.
LA14	Relación entre salario base y la remuneración de las mujeres a los hombres por categoría de empleado, por unidades operativas importantes.
LA15	Regreso a ritmos de trabajo y de retención después permiso parental, por género.
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis de los derechos humanos.
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.

Anexo 2: Resumen Memorias de Sostenibilidad (2006-2014) Banco Sabadell

SABADELL

INDICADORES	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	
4.17: Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria	-Plan Director de Comunicación Interna (PDCI)	-Acciones y resultados: acciones formativas, Modelo de gestión del desempeño, Plan de igualdad, Integración laboral de discapacitados	-Puesta en marcha de un sistema de análisis del talento	-Encuesta de clima	-BS idea: empleados	-Pilares de la política de RR.HH.:	-Plan de igualdad	-Política de ética y de RR.HH.	
	-Canales de comunicación interna: intranet, reuniones periódicas de equipo, valoraciones de RR.HH., correo electrónico de cada área, correo electrónico individual.	de gestión del desempeño, Plan de igualdad, Integración laboral de discapacitados	-Sesiones formativas de gestión del talento basadas en la igualdad	-Buzones corporativos de RR.HH.	proponer ideas de mejora en todos los ámbitos de la organización.	o Respeto a la dignidad de la persona	creación de empleo y recolocación	-Plan social de creación de empleo y recolocación	-Política de RSC
	-Plataforma SOMI	de comunicación interna: revista de empleados, intranet, BS campus, portal de RSC, Secciones sindicales, reuniones periódicas de equipo, etc.	-Programas de formación por función	-Comité de Ética Corporativa	-Programa directivo Sénior	o Retribución justa y competitiva	-Para gestión del liderazgo: programa corporativo de management	-Políticas en relación con los grupos de interés	-Políticas en relación con los grupos de interés
	-Propuestas de mejora	-Elementos actuales de comunicación interna: revista de empleados, intranet, BS campus, portal de RSC, Secciones sindicales, reuniones periódicas de equipo, etc.	-Plan de igualdad	-Comité técnico de Comunicación Interna	-Encuesta de clima	o Transparencia informativa	corporativo de management	-Plan de igualdad	-Plan de igualdad
	-Mecanismos de gestión de demandas y quejas de los empleados	de comunicación interna: revista de empleados, intranet, BS campus, portal de RSC, Secciones sindicales, reuniones periódicas de equipo, etc.	-Integración laboral de discapacitados	-Memoria de RSC	-Voluntariado corporativo: ojos del Sahara	o Cooperación duradera	-Comisiones de la organización (comité estatal de seguridad y salud, Comisión para la igualdad de oportunidades, Comisión de formación y Comisión de control del plan de pensiones)	-Encuesta de clima	-Encuesta de clima
	-Encuesta de clima del banco	-Encuestas de clima	-Conciliación vida laboral y familiar	-Portales específicos de intranet, por directivos o por aéreas de organización	-Maratón de TV3	-Una unidad específica de gestión de Directivos que se focaliza en desarrollar la capacidad de liderazgo de los principales ejecutivos	-Adhesión al código de buenas prácticas bancarias	-Plan social de creación de empleo	-Adhesión al código de buenas prácticas bancarias
		-Encuestas de clima	-3º encuesta de clima		-Banco de alimentos	la pérdida de empleados: plan de recolocación y plan de revitalización			
		-Canales de participación activa	-Plataforma SOMI			plan de recolocación y plan de revitalización			
						-Encuesta de clima			
						-Plataforma BS idea: cualquier empleado puede trasladar a la organización y compartir con el resto de compañeros sus ideas, así como recibir y aportar comentarios, críticas, y valoraciones a las ideas o propuestas de mejora de un entorno colaborativo			



LA1: Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y región	-El 12,27% de la plantilla promociona	-Promociones internas con media de edad 36 años:	-Promociones internas con media de edad 37 años:	-% promoción que son mujeres: 63%	-% promoción que son mujeres: 56%	-% promoción que son mujeres: 55%	-% promoción que son mujeres: 56%	
	- 94% contratos indefinidos (sin diferenciar por sexos)	43% hombres 57% mujeres	47% hombres 53% mujeres	-% mujeres en puestos de dirección: 29%	-% mujeres en puestos de dirección: 29%	-% mujeres en puestos de dirección: 28%	-% mujeres en puestos de dirección: 28%	
		-Nuevos contratos siendo la media de edad 31 años:	-Nuevos contratos con media edad 33 años:	-Nº mujeres en el consejo de administración: 2	-Nº mujeres en el consejo de administración: 2	-Nº mujeres en el consejo de administración: 2	- 99,8% contratos fijos	
		49% hombres 51% mujeres	59% hombres 41% mujeres	- 99,65% contratos fijos				
		- 99% contratos indefinidos	-99% contratos indefinidos			-98,5% contratos fijos		
LA2: Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	-Plantilla: 9.843	-Plantilla: 10.191	-Plantilla: 10.122	-Plantilla: 9.625	-Plantilla: 10.670	-Plantilla: 13.933	-Plantilla: 16.427	-Plantilla: 17.760
	-Perfil de la plantilla: 43%: mujeres 57% hombres	-Perfil de la plantilla: 44% mujeres 56% hombres	- Perfil de la plantilla: 45% mujeres 55% hombres	-Perfil de la plantilla: 46% mujeres 54% hombres	-Perfil de la plantilla: 47% mujeres 53% hombres	-Perfil de la plantilla: 50% mujeres 50% hombres	-Perfil de la plantilla: 50% mujeres 50% hombres	-Perfil de la plantilla: 50% mujeres 50% hombres
	-Perfil predominante de la plantilla por edad: Mujeres: 35-39 Hombres 50-54	-Perfil predominante de la plantilla por edad: Mujeres: 35-39 Hombres: 50-54	-Perfil predominante de la plantilla por edad: Mujeres 35-39 Hombres 50-54	-Perfil predominante de la plantilla por edad: Mujeres 40-44 Hombres 50-54	-Perfil predominante de la plantilla por edad: Mujeres 40-44 Hombres 50-54	-Perfil predominante de la plantilla por edad: Mujeres 35-39 Hombres 50-54	-Perfil predominante de la plantilla por edad: Mujeres 35-39 Hombres 35-39	- Edad media: Mujeres: 41 Hombres: 44
	-Rotación: Mujeres y Hombres: <30 años. Bajas voluntarias y fin de contrato. 30 y 50 años: bajas voluntarias (+ hombres)	-Rotación: no se diferencia por sexos - Antigüedad media: Mujeres 0-5 años lo que más. Hombres 0-5 años hasta 16-20 y 31-35 años	- Antigüedad media: Mujeres 0-5 años lo que más. Hombres 0-5 años hasta también 16-20 y 31-35 años.	-Antigüedad media: Mujeres 0-5 años lo que más. Hombres 0-5 años hasta también 16-20 y 31-35 años.	-Bajas voluntarias: 0,18% mujeres; 0,29% hombres - Antigüedad media: Mujeres 6-10 años lo que más. Hombres 21-25	- Antigüedad media: Mujeres 6-10 años lo que más. Hombres 21-25	- Antigüedad media: 19 años hombres 14 años mujeres	- Antigüedad media: Mujeres: 15 años Hombres: 19 años -Rotación: no se diferencia por sexos

LA13: Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	<u>-Alta dirección:</u> 8% mujeres 92% hombres	<u>-Alta dirección:</u> 7% mujeres 93% hombres	<u>-Alta dirección:</u> 8% mujeres 92% hombres	<u>-Alta dirección:</u> 8% mujeres 92% hombres	<u>-Alta dirección:</u> 8% mujeres 92% hombres	<u>-Alta dirección:</u> 9% mujeres 91% hombres	<u>-Alta dirección:</u> 10% mujeres 90% hombres	<u>-Dirección:</u> 17% mujeres 83% hombres
	<u>-Dirección:</u> 23% mujeres 77% hombres	<u>-Dirección:</u> 24% mujeres 76% hombres	<u>-Dirección:</u> 26% mujeres 74% hombres	<u>-Dirección:</u> 28% mujeres 72% hombres	<u>-Dirección:</u> 29% mujeres 71% hombres	<u>-Dirección:</u> 23% mujeres 77% hombres	<u>-Dirección:</u> 30% mujeres 70% hombres	<u>-Técnicos:</u> 49% mujeres 51% hombres
	<u>-Administrativos/as:</u> 55% mujeres 45% hombres	<u>-Administrativos/as:</u> 56% mujeres 44% hombres	<u>-Administrativos/as:</u> 57% mujeres 43% hombres	<u>-Administrativos/as:</u> 58% mujeres 42% hombres	<u>-Administrativos/as:</u> 59% mujeres 41% hombres	<u>-Mandos intermedios:</u> 56% mujeres 44% hombres	<u>-Mandos intermedios:</u> 55% mujeres 45% hombres	<u>-Administrativos/as:</u> 64% mujeres 36% hombres
						<u>-Administrativos/as:</u> 56% mujeres 44% hombres	<u>-Administrativos/as:</u> 62% mujeres 38% hombres	

LA14: Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosados por categoría profesional.	Remuneración media por categoría laboral y género:	Remuneración media por categoría laboral y género:	Remuneración media por categoría laboral y género:	Remuneración media por categoría laboral y género:	Remuneración media por categoría laboral y género:	Remuneración media por categoría laboral y género:	Remuneración media por categoría laboral y género:	No se muestran los salarios desglosados por sexo.	
	<u>-Alta Dirección:</u> Mujeres: 89.783€ Hombres: 93.375€	<u>-Alta Dirección:</u> Mujeres: 80.961€ Hombres: 91.538€	<u>-Alta Dirección:</u> Mujeres: 82.024€ Hombres: 87.632€	<u>-Alta Dirección:</u> Mujeres: 86.450€ Hombres: 90.500€	<u>-Alta Dirección:</u> Mujeres: 91.997€ Hombres: 103.088€	<u>-Alta Dirección:</u> Mujeres: 93.102€ Hombres: 105.390€	<u>-Alta Dirección:</u> Mujeres: 95.581€ Hombres: 105.798€		
	<u>-Dirección:</u> Mujeres: 48.442€ Hombres: 51.566€	<u>-Dirección:</u> Mujeres: 45.935€ Hombres: 48.674€	<u>-Dirección:</u> Mujeres: 47.565€ Hombres: 50.898€	<u>-Dirección:</u> Mujeres: 48.914€ Hombres: 52.479€	<u>-Dirección:</u> Mujeres: 48.914€ Hombres: 52.479€	<u>-Dirección:</u> Mujeres: 55.716€ Hombres: 57.812€	<u>-Dirección:</u> Mujeres: 48.883€ Hombres: 54.957€		
	<u>-Administrativos/as:</u> Mujeres: 29.315€ Hombres: 31.828€	<u>-Administrativos/as:</u> Mujeres: 28.388€ Hombres: 30.621€	<u>-Administrativos/as:</u> Mujeres: 30.063€ Hombres: 32.398€	<u>-Administrativos/as:</u> Mujeres: 31.035€ Hombres: 33.372€	<u>-Administrativos/as:</u> Mujeres: 31.035€ Hombres: 33.372€	<u>-Mandos intermedios:</u> Mujeres: 34.992€ Hombres: 38.000€	<u>-Mandos intermedios:</u> Mujeres: 35.242€ Hombres: 38.660€		
						<u>-Administrativos/as:</u> Mujeres: 21.701€ Hombres: 25.873€	<u>-Administrativos/as:</u> Mujeres: 28.951€ Hombres: 32.614€		

HR1: Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto humano de detección de derechos.	<u>Normas éticas de conducta profesional:</u> -Política de ética y derechos humanos -Código de conducta -Comité de ética corporativa - Política de RSC	<u>Normas éticas de conducta profesional:</u> -Política de ética y derechos humanos -Código de conducta -Comité de ética corporativa - Política de RSC	<u>Normas éticas de conducta profesional:</u> -Política de ética y derechos humanos -Código de conducta -Comité de ética corporativa -Políticas en relación con los grupos de interés - Política de RSC	<u>Normas éticas de conducta profesional:</u> -Política de ética y derechos humanos -Código de conducta -Comité de ética corporativa -Políticas en relación con los grupos de interés - Política de RSC	<u>Normas éticas de conducta profesional:</u> -Política de ética y derechos humanos -Código de conducta -Comité de ética corporativa -Políticas en relación con los grupos de interés - Política de RSC	<u>Normas éticas de conducta profesional:</u> -Política de ética y derechos humanos -Código de conducta -Comité de ética corporativa -Políticas en relación con los grupos de interés - Política de RSC	<u>Normas éticas de conducta profesional:</u> -Política de ética y derechos humanos -Código de conducta -Comité de ética corporativa -Políticas en relación con los grupos de interés - Política de RSC	<u>Normas éticas de conducta profesional:</u> -Política de ética y derechos humanos -Código de conducta -Comité de ética corporativa -Políticas en relación con los grupos de interés - Política de RSC	
	<u>Pacto mundial de las Naciones Unidas:</u> -Adhesión desde 2005	<u>Pacto mundial de las Naciones Unidas:</u> -Adhesión desde 2005	<u>Pacto mundial de las Naciones Unidas:</u> -Adhesión desde 2005	<u>Pacto mundial de las Naciones Unidas:</u> -Adhesión desde 2005	<u>Pacto mundial de las Naciones Unidas:</u> -Adhesión desde 2005	<u>Pacto mundial de las Naciones Unidas:</u> -Adhesión desde 2005	<u>Pacto mundial de las Naciones Unidas:</u> -Adhesión desde 2005	<u>Pacto mundial de las Naciones Unidas:</u> -Adhesión desde 2005	<u>Pacto mundial de las Naciones Unidas:</u> -Adhesión desde 2005

Anexo 3: Resumen Memorias de Sostenibilidad Banco Santander (2006-2014)

SANTANDER									
INDICADORES	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
4.17: Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria	-Diálogo con los grupos de interés: - empleados: comunicación abierta y participativa mediante: la Intranet corporativa, revistas con información relevante, encuestas de clima laboral y buzones de sugerencias, etc. -Estudio de materialidad para identificar principales preocupaciones. -Desarrollo profesional -Conciliación de la vida personal y laboral -Portal del empleado -Línea de atención al empleado	-Intranet corporativa -Buzones de sugerencias -Revistas con información relevante, -Encuestas de clima laboral -Información puntual respecto a los beneficios sociales, y otros sistemas forman partes de los mecanismos que el Grupo ofrece a sus empleados promoviendo una comunicación abierta y participativa.	-Intranet corporativa -Buzones de sugerencias -Revistas con información relevante -Encuestas de clima laboral -Información puntual respecto a los beneficios sociales, y otros sistemas forman partes de los mecanismos que el Grupo ofrece a sus empleados promoviendo una comunicación abierta y participativa.	-La igualdad de género y la diversidad han sido identificados como aspectos a tratar con especial interés. Para ello, Santander fomenta el desarrollo de estrategias y programas que impulsen el acceso de la mujer a todos los niveles de la organización y la diversidad es percibida por la plantilla como un valor corporativo. -Equilibrio de la vida profesional y personal -Intranet corporativa -Sistemas de recogida de sugerencias -Encuestas -I Encuentro Santander Mujer y Empresa (foro) -Programas específicos para impulsar el desarrollo profesional de la mujer.	-Política de igualdad de género -Programa Avanzamos Juntos, iniciativas: -cuadro de mando corporativo de igualdad de género -curso on-line de formación sobre igualdad de género -Sesiones formativas sobre igualdad de género -Plan Alcanza, iniciativas: -programa Engánchate -programa Impulsa -programa Supera	-Acciones formativas -Apoyo al talento -Igualdad y conciliación -Empleo estable -Santander al día (Intranet corporativa) -Impulsa el desarrollo de iniciativas que fomenten la participación de los empleados - Plan Alcanza	-Atracción y retención del talento es fundamental. -Política corporativa de igualdad de género desde 2009 que promueve numerosas iniciativas dirigidas a incentivar la equidad como es el Plan Alcanza -II Encuentro Santander Mujer y Empresa, foro para compartir las mejores prácticas en igualdad de género, gestión y desarrollo del talento femenino.	-Diálogo activo con sus grupos de interés internos y externos para identificar los temas que les preocupan, identificando aspectos relevantes como: desarrollo de capacidades de empleados y creación de empleo. -Impulsa la igualdad de oportunidades entre todos los profesionales y una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa y en todos los países. -Política corporativa de igualdad de género.	-Diálogo activo con sus grupos de interés internos y externos -Gestión y desarrollo del talento -Intranet corporativa -Programa corporativo de prevención de la corrupción -Santander ideas -Web corporativa -Promueve la igualdad de género



LA1: Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y región	Promociones:	Promociones:	Promociones:	Promociones:	Promociones:	Promociones:	Promociones:	Promociones:	-10,5 del personal
	EUROPA:	EUROPA:	EUROPA:	EUROPA:	EUROPA:	EUROPA:	EUROPA:	EUROPA:	ha sido
	+ Hombres	+ Hombres	+ Hombres	+ Hombres	+ Hombres	+ Mujeres	+ Hombres	+ Mujeres	promocionado
	REINO UNIDO:	REINO UNIDO:	REINO UNIDO:	REINO UNIDO:	REINO UNIDO:	REINO UNIDO:	REINO UNIDO:	REINO UNIDO:	Tipo de contrato:
	+ Mujeres	Iberoamérica Y	+ Mujeres	+ Mujeres	+ Mujeres	+ Mujeres	+ Mujeres	+ Mujeres	Indefinido: 95%
	Iberoamérica Y	RESTO: promocionan	Iberoamérica Y	Iberoamérica Y RESTO:	Iberoamérica Y	Iberoamérica Y	Iberoamérica Y	Iberoamérica Y	Temporales: 5%
	RESTO:	más las mujeres	RESTO:	+ Mujeres	RESTO:	RESTO:	RESTO:	RESTO:	
	+ Mujeres	Tipo de contrato:	+Mujeres		+ Mujeres	+ Mujeres	+ Mujeres	+ Mujeres	
	Tipo de contrato:	Indefinido: 99%	Tipo de contrato:	Tipo de contrato:	Tipo de contrato:	Tipo de contrato:	Tipo contrato:	Tipo de contrato:	
	Fijos: 98%	Temporales: 1%	Fijos: 99%	Temporales: 1%	Indefinido: 99%	Indefinido: 97%	Fijos: 96%	Fijos: 97%	
Temporales: 2%		Temporales: 1%		Temporales: 1%	Temporales: 3%	Temporales: 4%	Temporales: 3%		
LA2: Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	-Plantilla: 129.749	-Plantilla:131.819	-Plantilla: 170.961	-Plantilla: 169.460	-Plantilla: 180.000	-Plantilla: 193.349	Plantilla:186.763	-Plantilla: 182.958	-Plantilla: 185.409
	-Perfil de la plantilla:	-Perfil de la plantilla:	-Perfil de la plantilla:	-Perfil de la plantilla:	-Perfil de la plantilla:	-Perfil de la plantilla:	-Perfil de la plantilla:	-Perfil de la plantilla:	-Perfil de la plantilla:
	49%: mujeres	49%: mujeres	51%: mujeres	53%: mujeres	53%: mujeres	53%: mujeres	54%: mujeres	55%: mujeres	55%: mujeres
	51% hombres	51% hombres	49% hombres	47% hombres	47% hombres	47% hombres	48% hombres	45% hombres	45% hombres
	- Plantilla media (por zonas) por edad:	-Plantilla media (por zonas) por edad:	-Plantilla media por edad:	-Plantilla media por edad:	-Plantilla media por edad:	-Plantilla media por edad:	-Plantilla media por edad:	-Plantilla media por edad:	-Plantilla media por edad:
	Mujeres: 36	Mujeres: 36	Mujeres: 35	Mujeres: 35	Mujeres: 35	Mujeres: 36	Mujeres: 36	Mujeres: 37	Mujeres: 39
	Hombres: 37	Hombres: 37	Hombres: 38	Hombres: 38	Hombres: 38	Hombres: 38	Hombres: 38	Hombres: 39	Hombres: 39
	*Antigüedad no diferencia por sexos	*Antigüedad no diferencia por sexos	-Antigüedad media: Mujeres: 8 años	Antigüedad media: Mujeres: 8 años	Antigüedad media: Mujeres: 8 años	Antigüedad media: Mujeres: 8 años	Antigüedad media: Mujeres: 9 años	Antigüedad media: Mujeres: 9 años	Antigüedad media: Mujeres: 9 años
	*Antigüedad no diferencia por sexos	-Rotación media (por zonas): más las mujeres que los hombres.	-Rotación media (por zonas): más las mujeres que los hombres.	*No se desglosa la tasa de rotación por edad ni sexo	*No se desglosa la tasa de rotación por edad ni sexo	*No se desglosa la tasa de rotación por edad ni sexo	Antigüedad media: Mujeres: 9 años	Antigüedad media: Mujeres: 9 años	-Rotación media (por zonas): más los hombres que las mujeres.
	*No se desglosa la tasa de rotación por edad ni sexo						-Rotación media (por zonas): más los hombres que las mujeres.	-Rotación media (por zonas): más los hombres que las mujeres.	

LA13: Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	<u>-Directivos/as:</u>	<u>-Directivos/as:</u>	<u>-Directivos/as:</u>	<u>-Directivos/as:</u>	<u>-Altos directivos:</u>	<u>-Altos directivos:</u>	<u>-Altos directivos:</u>	<u>-Altos directivos:</u>	<u>-Altos directivos:</u>
	20% mujeres	24% mujeres	26% mujeres	22% mujeres	16% mujeres	18% mujeres	17% mujeres	18% mujeres	16% mujeres
	80% hombres	76% hombres	74% hombres	78% hombres	84% hombres	82% hombres	83% hombres	82% hombres	84% hombres
	<u>-Técnicos/as:</u>	<u>-Técnicos/as:</u>	<u>-Técnicos/as:</u>	<u>-Técnicos/as:</u>	<u>-Resto directivos:</u>	<u>-Resto directivos:</u>	<u>-Resto directivos:</u>	<u>-Resto directivos:</u>	<u>-Resto directivos:</u>
	40% mujeres	40% mujeres	46% mujeres	45% mujeres	36% mujeres	33% mujeres	34% mujeres	33% mujeres	34% mujeres
	60% hombres	58% hombres	54% hombres	55% hombres	64% hombres	67% hombres	66% hombres	67% hombres	66% hombres
	<u>Administrativos/as:</u>	<u>Administrativos/as:</u>	<u>Administrativos/as:</u>	<u>Administrativos/as:</u>	<u>-Colaboradores:</u>	<u>-Colaboradores:</u>	<u>-Colaboradores:</u>	<u>-Colaboradores:</u>	<u>-Colaboradores:</u>
	56% mujeres	56% mujeres	58% mujeres	61% mujeres	56% mujeres	57% mujeres	57% mujeres	57% mujeres	57% mujeres
	44% hombres	44% hombres	42% hombres	39% hombres	44% hombres	43% hombres	43% hombres	43% hombres	43% hombres

LA14: Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosados por categoría profesional.

No aparecen reflejados en las memorias de sostenibilidad los salarios que perciben los trabajadores, ni estos desglosados por sexos.

HR1: Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto humano de detección de derechos.	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> -Se adhirió en 2002. - Informe de Progreso completado basándose en el modelo desarrollado por la Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM) de la que forma parte.	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> - Se adhirió en 2002. - Informe de Progreso completado basándose en el modelo desarrollado por la Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM) de la que forma parte.	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> -Se adhirió en 2002. <u>DERECHOS HUMANOS</u> -Código de conducta -Cursos en Responsabilidad Social Corporativa -No se han producidos incidentes relacionados con el incumplimiento de los derechos humanos.	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> -Se adhirió en 2002. <u>DERECHOS HUMANOS</u> -Código de conducta -Cursos en Responsabilidad Social Corporativa -No se han producidos incidentes relacionados con el incumplimiento de los derechos humanos.	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> -Se adhirió en 2002. <u>DERECHOS HUMANOS</u> -Código de conducta -Cursos en Responsabilidad Social Corporativa -No se han producidos incidentes relacionados con el incumplimiento de los derechos humanos.	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> -Se adhirió en 2002. <u>DERECHOS HUMANOS</u> -Código de conducta -Cursos en Responsabilidad Social Corporativa -Se aprueba y publica la política corporativa de derechos humanos	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> -Se adhirió en 2002. <u>DERECHOS HUMANOS</u> -Código de conducta -Política corporativa de derechos humanos que recoge el compromiso del banco con los grupos de interés. -Cursos en Responsabilidad Social Corporativa -No se han producidos incidentes relacionados con el incumplimiento de los derechos humanos.	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> -Se adhirió en 2002. <u>DERECHOS HUMANOS</u> -Código de conducta -Recoge la posición de Santander en relación a los derechos humanos. -Las denuncias y comunicaciones recibidas a través de los canales habituales del Banco se han gestionado de acuerdo con los procedimientos y políticas del Banco. -Lanzamiento del curso sobre la estrategia de sostenibilidad del grupo.	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> -Se adhirió en 2002. <u>DERECHOS HUMANOS</u> -Código de conducta -Recoge la posición de Santander en relación a los derechos humanos. <u>PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN</u> - Canal de denuncias (2012- actualidad), a través del cual comunicar de modo confidencial vulneraciones del programa corporativo.
		<u>DERECHOS HUMANOS</u> -Código de conducta -Cursos en Responsabilidad Social Corporativa -No se han producidos incidentes relacionados con el incumplimiento de los derechos humanos.	<u>DERECHOS HUMANOS</u> -Código de conducta -Cursos en Responsabilidad Social Corporativa -No se han producidos incidentes relacionados con el incumplimiento de los derechos humanos.	<u>COMPROMETIDO CON LA DIVERSIDAD Y BIENESTAR DE SUS EMPLEADOS:</u> Han firmado una declaración conjunta que recoge principios: igualdad de oportunidades, no discriminación, etc	<u>COMPROMETIDO CON LA DIVERSIDAD Y BIENESTAR DE SUS EMPLEADOS:</u> Han firmado una declaración conjunta que recoge principios: igualdad de oportunidades, no discriminación, etc	<u>DERECHOS HUMANOS</u> -Código de conducta -Cursos en Responsabilidad Social Corporativa -Se aprueba y publica la política corporativa de derechos humanos	<u>DERECHOS HUMANOS</u> -Código de conducta -Política corporativa de derechos humanos que recoge el compromiso del banco con los grupos de interés. -Cursos en Responsabilidad Social Corporativa -No se han producidos incidentes relacionados con el incumplimiento de los derechos humanos.	<u>DERECHOS HUMANOS</u> -Código de conducta -Recoge la posición de Santander en relación a los derechos humanos. -Las denuncias y comunicaciones recibidas a través de los canales habituales del Banco se han gestionado de acuerdo con los procedimientos y políticas del Banco. -Lanzamiento del curso sobre la estrategia de sostenibilidad del grupo.	<u>DERECHOS HUMANOS</u> -Código de conducta -Recoge la posición de Santander en relación a los derechos humanos. <u>PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN</u> - Canal de denuncias (2012- actualidad), a través del cual comunicar de modo confidencial vulneraciones del programa corporativo.

Anexo 4: Resumen Memorias de Sostenibilidad Banco Ibercaja (2008-2014)

IBERCAJA

INDICADORES	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
4.17: Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria	<p>-Política de creación de empleo.</p> <p>-Política de selección y contratación: en base a criterios de rigor, transparencia, objetividad e igualdad de oportunidades.</p> <p>-Política de igualdad: se rechaza toda forma de discriminación y existe un interés por impulsar de manera activa la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>-Política de promoción y desarrollo profesional</p> <p>-Política de Retribución y Reconocimientos</p>	<p>-Creación de empleo y desarrollo profesional</p> <p>-Política de igualdad y conciliación: impulsan la igualdad de oportunidades, rechazando toda forma de discriminación.</p> <p>-Plan de Comunicación Interno.</p> <p>-Implantación del Plan de igualdad efectivo entre hombres y mujeres.</p> <p>-Voluntariado Corporativo.</p> <p>- Política de admisión y participación empleados</p>	<p>-Compromiso de preservar los derechos de los ciudadanos, de evitar cualquier tipo de discriminación y de explotación laboral y de luchar contra la corrupción en cualquiera de sus formas.</p> <p>-Plan de Comunicación Interno.</p> <p>-Plan de igualdad.</p> <p>-Voluntariado Corporativo.</p> <p>-Encuestas de clima laboral</p>	<p>-Tres canales de participación y comunicación de Ibercaja con los grupos de interés.</p> <p>-Comunicación abierta y transparente con sus empleados</p> <p>- Estudios de clima periódicos</p> <p>-Informa en cada momento de las novedades relativas a RR.HH.</p> <p>-Plan de igualdad</p> <p>-Protocolo para tratar los casos de acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>-Evaluación de rendimiento y competencias: cuestionario donde el empleado pueda trasladar comentarios y sugerencias sobre su futuro profesional.</p> <p>- mayor presencia de RR.HH. en la Red de Oficinas</p> <p>-Formación: biblioteca Intercampus</p> <p>-Plan de Igualdad</p> <p>-Política de diálogo social</p>	<p>-Programa formativo de larga duración sobre Recursos</p> <p>-Continuación de la labor iniciada en materia de conducta y ética profesional e inicio de la evaluación de comportamiento ético</p> <p>-Evaluación de rendimiento y competencias</p> <p>-Plan de igualdad</p> <p>-Políticas de comunicación y transparencia</p>	<p>-Creación de itinerarios formativos definidos específicamente para cada perfil.</p> <p>-Comunicación abierta y transparente con los empleados: servicio propio de atención al empleado y jubilado, estudios de clima periódicos, informando de las novedades de RR.HH., editando cada mes el boletín "RR.HH. informa", informes anuales sobre la evaluación de la plantilla, etc.</p> <p>-Política de igualdad y conciliación</p>
LA1: Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y región	<p><u>Promociones:</u> Mujeres: 52% Hombres: 48%</p> <p><u>Contratación indefinida:</u> Mujeres: 55% Hombres: 45%</p>	<p><u>Promociones:</u> 769 en total. No desglosa por sexos.</p> <p><u>Contratación indefinida:</u> Mujeres: 49% Hombres: 51%</p>	<p><u>Promociones:</u> 884 en total. No desglosa por sexos.</p> <p><u>Oposiciones internas (% aprobados):</u> Mujeres: 56% Hombres: 44%</p> <p><u>Contratación indefinida:</u> 95% empleados.</p>	<p><u>Promociones:</u> 884 en total. No desglosa por sexos.</p> <p><u>Contratación indefinida:</u> 95% empleados. No desglosa por sexo.</p>	<p><u>Promociones:</u> 500 en total. No desglosa por sexos.</p> <p><u>Contratación indefinida:</u> 95% empleados. No desglosa por sexo.</p>	<p><u>Promociones:</u> 401 en total. No desglosa por sexos.</p> <p><u>Oposiciones internas:</u> no desglosa por sexos.</p> <p><u>Contratación indefinida:</u> 95% empleados. No desglosa por sexo.</p>	<p><u>Promociones:</u> 712 en total. No desglosa por sexos.</p> <p><u>Oposiciones internas:</u> no desglosa por sexos.</p> <p><u>Contratación indefinida:</u> 98% empleados. No desglosa por sexo.</p>



	-Plantilla: 4.891	-Plantilla: 4.946	-Plantilla: 4.920	-Plantilla: 4.816	-Plantilla: 4.723	-Plantilla: 4.368	-Plantilla: 5.993
	-Perfil de la plantilla: 40%: mujeres 60% hombres	-Perfil de la plantilla: 41%: mujeres 59% hombres	-Perfil de la plantilla: 41%: mujeres 59% hombres	-Perfil de la plantilla: 41%: mujeres 59% hombres	-Perfil de la plantilla: 42%: mujeres 58% hombres	-Perfil de la plantilla: 43%: mujeres 57% hombres	-Perfil de la plantilla: 44%: mujeres 56% hombres
	- Edad predominante de la plantilla: Mujeres: 31-40 Hombres: 41-50	- Edad predominante de la plantilla: Mujeres: 31-40 Hombres: 41-50	- Edad predominante de la plantilla: Mujeres: 31-40 Hombres: 41-50	- Edad predominante de la plantilla: Mujeres: 31-40 Hombres: 41-50	- Edad predominante de la plantilla: Mujeres: 41-50 Hombres: 54-60	- Edad predominante de la plantilla: Mujeres: 41-50 Hombres: 54-60	- Edad predominante de la plantilla: Mujeres: 41-50 Hombres: 41-50
LA2: Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	*Antigüedad no diferencia por sexos *No se desglosa la tasa de rotación por edad ni sexo	*Antigüedad no diferencia por sexos -Rotación: Mujeres: 49% Hombres: 51%	*Antigüedad no diferencia por sexos -Rotación: Mujeres: 47% Hombres: 53%	*Antigüedad no diferencia por sexos -Rotación: Mujeres: 50% Hombres: 50%	*Antigüedad no diferencia por sexos -Rotación: Mujeres: 49% Hombres: 51%	*Antigüedad no diferencia por sexos -Rotación: Mujeres: 47% Hombres: 53%	*Antigüedad no diferencia por sexos -Rotación: Mujeres: 48% Hombres: 52%
		-Nuevas incorporaciones: Mujeres: 48% Hombres: 52%	-Nuevas incorporaciones: Mujeres: 49% Hombres: 51%	-Nuevas incorporaciones: Mujeres: 48% Hombres: 52%	-Nuevas incorporaciones: Mujeres: 47% Hombres: 53%	-Nuevas incorporaciones: Mujeres: 42% Hombres: 58%	-Nuevas incorporaciones: Mujeres: 51% Hombres: 49%
			Nº de bajas: Mujeres: 3 Hombres: 7	Nº de bajas: Mujeres: 5 Hombres: 11	Nº de bajas: Mujeres: 3 Hombres: 10	Nº de bajas: Mujeres: 68 Hombres: 181	Nº de bajas: Mujeres: 56 Hombres: 236
LA13: Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	-Directivos/as: 23% mujeres 77% hombres	-Directivos/as: 20% mujeres 80% hombres	-Directivos/as: 21% mujeres 79% hombres	-Directivos/as: 21% mujeres 79% hombres	-Directivos/as: 22% mujeres 78% hombres	-Directivos/as: 24% mujeres 76% hombres	-Directivos/as: 24% mujeres 76% hombres
	-Subdirectivos/as: 49% mujeres 51% hombres	-Subdirectivos/as: 50% mujeres 50% hombres	-Subdirectivos/as: 50% mujeres 50% hombres	-Subdirectivos/as: 50% mujeres 50% hombres	-Subdirectivos/as: 50% mujeres 50% hombres	-Subdirectivos/as: 51% mujeres 49% hombres	-Subdirectivos/as: 51% mujeres 49% hombres
	Asamblea general: 41 mujeres 109 hombres	Asamblea general: 41 mujeres 109 hombres	- Gerentes de banca personal: 56% mujeres 44% hombres	- Gerentes de banca personal: 53% mujeres 47% hombres	- Gerentes de banca personal: 56% mujeres 44% hombres	- Gerentes de banca personal: 54% mujeres 46% hombres	- Gerentes de banca personal: 54% mujeres 46% hombres

<u>Gestores de clientes:</u>	<u>Gestores de clientes:</u>	<u>Gestores de clientes:</u>	<u>Gestores de clientes:</u>	<u>Gestores de clientes:</u>
61% mujeres	61% mujeres	62% mujeres	66% mujeres	66% mujeres
39% hombres	39% hombres	38% hombres	34% hombres	34% hombres
<u>Asamblea general:</u>	<u>Asamblea general:</u>	<u>Asamblea general:</u> no	<u>Asamblea general:</u> no	<u>Asamblea general:</u> no
35 mujeres	37 mujeres	detalla por sexos.	detalla por sexos.	detalla por sexos.
114 hombres	115 hombres			

LA14: Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosados por categoría profesional.

No aparecen reflejados en las memorias de sostenibilidad los salarios que perciben los trabajadores, ni estos desglosados por sexos.

HR1: Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto humano de detección de derechos.	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> -Se adhirió en 2006. Relación con los principios 1-6. <u>MODELO DE COMUNICACIÓN DEL GRUPO IBERCAJA:</u> establece los criterios por los que deben regirse las comunicaciones: transparencia, veracidad, diligencia, neutralidad y conciliación.	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> -Se adhirió en 2006. Relación con los principios 1-6. <u>PLAN DIRECTOR DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DEL GRUPO IBERCAJA:</u> recoge y proyecta en el medio plazo todas las actuaciones de la Caja en materia de sostenibilidad.	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> -Se adhirió en 2006. Relación con los principios 1-6. - Ibercaja ha elaborado un Código de Conducta de obligado cumplimiento para favorecer la aplicación de los Principios del Pacto Mundial.	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> -Se adhirió en 2006. Relación con los principios 1-6.	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> -Se adhirió en 2006. Relación con los principios 1-6.	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> -Se adhirió en 2006. Relación con los principios 1-6.	<u>PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:</u> -Se adhirió en 2006. Relación con los principios 1-6.
---	--	--	--	--	--	--	--



Anexo 5: Resumen Informes de Progreso del Banco Sabadell (2006-2012) - Principios 1 y 6

SABADELL 2006

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Desde 2003 cuenta con un Código de Conducta. - En el año 2005 se amplía el Código con la edición de las políticas de RSC - En 2006 se incorpora en la intranet el compromiso adoptado con los 10 principios del Pacto Mundial y se adjunta la Declaración Universal de DD.HH. - En la revista interna se publica un artículo para dar a conocer el PM.
2	Indicar si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad	Si	<ul style="list-style-type: none"> - La actividad comercial se desarrolla en países de la UE y en los EUA donde los DD.HH. están legalmente garantizados y por eso no son necesarias actividades de control adicionales a las de la ley de cada país. - En la política de RR.HH., se garantiza un proceso de selección y de contratación libre de discriminación. - Durante la fase previa a la redacción del Código se realizó una evaluación interna de los diferentes factores de riesgo que afectan a la entidad.
3	Indique en qué medida se han implantado las políticas de Derechos Humanos en la estructura organizativa/organigrama de la entidad (%)	100%	<ul style="list-style-type: none"> - Los principios del Código son de aplicación a todas las personas que forman parte directa e indirecta del Grupo. - Desde enero de 2005, dispone de la Política de Ética y Derechos Humanos. - Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el año 2005 - Adhesión y compromiso con tratados internacionales.
4	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad	Si	<ul style="list-style-type: none"> - La Dirección de RR.HH. ejecuta un seguimiento a través de los sistemas de valoración existentes. - El Comité de Ética Corporativa (CEC) informa periódicamente al Consejo de Administración de sus actividades.
5	Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Las prácticas de gestión son controladas a través de los órganos de supervisión articulados por las administraciones públicas. - La información de la Memoria de RSC es verificada por un auditor externo.
6	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	Si	<ul style="list-style-type: none"> - En la planificación estratégica se considera las expectativas de los grupos de interés y la información de indicadores. En esta fase de análisis, todas las políticas de la entidad se revisan antes de formular el plan estratégico.
7	Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad o el	100%	<ul style="list-style-type: none"> - En octubre de 2003 se difunde el Código de Conducta.

porcentaje de empleados formados en materia de Derechos Humanos sobre el total de la plantilla

-A todas las personas que se incorporan al banco como parte del Plan de Acogida se les informa sobre la existencia del Código, sus contenidos y de su norma de trabajo.
-Todos los empleados pueden dirigirse al Comité de Ética Corporativa para plantear cuestiones a través de una dirección de c. electrónico confidencial

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	- Adhesión en 2005 al Programa Óptima. - Durante 2006, reuniones para diseñar el Plan de Acción del P. Optima. -Se prevé la implantación de un sistema de gestión para personas de especial sensibilidad, donde se incluyen las empleadas embarazadas.
2	La entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados	Si	Se informa públicamente sobre la composición de la alta dirección y de los órganos directivos, y facilita tanto el ratio de diversidad de género como otros indicadores relaciones con las personas de la organización.
3	La entidad estudia caso por caso con el fin de valorar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos	Si	- Cada perfil de puesto de trabajo es definido y aprobado en base a criterios objetivos de acuerdo a un determinado proceso. - El Código de Conducta estipula que los criterios deben ser la calificación personal, los meritos y la capacidad de dirección, sin tener en cuenta la raza, el sexo, la discapacidad o cualquier otra situación de la persona, para así garantizar la igualdad de oportunidades.
4	La entidad mantiene actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto	Si	Se dispone de amplia información en archivos referentes a la selección, contratación, formación y promoción de empleados. Esta información está bajo control y es accesible en función del nivel de autorización.
5	¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?	Si	- Existen diversas vías para canalizar posible discriminación, acoso, abuso o intimidación: a través de los superiores de línea jerárquica, a través de la Dirección de RR.HH., a través de los representantes de los trabajadores o a través del Comité de Ética Corporativa. - El 16 de diciembre de 2005 se firmó un acuerdo con la representación sindical sobre conciliación de la vida familiar y laboral.
6	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	0	No hay ningún expediente por acoso, abuso, o intimidación en el lugar de trabajo.



SABADELL 2007

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	En 2007 se han realizado sesiones informativas destinadas a la dirección sobre RSC, convenciones de las Naciones Unidas y Principios del PM.
2	Indicar si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad	Si	<ul style="list-style-type: none"> - La actividad comercial se desarrolla en países de la UE y en los EUA donde los DD.HH. están legalmente garantizados (...) - En la política de RR.HH., se garantiza una selección y contratación sin discriminación. - El Comité de Ética corporativa (CEC) asesora al Consejo de Administración en la adopción de políticas que promuevan el comp. ético del grupo.
3	Indique en qué medida se han implantado las políticas de Derechos Humanos en la estructura organizativa/organigrama de la entidad (%)	100%	<ul style="list-style-type: none"> - Los principios del Código de Conducta son de aplicación a todas las personas que forman parte directa e indirecta del banco. - Desde enero de 2005, dispone de la Política de Ética y Derechos Humanos. - Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el año 2005. - Adhesión y compromiso a tratados internacionales.
4	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos	Si	<ul style="list-style-type: none"> -La Dirección de RR.HH. ejecuta un seguimiento a través de los sistemas de valoración existentes. - El CEC informa al Consejo de Administración de sus actividades
5	Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Las prácticas de gestión son controladas a través de órganos de supervisión - La información de la Memoria de RSC es verificada por un auditor externo. - Los auditores de certificación de la ISO 9001 y EFQM evalúan también indicadores y resultados de gestión en personas.
6	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	Si	- En la planificación estratégica se considera a los grupos de interés y la información de indicadores. En esta fase todas las políticas de la entidad se revisan antes de formular el plan estratégico. Fruto del proceso de análisis se identificaron aspectos claves de desarrollo humano.
7	Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad o el porcentaje de empleados formados en materia de Derechos Humanos sobre el total de la plantilla	100%	<ul style="list-style-type: none"> - En octubre de 2003 se difunde el Código de Conducta. -A todas las personas que se incorporan al banco como parte del Plan de Acogida se les informa sobre la existencia del Código -Todos los empleados pueden dirigirse al Comité de Ética Corporativa para plantear cuestiones a través de una dirección de c. electrónico confidencial

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesión en 2005 al Programa Óptima, iniciativa de la Comisión Europea y del Instituto de la mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la igualdad entre hombres y mujeres. - Ha participado en jornadas sobre la integración laboral para difundir y compartir las buenas prácticas de las empresas.
2	La entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados	Si	<p>Banco Sabadell informa públicamente sobre la composición de su alta dirección y de los órganos directivos, incluyendo el Consejo de Administración y facilita tanto el ratio de diversidad de género como otros indicadores relaciones con las personas de la organización.</p>
3	La entidad estudia caso por caso con el fin de valorar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Cada perfil de puesto de trabajo es definido y aprobado en base a criterios objetivos de acuerdo a un determinado proceso. - El Código de Conducta estipula que los criterios utilizados en las decisiones relativas a la contratación o en la promoción de empleados deben ser la calificación personal, los meritos y la capacidad de dirección, sin tener en cuenta la raza, el sexo, la discapacidad o cualquier otra situación de la persona, para así garantizar la igualdad de oportunidades.
4	La entidad mantiene actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto	Si	<p>Se dispone de amplia información en archivos referentes a la selección, contratación, formación y promoción de las personas que componen su plantilla. Esta información está bajo control y es accesible en función del nivel de autorización para garantizar una adecuada protección de los datos.</p>
5	¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Existen diversas vías para canalizar posibles situaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación: a través de los superiores de línea jerárquica, a través de la Dirección de Recursos Humanos, a través de los representantes de los trabajadores (sindicatos) o a través del Comité de Ética Corporativa. - El 21 de octubre de 2005 el Comité de Ética Corporativa decidió hacer suya la recomendación de la Unión Europea para la erradicación de situaciones de acoso y discriminación en el trabajo. - El 16 de diciembre de 2005 se firmó un acuerdo con la representación sindical sobre conciliación de la vida familiar y laboral constituyéndose una comisión mixta para la igualdad de oportunidades.
6	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	0	<p>No hay ningún expediente por acoso, abuso, o intimidación en el lugar de trabajo.</p>



SABADELL 2008

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	<p>- En 2008 se han realizado, tomando como referencia la Ley Orgánica de Igualdad, 6 reuniones con los representantes sindicales con el objetivo de consensuar la totalidad del plan de igualdad. Algunas iniciativas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Trabajar para implantar el Plan de acción de igualdad y adaptar las actuaciones a las distintas culturas geográficas y funcionales del banco. -Implantar un sistema de gestión para personas de especial sensibilidad. -Crear un anexo con info. de género en el cuadro de mando de RR.HH. -Trabajar con la Comisión para analizar las causas de las diferencias en las carreras profesionales de hombres y mujeres y proponer soluciones.
2	Indicar si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad	Si	<p>- Sus actividades se desarrollan en países de la UE y de EE.UU. donde los DD.HH. están protegidos legalmente. Sin embargo, en 2003 se realizó un proceso de reflexión para identificar los grupos de interés significativos para la organización.</p> <p>- Adaptación al código de conducta las políticas en relación con cada grupo de interés y la política de Ética y DD.HH.</p>
3	Indique en qué medida se han implantado las políticas de Derechos Humanos en la estructura organizativa/organigrama de la entidad (%)	100%	<p>- La protección de los DD.HH. se cumple en base al Código de Conducta.</p> <p>- Los principios del Código son de aplicación a todas las personas que forman parte directa o indirecta del Grupo.</p> <p>- El Banco dispone de una política de Ética y Derechos humanos</p> <p>- En relación con los empleados, tiene una política de recursos humanos que garantiza principios de no discriminación. Se ofrecen mejoras laborales, como pueden ser medidas de conciliación de la vida laboral y personal.</p> <p>- En 2007 la entidad firmó el XXI Convenio Colectivo de Banca, actualmente en vigencia, y que fue negociado con la representación sindical de CC.OO., UGT y FESIBAC-CGT. Los puntos más destacados de este acuerdo, que afecta a la totalidad de la plantilla, son los incrementos y las mejoras salariales y una serie de mejoras en materia de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral.</p>

4	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad	Si	<ul style="list-style-type: none"> -El banco dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de DD.HH.: -Los directivos tienen delegadas dentro de sus funciones las correspondientes a la protección de los DD.HH. y de la Dirección de RR.HH. -El Comité de Ética Corporativa supervisa todas las normas éticas - Cualquier empleado puede de forma confidencial, dirigirse al Comité para cualquier consulta en relación con el código de conducta. Este informa diariamente de sus actividades al Consejo de Administración. - También el banco realiza encuestas de clima.
5	Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos	Si	<ul style="list-style-type: none"> - El control del cumplimiento legal se realiza a través de: dirección de Cumplimiento normativo, la dirección de Auditoría Interna y los órganos estatales competentes. - El banco ha implantado mecanismos adicionales, los indicadores de gestión de personas se evalúan en el curso de las auditorías de la ISO 9001 y EFQM y la información publicada en la memoria de RSC está verificada por auditores externos, habiendo recibido por ella, la máxima calificación: A+.
6	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	Si	<ul style="list-style-type: none"> - En la planificación estratégica de la empresa se tienen en cuenta las expectativas de los distintos grupos de interés. - Sabadell ha adaptado su plan estratégico Óptima a la nueva economía - Nuevas políticas de RR.HH., se han desarrollado políticas de formación por función y se ha trabajado en nuevos indicadores de desarrollo humano. - Realización encuesta bienal de clima humano. Como resultado, se han descrito aspectos de mejora y se han hecho 28 presentaciones para empezar a elaborar los planes de acción específicos. - También en 2008 se procedió a la renovación del modelo EFQM.
7	Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad o el porcentaje de empleados formados en materia de Derechos Humanos sobre el total de la plantilla	100%	<ul style="list-style-type: none"> -Se hizo una difusión a toda la plantilla del código de conducta cuando se aprobó en 2003. - Está disponible tanto en la intranet como en la web corporativa y posteriormente se han publicado varias noticias internas para dar a conocer el código de conducta. - El código de conducta forma parte del pack de bienvenida que se entrega a todas las nuevas incorporaciones en el banco. - A través del buzón del Comité de Ética Corporativa, cualquier empleado puede plantear de forma confidencial cualquier cuestión al respecto.



Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - En 2008 se han previsto las siguientes iniciativas del próx. Plan de igualdad: -Trabajar para implantar el Plan de acción de igualdad y adaptar las actuaciones a las distintas culturas geográficas y funcionales del banco. -Implantar un sistema de gestión para personas de especial sensibilidad. -Crear un anexo con info. de género en el cuadro de mando de RR.HH. -Analizar las causas soluciones de diferencias en las carreras profesionales
2	La entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Se publica el organigrama de la dirección y la composición del Consejo de Admón. en sitio web corporativo, y también las biografías de los miembros del consejo - En la memoria de RSC, se publica la distribución de la plantilla por sexo, edad, antigüedad y categoría laboral en %. También se publica un apartado sobre la integración laboral de discapacitados.
3	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción.	Si	<p>Con posterioridad a la solicitud de participación al programa Óptima, el Instituto de la Mujer facilitó un cuestionario y mantuvo una reunión con el departamento de recursos humanos del banco. A partir del análisis, el Instituto elaboró un informe de Diagnóstico que puso de manifiesto la situación real de la empresa en lo que respecta a la igualdad entre H y M.</p>
4	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - El capítulo de empleados, menciona los principios de no discriminación y igualdad de oportunidades estipulando que se procura el mayor desarrollo profesional garantizando la igualdad de oportunidades en contratación, promoción y formación, libre cualquier forma de discriminación. - El código precisa algunas pautas de actuación y en especial los criterios utilizados en las decisiones relativas a la contratación, o promoción de empleados, sin tener en cuenta la raza, el color, el sexo, etc. -Dispone también de una política de Ética y Derechos Humanos y de una política de RR.HH. que incluye este mismo principio
5	¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?	Si	<p>- Existen diversas vías para canalizar posibles situaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación: a través de los superiores de línea jerárquica, a través de la Dirección de RR.HH., a través de los sindicatos o a través del Comité de Ética Corporativa.</p>
6	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	0	<p>No hay ningún expediente por acoso, abuso, o intimidación en el lugar de trabajo.</p>

SABADELL 2009

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	Banco Sabadell y la Universidad de Barcelona, han firmado en 2009 un convenio de colaboración (programa LAUDE) que permite a los empleados de la red de oficinas del grupo, obtener reconocimiento académico universitario de los itinerarios formativos internos.
2	Indicar si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Sus actividades se desarrollan en países de la UE y de EE.UU. donde los DD.HH. están protegidos legalmente. Sin embargo, en 2003 se realizó un proceso de reflexión para identificar los grupos de interés significativos para la organización. - Adaptación al código de conducta las políticas en relación con cada grupo de interés y la política de Ética y DD.HH. - De acuerdo con las necesidades de cada grupo de interés se realiza periódicamente una revisión de riesgos asociados.
3	¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - La protección de los DD.HH. se cumple en todo el grupo. - Los principios del Código de Conducta son de aplicación a todas las personas que forman parte directa o indirecta del Grupo. - El Banco dispone de una política de Ética y DD.HH. y tiene una política de RR.HH. que garantiza principios de no discriminación y se ofrecen mejoras laborales como son medidas de conciliación de la vida laboral y personal. - En 2007 la entidad firmó el XXI Convenio Colectivo de Banca, actualmente en vigencia (...)
4	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad	Si	<ul style="list-style-type: none"> - El banco dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de DD.HH: - Los directivos tienen delegadas dentro de sus funciones las correspondientes a la protección de los DD.HH. y de la Dirección de RR.HH. - El Comité de Ética Corporativa supervisa todas las normas éticas - Cualquier empleado puede de forma confidencial, dirigirse al Comité de Ética Corporativa para cualquier consulta en relación con el código de conducta. Este informa diariamente de sus actividades al Consejo de Administración. - También el banco realiza encuestas de clima.



5	Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos	Si	<ul style="list-style-type: none"> - El control del cumplimiento legal se realiza a través de la dirección de Cumplimiento Normativo y de la dirección de Auditoría Interna y de los órganos estatales competentes. - El banco implanta mecanismos adicionales, los indicadores de gestión se evalúan en el curso de las auditorías de la ISO 9001 y EFQM y la información publicada en la memoria de RSC está verificada por auditores externos (...)
6	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	Si	<ul style="list-style-type: none"> - En la planificación estratégica de la empresa se tienen en cuenta las expectativas de los distintos grupos de interés. - Sabadell ha adaptado su plan estratégico Óptima a la nueva economía - Nuevas políticas de RR.HH., se han desarrollado políticas de formación por función y se ha trabajado en nuevos indicadores de desarrollo humano. - Realización encuesta bienal de clima humano. Como resultado, se han descrito aspectos de mejora y se han hecho 28 presentaciones para empezar a elaborar los planes de acción específicos. - Paralelamente se ha establecido un Plan de comunicación y un apartado específico en el portal de empleados para comunicar a toda la plantilla los planes de mejora derivados de la encuesta de clima. - Se han realizado más de 100 reuniones a todos los niveles analizando los resultados de la encuesta. De ahí han surgido 107 acciones de mejora a todos esos niveles que se pueden agrupar en mejoras destinadas a mejorar la comunicación vertical y horizontal, la movilidad interna, etc. - En 2008 se procedió a la renovación del modelo EFQM. Tras esta, la entidad ha sido distinguida en 2009 con el sello Madrid excelente.
7	Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad o el porcentaje de empleados formados en materia de Derechos Humanos sobre el total de la plantilla	100%	<ul style="list-style-type: none"> -Se hizo una difusión a toda la plantilla del código de conducta cuando se aprobó en 2003. - Está disponible tanto en la intranet como en la web corporativa y posteriormente se han publicado varias noticias internas para dar a conocer el código de conducta. - El código de conducta forma parte del pack de bienvenida que se entrega a todas las nuevas incorporaciones en el banco. - A través del buzón del Comité de Ética Corporativa, cualquier empleado puede plantear de forma confidencial cualquier cuestión al respecto.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - En 2009 se han realizado cuatro reuniones con el objetivo de consensuar la totalidad del plan de igualdad - Se ha negociado con los representantes de los trabajadores el Plan de Igualdad, para det. objetivos sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres - Se ha negociado un plan de comunicación y herramientas de seguimiento. - Se ha realizado un ciclo de jornadas sobre Mujer y Liderazgo para dar a conocer las iniciativas de las mujeres directivas
2	La entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Se publica el organigrama de la dirección y la composición del Consejo de Admón. en sitio web corporativo, y también las biografías de este ultimo. - En la memoria de RSC, se publica la distribución de la plantilla por sexo, edad, antigüedad y categoría laboral en %. También se publica un apartado sobre la integración laboral de discapacitados.
3	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción.	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Con posterioridad a la solicitud de participación al programa Óptima, el Instituto de la Mujer facilitó un cuestionario y mantuvo una reunión con el departamento de recursos humanos del banco. A partir del análisis, el Instituto elaboró un informe de Diagnóstico que puso de manifiesto la situación real de la empresa en lo que respecta a la igualdad entre H y M.
4	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades?	Si	<ul style="list-style-type: none"> -El capítulo de empleados, menciona los principios de no discriminación y igualdad de oportunidades estipulando que se procura el mayor desarrollo profesional garantizando la igualdad de oportunidades en contratación, promoción y formación, libre cualquier forma de discriminación. - El código precisa algunas pautas de actuación y en especial los criterios utilizados en las decisiones relativas a la contratación, o promoción de empleados, sin tener en cuenta la raza, el color, el sexo, etc. -Dispone también de una política de Ética y Derechos Humanos y de una política de RR.HH. que incluye este mismo principio
5	¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?	Si	<ul style="list-style-type: none"> Existen diversas vías para canalizar posibles situaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación: a través de los superiores de línea jerárquica, a través de la Dirección de RR.HH., a través de los sindicatos o a través del Comité de Ética Corporativa.
6	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el trabajo	0	<ul style="list-style-type: none"> No hay ningún expediente por acoso, abuso, o intimidación en el lugar de trabajo.



SABADELL 2010

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	- En 2010 se firma el plan de Igualdad y ha lanzado una nueva guía virtual de RR.HH. sobre aspectos que afectan a los empleados en su vida profesional.
2	Indicar si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad	Si	- Las actividades del banco se desarrollan exclusivamente en países de la UE y de EE.UU. donde los derechos humanos están protegidos legalmente. - A pesar de no existir riesgos de violación de los DD.HH., el banco ha identificado oportunidades de mejora en los ámbitos de la comunicación de estos derechos a empleados, entre otros.
3	¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General?	Si	- La protección de los DD.HH. se cumple en todo el grupo. - Los principios del Código de Conducta son de aplicación a todas las personas que forman parte directa o indirecta del Grupo. - El Banco dispone de una política de Ética y DD.HH. y tiene una política de RR.HH. que garantiza principios de no discriminación y se ofrecen mejoras laborales como son medidas de conciliación de la vida laboral y personal. - En 2007 la entidad firmó el XXI Convenio Colectivo de Banca, actualmente vigente.
4	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad	Si	-El banco dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de DD.HH. - La entidad realiza encuestas de clima
5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	Si	- Con el fin de realizar un seguimiento sobre el desarrollo y cumplimiento del plan de igualdad, existe la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad constituida por representantes de los trabajadores y del banco. Objetivo: identificar oportunidades de mejora que se concretan en el desarrollo de planes de actuación específicos en las áreas de formación, promoción, etc.
6	Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad o el porcentaje de empleados formados en materia de Derechos Humanos sobre el total de la plantilla	100%	-El código de conducta y la política de ética y DD.HH. están disponible en la intranet y la web corporativa. A través del buzón del Comité de Ética Corporativa, cualquier empleado puede plantear de forma confidencial cualquier cuestión al respecto. - En 2010 se lanza una nueva guía virtual de RR.HH. que recoge las principales normas internas del ámbito de recursos humanos y se firma el Plan de Igualdad, difundido a la plantilla y publicado intranet y web.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - En 2010, se firma el plan de igualdad cuyo objetivo es evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres en la empresa. Se establecen líneas de actuación con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de objetivos en determinados ámbitos, retribución salarial, conciliación de la vida laboral con la familiar, violencia de género y acoso sexual. - En 2010 se ha continuado con el ciclo de jornadas sobre Mujer y Liderazgo.
2	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	Si	<ul style="list-style-type: none"> - La composición del consejo de administración se publica en el informe de gobierno corporativo disponible en la web corporativa y la de la alta dirección en la web corporativa y en el informe anual. - El perfil de la plantilla está publicado en la memoria de RSC.
3	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción.	Si	<ul style="list-style-type: none"> - El Plan de Igualdad despliega una serie de objetivos focalizados en la igualdad efectiva de hombres y mujeres abarcando todo el proceso de selección y desarrollo profesional, aplicando medidas facilitadoras de la conciliación y estableciendo una sensibilización en estos temas. - Paralelamente se crea la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reúne semestralmente para realizar un seguimiento del desarrollo y cumplimiento del Plan, identificar ámbitos prioritarios de actuación y evaluar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
4	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - La no discriminación y la igualdad de oportunidades son principios totalmente integrados en la gestión de RR.HH. del banco. - El banco dispone de un código de conducta que determina los principios fundamentales que deben presidir las relaciones existentes. - Dispone también de una política de Ética y DD.HH., de una política de RR.HH. y de un Plan de Igualdad.
5	¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Existen diversas vías para canalizar estas posibles situaciones: a través de los superiores de línea jerárquica, a través de la Dirección de RR.HH., a través de los sindicatos o a través del Comité de Ética Corporativa. - En relación con el Comité de Ética Corporativa, cualquier empleado puede dirigirse al Comité de manera totalmente confidencial, a través de un buzón de correo electrónico.
6	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	0	No hay ningún expediente por acoso, abuso, o intimidación en el lugar de trabajo.



SABADELL 2011

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	- En relación con los empleados, se ha actualizado la guía de medidas de conciliación y Bº sociales. La guía está disponible en la web corporativa.
2	Indicar si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad	Si	- Las actividades del Banco Sabadell se desarrollan exclusivamente en países de la UE y de EE.UU. donde los DD.HH. están protegidos legalmente. - A pesar de no existir riesgos de violación de los derechos humanos, el banco ha identificado oportunidades de mejora en los ámbitos de la comunicación de estos derechos a empleados, entre otros.
3	¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General?	Si	- La protección de los derechos humanos se cumple en todo el grupo. - Los principios del Código de Conducta son de total aplicación. - El Banco dispone de una política de Ética y Derechos humanos. - Cuenta con una política de RR.HH. que garantiza principios de no discriminación y ofrece mejoras laborales. - En 2010, se firmó el plan de igualdad.
4	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad	Si	-El banco dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de DD.HH.: -Cualquier empleado puede, de forma confidencial, dirigirse al Comité de Ética Corporativa para cualquier consulta sobre el código de conducta. - La entidad realiza encuestas de clima
5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	Si	- Con el fin de realizar un seguimiento sobre el desarrollo y cumplimiento del plan de igualdad, existe la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad constituida por representantes de los trabajadores y del banco (...)
6	Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad o el porcentaje de empleados formados en materia de Derechos Humanos sobre el total de la plantilla	100%	-El código de conducta y la política de ética y derechos humanos están disponible en la intranet y la web corporativa del banco. - A través del buzón del Comité de Ética Corporativa, cualquier empleado puede plantear de forma confidencial cualquier cuestión al respecto. - En 2011, se ha actualizado la guía de medidas de conciliación y de beneficios sociales con las medidas que proceden del plan de Igualdad. La guía está disponible en la web.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - En 2010, se firma el plan de igualdad. Se establecen líneas de actuación con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de objetivos en determinados ámbitos, retribución salarial, conciliación de la vida laboral con la familiar, violencia de género y acoso sexual. - En 2011 se ha continuado con el ciclo de jornadas sobre Mujer y Liderazgo.
2	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	Si	<ul style="list-style-type: none"> - La composición del consejo de administración se publica en el informe de gobierno corporativo y está disponible en la web corporativa. - El perfil de la plantilla está publicado en la memoria de RSC y la composición de la alta dirección está publicada en la web corporativa y en el informe anual.
3	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción.	Si	<ul style="list-style-type: none"> - El Plan de Igualdad despliega una serie de objetivos focalizados en la igualdad efectiva de hombres y mujeres abarcando todo el proceso de selección y desarrollo profesional, aplicando medidas facilitadoras de la conciliación y estableciendo una sensibilización en estos temas. - Paralelamente se crea la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reúne semestralmente para realizar un seguimiento del desarrollo y cumplimiento del Plan, identificar ámbitos prioritarios de actuación y evaluar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
4	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - La no discriminación y la igualdad de oportunidades son principios totalmente integrados en la gestión de RR.HH. del banco. - El banco dispone de un código de conducta que determina los principios fundamentales que deben presidir las relaciones existentes. - Dispone también de una política de Ética y DD.HH., de una política de RR.HH. y de un Plan de Igualdad.
5	¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Existen diversas vías para canalizar estas posibles situaciones: a través de los superiores de línea jerárquica, a través de la Dirección de RR.HH., a través de los sindicatos o a través del Comité de Ética Corporativa. - En relación con el Comité de Ética Corporativa, cualquier empleado puede dirigirse al Comité de manera totalmente confidencial, a través de un buzón de correo electrónico.
6	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	0	No hay ningún expediente por acoso, abuso, o intimidación en el lugar de trabajo.



SABADELL 2012

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	-El banco ha actualizado su guía de medidas de conciliación y B ⁹ sociales. Esta recoge las nuevas medidas procedentes del plan de Igualdad
2	Indicar si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad	Si	- Sus actividades se desarrollan exclusivamente en países de la UE y de EE.UU. donde los DD.HH. están protegidos legalmente. - A pesar de no existir riesgos de violación de los derechos humanos, el banco ha identificado oportunidades de mejora (...)
3	¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General?	Si	- La protección de los derechos humanos se cumple en todo el grupo. - Los principios del Código de Conducta son de total aplicación. - Política de Ética y DD.HH. que se fundamenta sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. -Política de RR.HH. que garantiza principios de no discriminación (...) - En 2010, se firmó el plan de igualdad
4	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad	Si	-El banco dispone de varios mecanismos de seguimiento de las políticas de DD.HH.: Cualquier empleado puede, de forma confidencial, dirigirse al Comité de Ética Corporativa para cualquier consulta del código de conducta. - La entidad realiza encuestas de clima
5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	Si	- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad constituida por representantes de los trabajadores y del banco tiene por objetivo identificar oportunidades de mejora que se concretan en el desarrollo de planes de actuación específicos en las áreas de formación, promoción etc.
6	Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad o el porcentaje de empleados formados en materia de Derechos Humanos sobre el total de la plantilla	100%	-El código de conducta y la política de ética y derechos humanos están disponible en la intranet y la web corporativa del banco. El código de conducta forma parte del pack bienvenida de los empleados de nueva incorporación. - A través del buzón del Comité de Ética Corporativa, cualquier empleado puede plantear de forma confidencial cualquier cuestión al respecto.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - En 2010, se firma el plan de igualdad - En 2012, se ha dado seguimiento a unas líneas de actuación desarrolladas en el plan de Igualdad con sistemas eficaces de seguimiento (...) - En 2012 se ha continuado con el ciclo de jornadas sobre Mujer y Liderazgo.
2	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	Si	<ul style="list-style-type: none"> - La composición del consejo de administración está publicada en el informe de gobierno corporativo y disponible en la web corporativa. - El perfil de la plantilla está publicado en la memoria de RSC y la composición de la alta dirección está en la web y en el informe anual
3	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción.	Si	<ul style="list-style-type: none"> - El Plan de igualdad despliega una serie de objetivos focalizados en la igualdad efectiva de hombres y mujeres (...) - Paralelamente se crea la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (...)
4	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - La no discriminación y la igualdad de oportunidades son principios totalmente integrados en la gestión de recursos humanos del banco. - El código de conducta determina los principios fundamentales que debe cumplir la organización con sus grupos de interés. - Banco Sabadell dispone también de una política de Ética y Derechos Humanos, de una política de Recursos Humanos y de un Plan de Igualdad. - El Comité de Ética Corporativa se apoya en los recursos humanos y materiales de la Dirección de Cumplimiento Normativo del grupo para el desarrollo de sus funciones. Para ello, la Dirección de Cumplimiento Normativo está presente en los circuitos de aprobación de todas las normas de trabajo del grupo y garantiza la no vulneración de los principios del código ético en todas estas normas.
5	¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Existen diversas vías para canalizar posibles situaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación: a través de los superiores de línea jerárquica, a través de la Dirección de Recursos Humanos, a través de los representantes de los trabajadores (sindicatos) o a través del Comité de Ética Corporativa. - En relación con el Comité de Ética Corporativa, cualquier empleado puede dirigirse al Comité de manera totalmente confidencial, a través de un buzón de correo electrónico.
6	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	0	No hay ningún expediente por acoso, abuso, o intimidación en el lugar de trabajo.



Anexo 6: Resumen Informes de Progreso del Banco Santander (2006-2007) - Principios 1 y 6

SANTANDER 2006

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	- Códigos de Conducta y programas de Responsabilidad Social - Cursos en RSC que incluyen info. Sobre DD.HH. - En 2006 no incidentes relacionados con el incumplimiento de los DD.HH. -No se han det. actividades en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos.
2	Indicar si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad	No	-La entidad matriz se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas en 2002. -Para fomentar el respeto a los derechos humanos, se exige a las compañías de seguridad que impartan a sus empleados formación relacionada con los derechos fundamentales y las libertades públicas de las personas.
3	Indique en qué medida se han implantado las políticas de Derechos Humanos en la estructura organizativa/organigrama de la entidad (%)	100%	Sólo se responde a la pregunta para el caso de los Proveedores.
4	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad	Si	Paralelamente a la adhesión del Banco al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2002, el Grupo fomenta la protección de los derechos humanos, hecho que se cumple en todos los Bancos y Sociedades del Grupo con estándares superiores a los recogidos en las legislaciones locales.
5	Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos	Si	La información recogida en el Informe Anual y en la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa contiene una serie de indicadores que certifican este hecho, los cuales van acordes con las normas y exigencias del GRI siendo consolidados y verificados por un auditor externo.
6	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	No	No existe ninguna aplicación que realice un seguimiento. No obstante si se encontrara alguna incidencia en este aspecto se adoptarían medidas internas al respecto.
7	Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad o el porcentaje de empleados formados en materia de Derechos Humanos sobre el total de la plantilla	100%	- El Banco cuenta con un Código General de Conducta y Cumplimiento, documento está publicado en la intranet corporativa al cual tienen acceso todos los empleados del Grupo. - Durante el ejercicio 2003, se procedió a adaptar los códigos de conducta a las exigencias de la Ley financiera

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	<ul style="list-style-type: none">- En Reino Unido (Abbey) se han desarrollado distintas acciones para preparar la entrada en vigor de la Ley contra la discriminación por motivo de edad en el entorno laboral, la Employment Equality Regulations.- En Brasil se lanzó el del “Programa aGente” con el objetivo de poner en valor la diversidad en el Banco.
2	La entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados	Si	<p>La entidad hace pública la composición de los miembros del Consejo de Administración así como el ratio de diversidad de género tanto:</p> <ul style="list-style-type: none">- En la Memoria de RSC- En el Informe Anual del pasado ejercicio.
3	La entidad estudia caso por caso con el fin de valorar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos	Si	El Santander, así como el resto de sus sociedades y Bancos, mantiene un firme compromiso con el respeto a los principios de la protección a los derechos humanos, no discriminación, libertad de asociación, prohibición de empleo a menores y protección a minorías étnicas.
4	La entidad mantiene actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto	Si	La entidad mantiene actualizados año tras año toda la información referente a los datos correspondientes a sus empleados en todos sus niveles ya sea la gestión de carreras profesionales, promociones, formación, etc. Estos datos son manejados por personas autorizadas para ello.
5	¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?	Si	Se mantiene un acuerdo de Conciliación de la Vida Laboral Familiar mediante el cual se articulan derechos para todos aquellos profesionales que sufran violencia de género o acoso sexual.
6	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	2	A lo largo del 2006 se abrieron 2 expedientes por causa de acoso en el lugar de trabajo los cuales fueron desestimados judicialmente.



SANTANDER 2007

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	<ul style="list-style-type: none"> - Códigos de Conducta y programas de Responsabilidad Social - Cursos en RSC que incluyen info. sobre DD.HH. - En 2007 no incidentes relacionados con el incumplimiento de los DD.HH. - No se han determinado actividades en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr riesgos.
2	Indicar si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad	No	<ul style="list-style-type: none"> - La entidad matriz se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas en 2002. - El Banco ha completado su Informe de Progreso siguiendo el modelo desarrollado por la Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM) de la que forma parte. - En base al compromiso del Grupo de fomentar el respeto a los derechos humanos, se exige a las compañías de seguridad que impartan a sus empleados formación relacionada con los derechos fundamentales y las libertades públicas de las personas.
3	Indique en qué medida se han implantado las políticas de Derechos Humanos en la estructura organizativa/organigrama de la entidad (%)	100%	<ul style="list-style-type: none"> - El "Código General de Conducta" establece los derechos y obligaciones de cada sujeto que entabla relación con el Grupo, reflejando los límites de actuación de los mismos, y garantizando una conducta profesional, especializada y respetuosa para con el resto de sujetos intervinientes que forman parte de la Empresa y sus actividades. - Entre estos aspectos, destaca el máximo respeto a los Derechos Humanos que en la actividad y actuación del Grupo pudieran verse afectados.
4	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad	Si	<ul style="list-style-type: none"> Paralelamente a la adhesión del Banco al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el año 2002, el Grupo fomenta la protección de los derechos humanos con estándares superiores a los recogidos en las legislaciones locales.
5	Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos	Si	<ul style="list-style-type: none"> La información recogida en el Informe Anual y en la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa contiene una serie de indicadores que certifican este hecho, los cuales van acorde con las normas y exigencias del GRI siendo consolidados y verificados por un auditor externo desde 2003.
6	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de	No	<ul style="list-style-type: none"> No existe ninguna aplicación que realice un seguimiento. No obstante si se encontrara alguna incidencia en este aspecto se adoptarían

Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad		medidas internas al respecto.
7	Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad o el porcentaje de empleados formados en materia de Derechos Humanos sobre el total de la plantilla	100% - El Banco cuenta con un Código General de Conducta y Cumplimiento, documento está publicado en la intranet corporativa al cual tienen acceso todos los empleados del Grupo. - Durante el ejercicio 2003, se procedió a adaptar los códigos de conducta a las exigencias de la Ley financiera.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?	Si	- En Reino Unido (Abbey) se han desarrollado distintas acciones para preparar la entrada en vigor de la Ley contra la discriminación por motivo de edad en el entorno laboral, la Employment Equality Regulations. - En Brasil se lanzó el del "Programa aGente" con el objetivo de poner en valor la diversidad en el Banco.
2	La entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados	Si	La entidad hace pública la composición de los miembros del Consejo de Administración así como el ratio de diversidad de género tanto: - En la Memoria de RSC - En el Informe Anual del pasado ejercicio.
3	La entidad estudia caso por caso con el fin de valorar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos	Si	El Santander, así como el resto de sus sociedades y Bancos, mantiene un firme compromiso con el respeto a los principios de la protección a los derechos humanos, no discriminación, libertad de asociación, prohibición de empleo a menores y protección a minorías étnicas.
4	La entidad mantiene actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto	Si	La entidad mantiene actualizados año tras año toda la información referente a los datos correspondientes a sus empleados en todos sus niveles ya sea la gestión de carreras profesionales, promociones, formación, etc. Estos datos son manejados por personas autorizadas para ello.
5	¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?	Si	Se mantiene un acuerdo de Conciliación de la Vida Laboral Familiar mediante el cual se articulan derechos para todos aquellos profesionales que sufran violencia de género o acoso sexual.
6	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	2	A lo largo del 2007 se abrieron 2 expedientes por causa de acoso en el lugar de trabajo los cuales fueron desestimados judicialmente.



1. ¿Cuál es su experiencia, que temas ha tratado y sobre cuales tiene más conocimiento?

Soy profesora en el departamento de organización en Industriales de la UPM en las tareas de organización del trabajo de RR.HH. e imparto las asignaturas de Organización del trabajo de RR.HH., Gestión de equipos humanos”, Creatividad” y “Responsabilidad Social Corporativa”. Llevo trabajando en la universidad ocho años y antes trabajé muchos años de consultora y como consultora de Organización y RR.HH. estoy especializada en TIC (Tecnología de la Información y la Comunicación).

Siempre he trabajado en temas de género, desde políticas de acompañamiento de la junta de Andalucía con programas integrales para el desarrollo de carrera, empleabilidad, para la creación de empresas desde el punto de vista de las políticas, y mi especialidad es en temas relacionados con el “techo de cristal” y mujeres directivas.

2. ¿Ha tenido la oportunidad de asesorar a una empresa en particular o trabajar más lo que es el día a día de las empresas, fundaciones, ayuntamientos, etc.? Cualquier organización en la que haya muchos trabajadores, un organigrama, recompensas por méritos, etc.

Si, como consultora trabajaba habitualmente con empresas como Telefónica, Vofadone, Renfe, etc. y desde los proyectos realizados en la universidad he trabajado RSC con Radioeléctrica, Iberdrola, Día, etc. siendo siempre investigaciones con empresas.

A parte, en paralelo, soy coach ejecutiva y desde dentro de la empresa, a parte de los proyectos, sigo manteniendo un poco el contacto directo. Realizo formación de coaches en las asociaciones de coaches y con empresas de RR.HH. como BLC, IPH... Mi actividad en el mundo de los coaches está más vinculada a estos que a la universidad.

3. Las organizaciones objeto de estudio: Santander, Sabadell e Ibercaja declaran tener en marcha planes de igualdad, planes de conciliación laboral y familiar, instrumentos de comunicación y de recogida de opinión encuestas de clima laboral, etc. aparentando así poseer todo el instrumental necesario para conocer si existe brecha salarial o no, y llegan a la conclusión de que no tienen brecha salarial en sus instituciones. ¿Usted qué opina? ¿Cree que en estos tres bancos no hay brecha salarial?

Estoy de acuerdo en que este tipo de compañías tienen todos los mecanismos, buenas prácticas de RR.HH. y de código ético y de denuncias, etc. Es decir, cuentan con mecanismos bien definidos y entre ellos tienen políticas de igualdad. Por tanto, pienso que la dificultad que existe una vez dado ese primer paso que no todas las empresas han dado,

es que las mujeres hagan una progresión en los puestos igual que la de los hombres. Ese es el reto aunque tengas las políticas y en ese sentido hay techo de cristal.

Las mujeres tienen más dificultades en cuanto al desarrollo de carreras con carácter general y eso hay que mirarlo y fijarse en los datos publicados sobre el número de mujeres que se encuentren en los consejos de administración puesto que esto está impuesto por ley y hay empresas que lo cumplen y otras que no. Hay algunos que consiguen las cuotas mínimas y otros que ni lo intentan pero luego en comité de dirección cero y en dirección intermedia bajo. Por tanto, cuando se habla de brecha salarial, para mí siempre debe preguntarse primero que todo como se ha construido esta, porque si efectivamente comparas puestos idénticos se podría decir que no hay brecha salarial.

El problema está en que se entiende realmente por “puesto idéntico” cuando resulta que parte de la remuneración viene de la evaluación del desempeño y va evolucionando, entonces podría tratarse realmente de puestos diferentes al haber tenido evaluaciones diferentes a lo largo de los años, y luego, si dos personas que entran con la misma titulación, en el mismo momento, y al cabo de los años una está en una posición superior a la otra, eso no es brecha salarial técnicamente hablando porque están en puestos diferentes. Pero la brecha salarial para mí en las grandes empresas que tienen políticas transparentes y criterios de justicia, en las retribuciones es imposible separar el tema de brecha salarial respecto al de desarrollo de carrera.

4. ¿Usted cree que es aceptable decir como excusa que la brecha salarial no se puede medir porque resulta muy difícil de analizar?

Estoy de acuerdo con la afirmación: “la brecha salarial no se puede medir” en el sentido que creo que la brecha salarial es un asunto que se debe estudiar y que es significativo agregadamente desde el caso particular de dos puestos concretos o de los puestos dentro de una empresa, pero es muy difícil analizarla. Se debería hacer una metodología propia y tener criterios propios para así tener una lógica comparación. Con ello opino que la brecha salarial como tendencia sociológica del mercado laboral nos pone de manifiesto un problema grave y muy real pero si empiezas a bajar de España Madrid, de Madrid a la IBM y de la IBM al departamento de SQL de la IBM los datos empiezan a no ser significativos salvo que hagas un análisis específico con una metodología específica.

En cuanto al reconocimiento o no de la existencia de brecha salarial en una empresa, yo pienso que tú no puedes ir a esta y hablarles de si hay o no brecha salarial porque va en contra de sus principios éticos. De lo que hay que hablar es de diferencia de desarrollo de carrera y si sus repercusiones salariales son justas.

5. ¿Cree Ud. que a las organizaciones se les puede pedir que actúen buscando equilibrar el esfuerzo o esto es más un tema privado o personal?

Creo que las empresas tienen políticas de igualdad, de RR.HH. y de conciliación. Entonces, estos son instrumentos concretos que se desenvuelven en una cultura concreta.

Para mí, un primer indicador a la hora de estudiar estas cosas es que tengan claramente definidas y diferenciadas la política de igualdad y la política de conciliación, ya que una de las cosas que no me gustan del sello GRM es que parece que está vinculado a “vamos a hacer políticas de conciliación para que las mujeres tengan facilidades en sus asuntos familiares, mensaje que le resulta peligroso”. Por tanto, pienso que conceptualmente se deben separar las políticas.

Llegado el momento en el que entras en un tema de políticas de igualdad, que no tiene porque ser solo de género y se pueden de llamar de una forma más amplia como “políticas de gestión de la diversidad”, estas reconociendo como compañía que consideras que la diversidad aporta valor.

Por tanto, las políticas de igualdad son parte de las políticas de RR.HH. para aportar valor a las compañías. Las políticas de conciliación de vida personal y profesional también es tomar posición, tomar posición dando instrumentos para que la persona pueda organizarse mejor y con más libertad. Se utilizan por muchas razones, típicamente porque es una herramienta de compromiso. La conciliación de verdad, la que permite flexibilidad en tu jornada de trabajo, libertad para ir a la oficina o no, teletrabajo, etc. y luego las de acompañamiento a circunstancias familiares que también están muy bien pero son distintas. Se trata no más de factores motivacionales si vamos a la teórica de Hesbert.

Tras lo anterior considero que cuando una empresa pone en marcha una política de conciliación no pienso que se esté metiendo en tus opciones, sino que te está dando diferentes instrumentos organizativos para que puedas ejercer con libertad tus opciones. Otra cuestión es que luego la cultura confirme esa libertad, porque si vas contra cultura es difícil ejercer estas políticas, pero desde luego mucho mejor tenerlas que no.

Finalmente, opino que se está demostrando que en los tiempos que corren con tanto estrés y exigencia sobre todo a los directivos, las políticas de conciliación son básico de la motivación.

6. Entrando en datos, ¿A Ud. le parece que están todos los bancos y especialmente Sabadell, Ibercaja y Santander al mismo nivel o hay aún diferencias entre organizaciones? ¿Siente que hay organizaciones que han avanzado más y han progresado más o no?

Creo que hay diferencias. Las culturas de los bancos son muy tradicionales, las cajas menos pero luego por ejemplo Banesto y Santander tenían una cultura muy diferente: Banesto tenía una cultura más innovadora y abierta y Santander era y es una cultura muy tradicional. Los que tienen culturas muy tradicionales no favorecen el género.

7. En términos generales, los tres bancos muestran en sus memorias de sostenibilidad como a nivel administrativo tiene mayoría de mujeres, los mandos intermedios son mixtos pero en la alta dirección son todos hombres. ¿Le parece que esto es una herencia y que con los mecanismos que tienen en marcha van camino de cambiarlo, o es resultado de algo que es actual?

Creo que es una herencia pero que es actual a la vez. Creo que el proceso de cambio que hace falta para revertir esto requiere desgraciadamente de políticas de discriminación positiva, si no, no se va a cambiar en 50 años. Estoy convencida de que estoy disfrutando de lo conseguido por las que se “dejaron la piel” en el siglo XIX pero aspiro a que la cosa acelere un poco.

8. Hemos observado que la proporción de hombres y mujeres era muy desigual hace relativamente poco (entre 10 y 15 años) y muy rápidamente se ha igualado. Según nosotros, entendemos que se debe a la existencia de carreras con un perfil más parecido al de las mujeres, pero los tres bancos reflejan en sus memorias de sostenibilidad que sus contrataciones y promociones las hacen en base a sus políticas de igualdad. Por tanto, ¿Está de acuerdo con la conclusión de que probablemente se hayan igualado más las plantillas porque hay empuje desde la demanda de empleo que porque ellos estén ofertando y seleccionando más mujeres que hombres?

Puede ser pero habría que saberlo desde dentro. Puede ser así perfectamente pero también pienso que aunque haya mucho empuje de mujeres, un gran problema de la diversidad con carácter general es que tendemos a rodearnos de iguales, por tanto aunque haya mucho empuje desde fuera, si se están seleccionando hombres y van a trabajar en puestos donde los jefes hombres, quizás si no ponen una política más específica, acaban siendo hombres. Pudiera ser pero creo que si no haces nada te rodeas de iguales.

9. En cuanto a salarios, hemos observado también que existen diferencias de entre 7% hasta 12% en salarios por puestos de trabajo equivalentes en principio y que reporten ellos (concretamente Sabadell, ya que Santander e Ibercaja no incluyen información al respecto aunque deberían). ¿Cree que deberían reportarlo?

Creo que hay un paso que es estudiarlo y otro que es reportarlo. Me parece que estas empresas deberían tener planes de igualdad que analicen los datos en detalle por departamentos con funciones, es decir, un buen plan de igualdad no es los datos agregados ya que tu puedes tener unos datos medio razonables pero que luego en los departamento donde hay mujeres sean todos los staff y en los de negocios sean todo hombres, por lo que creo que deben estudiarlo bien. Una vez estudiado, como mínimo deberían reportar lo que les pide GRI, aunque es un tema complicado el del reporte.

10. Otro de los indicadores que se utilizan es el de existencia de críticas internas, denuncias o algún tipo de activación de mecanismos internos. Hemos visto que nunca ninguna mujer se ha quejado al respecto. ¿Cree que esto es creíble, o mejor dicho, cree que no hay ningún motivo para que no se haya quejado ninguna mujer nunca o es más bien un motivo de autocensura?

En mi opinión, considero digno de ser denunciado o que existan quejas notables en lo referente a temas como acoso o mobbing, entre otros. Pero en cuanto a desigualdad veo normal que no existan reclamaciones. Existen mujeres directivas que sienten que tienen que demostrar el doble para conseguir lo mismo pero esto no se denuncia porque no hay evidencia. Personalmente, he trabajado con Focus group sobre planes de igualdad, techo de cristal, etc. y es ahí donde he adquirido conocimientos de este tipo. Por tanto, considero que es algo que depende de entidad pero que en las grandes compañías es un conflicto que está resuelto. Pueden existir quejas de carácter particular pero no sobre estos temas.

11. ¿Piensa usted que las organizaciones financieras son receptivas a la hora de aceptar propuestas de “abajo a arriba”?

Pienso que, en el caso concreto de las oficinas bancarias, su estructura organizativa favorece la comunicación vertical y horizontal.

12. ¿Conoce algún caso particular de malas prácticas en este tipo de entidades?

No, nada diferente al desarrollo de carreras.

13. Finalmente, ¿Usted piensa que las entidades financieras están mejor que otras entidades de otros sectores?

En mi opinión, en cuanto a términos relativos si están mejor que otras empresas.

Anexo 8: Entrevista transcrita a Genoveva Millán

1. En primer lugar, nos gustaría que nos hiciese una pequeña introducción de su perfil, como se definiría a sí misma y en que cree que es más experta. Esto nos serviría para poner en contexto las respuestas de las futuras preguntas que le planteemos.

Por un lado, el campo de investigación en el cual estoy trabajando es tanto el turismo como el mercado de trabajo, sobre este último porque la tesis doctoral que yo realicé fue sobre el mercado de trabajo de los egresados en Andalucía y por eso es un campo que no he querido dejar olvidado. Hemos hecho trabajos de investigación tanto del sector turismo y el empleo y la satisfacción laboral en Andalucía, como del mercado de trabajo femenino en la economía social.

Por otro lado, llevo en la Universidad de Córdoba 29 años dando clases de Estadística y Econometría. Desde el año 2013 pertenecemos a la Universidad de Loyola porque se decantó de la Universidad de Córdoba.

2. Sobre su experiencia en el trato desigual en el empleo a hombres y mujeres, cuéntenos brevemente que conoce usted sobre este tema en cualquier sector o cualquier empresa que haya podido averiguar a lo largo de su trayectoria laboral.

Lo que se observa claramente es que las mujeres tienen mayores estudios y, sin embargo, ocupan puestos de responsabilidad inferiores al de los varones. Esto se traduce en contratos más precarios y salarios inferiores. Es decir, una brecha salarial y un techo de cristal terrible.

- ¿En qué sectores tiene más evidencia o más experiencia para poder afirmar lo anterior con mayor firmeza?

Yo puedo afirmarlo en el sector donde principalmente trabajo que es el del turismo. En este la brecha es clarísima, tratándose de más de un 30%. En cuanto al techo de cristal, puedo poner como ejemplo un estudio que se realizó a trabajadores en Andalucía con 3.276 encuestas, entrevistamos a más de 270 hoteles y ni siquiera en 9 hoteles los directores eran mujeres. Estamos hablando de Andalucía que es una comunidad con un gran litoral. Se estudiaron tanto hoteles familiares como grandes cadenas y se llegó a la conclusión que las mujeres eran directoras en los hoteles de carácter familiar pero no en hoteles medios ni en grandes cadenas. Además, nos encontrábamos con directores que no tenían apenas estudios y a lo mejor la subdirectora era una mujer con una carrera universitaria.

3. Trabajamos especialmente con los conceptos brecha salarial, techo de cristal y desigualdad en el contrato. ¿También hay desigualdad en el contrato? ¿Podría decir que en el sector turístico se contrata a más hombres que mujeres o que ante igualdad de méritos se elige antes a un hombre que a una mujer o esto ya no sucede tanto?

Ante igualdad de méritos eligen antes a un hombre que a una mujer. La mujer es principalmente la que desarrolla tareas de limpieza, mientras que los cocineros, camareros y demás son sobre todo hombres, puestos donde se gana más dinero que en la limpieza. También hay que tener en cuenta que el sector turismo hay todavía mucha economía sumergida y donde muchas de las horas que se trabajan no se declaran, algo especialmente peculiar ya que trabajan muchas horas y los salarios son para ambos sexos muy bajos.

4. Centrándonos en nuestro caso de estudio, ¿Tiene Ud. conocimiento directo o indirecto a través de personas con las que haya podido interactuar en el sector financiero que permita conocer la brecha salarial, techo de cristal y desigualdad en el contrato en las finanzas?

Indirectamente lo conozco y también tengo referencia por ejemplo de alumnos y alumnas que han estado trabajando en el sector bancario. Lo que si se ve es que para un mismo puesto de trabajo no existe discriminación, pero esta si existe en la promoción. Los hombres llegan antes a ser directores y por tanto, ganan más que las mujeres. Pero si hablamos por ejemplo al mismo nivel de dos personas que estén en caja, tanto hombres como mujeres van a ganar igual. El problema radica en la promoción, ellas no promocionan a la misma velocidad que promocionan ellos.

5. ¿Cree que en los puestos directivos también hay el mismo salario? Porque hemos observado que efectivamente en ciertos niveles iniciales o básicos son prácticamente iguales pero a medida que promocionan dentro de la organización los salarios se diferencian.

No, considero que en estos puestos los salarios de los hombres son superiores a los de las mujeres. Además, creo que incluso a la hora de establecer y remunerar los objetivos, las mujeres están muchos más discriminadas que los hombres.

6. Cuando se expone este problema, una reacción normal es que la diferencia salarial es muy difícil de medir por motivos como: los hombres dedican más tiempo, se esfuerzan más, cuentan con mayor antigüedad, asumen más responsabilidades, etc. ¿Piensa usted que es posible medir y hablar de una diferencia salarial únicamente por razón de sexo, sin ir más allá de otros motivos o razones?

Yo creo que aquí se tiene que distinguir entre la época en que la mujer es joven y no tiene hijos, y la época en la que la mujer tiene hijos. Es decir, el problema de la mujer está en la conciliación de su vida laboral y familiar. Cuando la mujer es joven tiene más iniciativas, tiene ganas de prosperar, posee aspiraciones y no ve el límite en su carrera profesional. El problema es que en el momento que tiene hijos, ya antepone la vida familiar sobre sus aspiraciones laborales, mientras que el hombre no lo hace. El hombre puede ser que tenga más ganas de trabajar, que tenga más objetivos pero yo te puedo decir que en la época en la que los dos están en igualdad de condiciones quizás las mujeres tienen mayor proporción a involucrarse en el trabajo que los hombres.

7. ¿Considera usted que a las organizaciones se les puede pedir que actúen buscando facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar para que la mujer no tenga que elegir tanto entre su profesión o su familia, o esto es más un tema privado o personal?

Yo pienso que la empresa debe de ser proactiva y dar la oportunidad a la mujer para que se pueda desarrollar en el campo laboral donde ella está trabajando. Hablo de medidas como por ejemplo horarios más flexibles, trabajos con objetivos menos rígidos, poder trabajar desde casa si el puesto lo requiere, etc.

- ¿Cree que se debe promover un cambio de los valores o principios de aquellas personas que califican la situación actual como normal y consideran que no hay nada que hacer?

Según mi criterio, lo primero que hay que hacer es un cambio de mentalidad, tanto en la familia como en el trabajo. Mientras no cambies eso, se pueden dictar todas las leyes que usted quiera que la mujer seguirá trabajando y tratando de conciliar su vida laboral y familiar.

8. ¿Supone que el problema que estamos identificando es muy general y muy parecido en todas las entidades de crédito o te parece o has oído que hay diferencias de unas a otras?

Yo pienso que cuando la entidad de crédito no es muy grande, en cargos intermedios no existe tanta discriminación. Pero a medida que la entidad es mayor, la discriminación se acentúa tanto en estos cargos como en los más altos.

9. Entrando en datos, hemos observado ciertas diferencias entre Sabadell, Ibercaja y Santander pese a ser los tres grandes entidades y de notable representación. ¿A usted le parece que están todos al mismo nivel o hay aún diferencias entre organizaciones? ¿Siente que hay organizaciones que han avanzado más y han progresado más o no?

Depende de la política que realice cada uno de ellos, es decir, es una cuestión de política empresarial. En principio no veo ninguna razón para ello, simplemente pienso que hay entidades que están más concienciadas que otras.

10. Las 3 organizaciones manifiestan en sus memorias de sostenibilidad del GRI y en las del Global Compact que cuentan con políticas encaminadas a conciliar la vida laboral y familiar, a identificar y combatir desigualdad por razón de sexo, a hacer encuestas de clima laboral siendo proactivos, etc. Aparentemente poseen el sistema necesario para conocer si existe brecha salarial o no, y actuar. ¿Usted que opina de todo lo arriba expuesto? ¿Realmente cuentan con todo ese sistema? ¿Le parece que es suficiente?

No conozco el caso concreto de las entidades financieras y por tanto no puedo ayudaros mucho. No podría decir si lo que dicen que hacen es verdad o mentira. En todo caso, creo que si fuera mentira no se publicaría, son temas sensibles y es demasiado fácil de descubrir y denunciar si no fuera cierto.

Me parece muy bien que se tengan esas iniciativas y en este sentido, es bastante diferente a la información que tengo relacionada con el sector turístico Andaluz.

Pienso que las medidas correctas son las que eliminan barreras, e insisto en que no estoy de acuerdo con las medidas que promueven la discriminación positiva. Echo en falta medidas más pedagógicas encaminadas a formar a la mujer para que identifique prácticas de discriminación, y para que reaccione superando su tendencia a aceptarlo como "normal" y a conformarse con que le dejen trabajar.

11. En términos generales, los tres bancos muestran en sus memorias de sostenibilidad como a nivel administrativo tiene mayoría de mujeres, los mandos intermedios son mixtos pero en la alta dirección son todos hombres. ¿Le parece que esto es una herencia y que con los mecanismos que tienen en marcha van camino de cambiarlo, o es resultado de algo que es actual?

No lo creo y le voy a decir el por qué. En la época actual de crisis se han aprovechado muchas prejubilaciones, con lo cual se ha jubilado gente muy joven, ha entrado mucha gente joven en los bancos y entre esa gente hay muchas mujeres. Por tanto, no pensemos otra vez en el pasado.

- Usted que es más experta que nosotros, ¿En qué año ubicaría la toma de conciencia real?

Yo creo que a partir de los años 2000-2004 ya se va tomando más coincidencia en la empresa, en los planes de igualdad, y todo lo demás.

12. Hemos observado que los salarios sólo los refleja el Banco Sabadell, tal vez los demás no porque consideran que no es información relevante. ¿Ud. piensa que es información significativa y que debería formar parte de la transparencia de estas organizaciones? Para así cualquiera que tuviese interés pudiese acceder a dichos datos fácilmente.

Por supuesto que debería de estar, y esto llevaría a crear un buen clima social y además un buen clima “sanitario” dentro de la misma organización. Si los que dirigen son hombres, a ellos les va a ser difícil ponerse en el lugar de la mujer. Si la directiva es una mujer, comprenderá más a otras mujeres. El problema es que tenemos a los hombres siempre en el poder y es mucho más fácil que una mujer se ponga en la piel de otra mujer, sobre todo a la hora de conciliar.

- Aquí el asunto está en que algunos de ellos afirman que no hay un dilema ético, simplemente los hombres ganan más porque están compitiendo mejor que las mujeres y que cuando las mujeres compitan mejor, irán más arriba y ganaran mas. Esto lleva a ver innecesario revelar dicha información. ¿Está de acuerdo con la anterior afirmación?

No comparto esa visión en absoluto. El problema está en que si a los cuatro meses la mujer se queda embarazada, ya no puede ser directiva y es entonces ahí es donde nace la gran pérdida de oportunidad de las mujeres. En el momento en que el hombre las sustituye, este va a subir más rápidamente que ella estando en ese puesto.

13. Otro de los indicadores que se utilizan es el de existencia de críticas internas, denuncias o algún tipo de activación de mecanismos internos. Hemos visto que nunca ninguna mujer se ha quejado al respecto. ¿Cree que esto es creíble, o mejor dicho, cree que no hay ningún motivo para que no se haya quejado ninguna mujer nunca?

Yo creo que en el fondo las mujeres se sienten culpables. Si no les tratan bien creen que es porque no ascienden lo que deberían de ascender y esto lo piensan porque a veces ya no tienen conciencia y piensan que la culpa es de ellas, que no están llegando a la altura, compitiendo realmente tan bien como sus compañeros, etc.

- ¿Puede ser que la información sí que exista pero no la estén revelando las organizaciones?

¿Usted cree que realmente les interesa a ellos declarar que eso no se esté cumpliendo? Es un tema que no les interesa. Si yo estuviese en un trabajo con una seguridad “real” y me lo preguntaran, ¿cree que tendría la valentía de contarlo?

- ¿Puede ser también que no estén declarando las mujeres una cosa que le parece injusta por miedo a la represalia, que pueda ser luego una barrera en su promoción?

La entidad es un ente pero yo como mujer tengo encima un jefe inmediatamente superior que es el que tiene que rendir frente a la entidad y es el que va a quedar mal porque yo diga que existe desigualdad. Por lo que la entidad como ser queda muy bien pero el que se tiene por encima que no lo está cumpliendo es el que va a quedar mal y este probablemente, sea un hombre.

14. ¿Todo lo anterior lo está diciendo como intuición debido a sus años de experiencia o porque tiene información concreta de las entidades de crédito?

Un poco por lo que estoy viendo en otros sectores y también porque tengo alumnas que han querido y no han podido promocionar. Yo las conozco y están más capacitadas que otros alumnos suyos que han promocionado y ellas ya han asumido que no van a poder llegar a un puesto directivo. Han sido mejores que sus compañeros pero aún así se encuentran por desgracia en esa situación.

15. En general, ¿Cree que en el sector financiero la desigualdad de trato que hemos identificado es mayor o menor que en otros sectores? ¿Podría decir que es un sector que está mejor que otros?

Yo creo que en términos relativos el sector finanzas está mejor que otros sectores. Hay menos desigualdad, sobre todo en los cargos medios, ya que cada vez se está viendo que hay más mujeres que son directoras de oficina. Pero en la proporción de los consejos regionales son muy pocas y ya en los consejos de administración ni hablemos.

1. Brevemente ¿Cuál es su experiencia en desigualdad de género en el empleo? ¿Qué actividades, proyectos o estudios conoce o ha participado sobre estos temas?

Como presidenta de FEDEPE he tenido oportunidad de participar en numerosos foros académicos, institucionales y empresariales sobre desigualdad en el empleo, tanto en el ámbito nacional como internacional. En todos se coincide en la complejidad de dar solución a aspectos como la brecha salarial o alcanzar equilibrio de género en puestos de máxima responsabilidad.

A nivel internacional, por ejemplo, conocemos el trabajo de ONU Mujeres y creemos estratégico alinearnos con sus objetivos y horizontes. En 2015 participamos como ponentes en un panel de expertas en la 59 Cumbre sobre la Condición Social y Jurídica de la Mujer en la sede de la ONU en Nueva York. También participamos en diversas plataformas europeas ligadas al impulso de la mujer profesional y emprendedora como WEP (Women Entrepreneurship Platform).

En España mantenemos buenas relaciones a nivel institucional. Tenemos convenio suscrito con el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad y con otras instituciones. Ahora colaboramos además con el ICEX en la organización de jornadas para incentivar la exportación de las empresas lideradas por mujeres mediante las oportunidades que ofrecen sus programas específicos.

2. Brevemente, como presidenta de FEDEPE ¿tiene información u opinión sobre la desigualdad de género en esas organizaciones? ¿Conoce usted algún caso particular de malas o buenas prácticas sobre igualdad de género en este tipo de entidades? Si es así ¿cuál es?

Las desigualdades de género tristemente se pueden encontrar en casi cualquier organización aunque esta tenga la firme voluntad de no replicar estas discriminaciones. Es así porque estas organizaciones y empresas no viven de espaldas a la sociedad, son un reflejo de ella. Y en nuestra sociedad existe una fuerte y marcada brecha de género. No puedo aportar casos concretos y evidentes porque si los conociera nuestra obligación como Federación sería denunciarlo. Pero existen casuísticas que ilustran estas desigualdades vinculadas a la cultura del trabajo sobre los horarios, la maternidad o la gestión del tiempo. Necesitamos transformar la sociedad desde nuestro ámbito de actuación.

3. Brevemente, como mujer empresaria, en su desempeño profesional ¿ha tenido relaciones profesionales con entidades del sector financiero? ¿Han sido lo bastante duraderas para tener información u opinión sobre la desigualdad de género en esas entidades? Si es así ¿qué información u opinión tiene?

En mis más de 25 años de experiencia como empresaria y en mis años como presidenta de FEDEPE he constatado varias cuestiones al respecto que, por otro lado, son visibles para cualquier buen observador: cuanto más arriba se sube en el escalafón menos mujeres hay en puestos directivos. No obstante, cuando a mujeres brillantes se les da la oportunidad de dirigir y tomar decisiones en entidades financieras, estas mujeres aportan grandes resultados y, como el sector además suele valorar los datos asépticos, su trabajo se reconoce con ascensos y nombramientos. Este es el caso de varias premiadas FEDEPE.

4. ¿Cree Ud. que la dificultad para definir con precisión qué es la desigualdad de género en el empleo es justificación para no medirla?

Creo que, efectivamente, medir la desigualdad de género en su conjunto es complejo y rebosa cualquier patrón de medida. Pero, sin embargo, existen multitud de indicadores (salarios, competencias, engagement...) que son cuantificables y nos dan una buena instantánea de salida sobre el rol, número y reconocimiento corporativo a las mujeres que forman parte de los equipos en las empresas. El primer paso es voluntad de querer ver ese desequilibrio de género, no hay excusas para ello, y trazar un plan para ir equilibrando desde lo más básico y acuciante, como puede ser la brecha de género o la falta de liderazgo femenino, hasta los contextos (horarios, flexibilidad laboral, criterios de valoración en las promociones...) e intangibles (cultura del trabajo orientada al valor añadido de la diversidad) que marcan la igualdad o desigualdad.

5. ¿Cree usted que a las organizaciones se les puede pedir que actúen contra la desigualdad de género en el empleo? ¿O considera que es un asunto de educación personal y no se debe tratar a nivel de organización?

Para conseguir la igualdad de género todos los actores sociales tienen que implicarse, incluidas las organizaciones. Existe una palabra que define muy bien esta cuestión, aunque generalmente se emplea vinculada solo a la conciliación, esta palabra es la corresponsabilidad. Personas, organizaciones, instituciones y entidades de la sociedad civil somos corresponsables del entorno profesional que construimos a diario.

Cuando hablamos de alcanzar la igualdad de género en el empleo, estamos hablando de cuestiones que afectan directamente al 52% de la población, pero indirectamente a un porcentaje aún mayor por el trasvase de mejora directa a las familias. Por tanto, luchar contra la desigualdad de género debería ser prioritario. En FEDEPE

hemos realizado un llamamiento a todas las fuerzas políticas para que alcancen un gran Pacto de Estado sobre la Igualdad de Oportunidades. Somos conscientes de que son necesarios cambios tan estructurales que este compromiso de las organizaciones e instituciones se quedaría cojo si no contase con la involucración de todas y todos nosotros, a título personal también tenemos capacidad de transformar nuestro entorno.

6. ¿Cree Ud. que todos los bancos están igual o le parece que hay diferencias significativas entre entidades? ¿Puede poner ejemplos de entidades financieras más equitativas y menos?

Existen diferencias significativas. Depende de la cultura corporativa y del trabajo de cada entidad, algunas son muy tradicionales en su cultura de trabajo aunque apliquen todo tipo de criterios de modernidad a su modelo de negocio. Creo que es interesante observar estos años una profunda transformación en valores y en modelos de trabajo en las entidades bancarias de mayor tamaño. Están demostrando una gran cintura a la hora de adaptarse a las tendencias sociales, entre ellas apostar por el liderazgo femenino.

Respecto a entidades concretas creo que destacan algunas que han recibido el Premio FEDEPE Política de Empresas a favor de las Mujeres porque se toman en serio sus planes de igualdad y los números avalan los resultados. Las menos equitativas quedan retratadas en sus consejos de administración donde la presencia femenina es algo más que escasa. La igualdad de género de cualquier entidad se refleja de forma piramidal, cuánto más equilibrio hay en la cúspide, mayor equilibrio suele haber también en la base.

7. Las entidades objeto de estudio: Santander, Sabadell e IberCaja declaran tener en marcha planes de igualdad, planes de conciliación laboral y familiar, instrumentos de comunicación y de recogida de opinión, encuestas de clima laboral, responsables a los que acudir en caso de problemas, etc. Aparentemente poseen el sistema necesario para conocer si existe brecha salarial o no, y actuar. De acuerdo a sus memorias llegan a la conclusión de que no tienen desigualdad de género en sus instituciones. ¿Usted qué opina de todo lo arriba expuesto? ¿Realmente cuentan con todo ese sistema? ¿Realmente es efectivo?

En todo sistema de criterio y medición, como señalaba antes, es importante analizar los indicadores barajados, pero no se puede perder de vista factores o barreras invisibles, ligadas a la subjetividad. Estos no son solo difíciles de medir si no que en ocasiones son intangibles; y como tales en ocasiones, negados.

8. En términos generales, los tres bancos muestran en sus memorias de sostenibilidad como a nivel administrativo tiene mayoría de mujeres, los mandos intermedios son mixtos pero en la alta dirección son todos hombres. ¿Le parece que

esto es una herencia de cuando el banco solo empleaba hombres? ¿Qué la evolución normal es que se iguale el número de mujeres y hombres en la alta dirección a medida que promocionen los mandos intermedios? ¿O que es el reflejo de una desigualdad de género en la promoción?

Los estudios señalan que las mujeres representamos más del 60% de los licenciados en España. Es lógico que esta mayor cualificación sea visible en puestos intermedios que requieren habilidades específicas. No obstante, la brecha, tanto en banca como en otros sectores económicos, llega en la promoción a puestos de dirección y liderazgo. Muchos de estos puestos tienen criterios de selección de puestos directivos que incluyen, por ejemplo, postgrados como MBAs donde la presencia de mujeres ronda el 35%. Esta es una primera barrera. Pero, quizás son más determinantes en que haya escasas mujeres en los consejos de administración, los criterios de la cultura de trabajo que aporta barreras invisibles, pero que frenan que haya más mujeres en alta dirección empresarial.

9. Hemos observado que la proporción de hombres y mujeres era muy desigual en las tres entidades estudiadas hace relativamente poco (entre 15 y 20 años) y muy rápidamente se ha igualado. Los tres bancos reflejan en sus memorias de sostenibilidad que esto se debe a “políticas de igualdad” ¿Está de acuerdo con esta afirmación? ¿O cree que se debe a que la mayoría de los demandantes de empleo en esas entidades son mujeres?

Creo que es una síntesis de ambas. En estos 20 años las mujeres hemos entrado plenamente en el mercado laboral y según la OIT la media de remuneración acorde a capacitación y valía de las mujeres trabajadoras es superior a la media. Las mujeres somos productivas y rentables. Esto sin duda llega al mercado laboral con cierta naturalidad y las mujeres somos mayoría en muchas oficinas, despachos, redacciones, consultas médicas, juzgados y oficinas bancarias. Del mismo modo, ha crecido exponencialmente en las últimas dos décadas con estudios universitarios especializados en económicas y gestión empresarial. Pero, sin los planes de igualdad, sin un compromiso interno de las entidades bancarias con la igualdad de oportunidades entre géneros, no se hubieran conseguido ciertos equilibrios. Las mujeres partíamos de una situación tan desigual en las cuestiones bancarias que necesitaba de herramientas e instrumentos para acelerar el equilibrio. Hace tan sólo 40 años las mujeres no podíamos ni siquiera abrir una cuenta bancaria, ahora, aunque aún sean pocas, existen mujeres que presiden bancos internacionales.

10. En cuanto a salarios, hemos observado también que existen diferencias desde el 5% hasta el 20% en salarios, favorable a los hombres, por puestos de trabajo equivalentes en principio (antigüedad, responsabilidad, formación, etc.). Esto basado en sus propios datos (concretamente del B. Sabadell, ya que Santander e

IberCaja no reflejan este tipo de información). ¿Cree Ud. que se debería analizar y comunicar esta información? ¿Cree Ud. que estos datos revelan una diferencia de salario por cuestiones de género? ¿O es por otras cuestiones?

Este tipo de brecha suele ser objetiva y sencilla de ver en el diagnóstico de datos, pero complicada y compleja de erradicar. Esta brecha tiene mucho que ver con tangibles e intangibles. En primer lugar, tiene que ver con las reducciones de jornada por maternidad, con la sobrecualificación femenina en determinados puestos, con la falta de promoción de las mujeres... y respecto a los intangibles con el escaso reconocimiento a la excelencia de las mujeres en sus responsabilidades, con la falta de corresponsabilidad en los entornos familiares/laborales de las mujeres, también con cierta timidez de las mujeres a la hora de solicitar aumentos de sueldo o reconocimiento de categorías según funciones realizadas.

11. Otro de los indicadores que se utilizan es el de existencia de críticas internas, denuncias externas o algún tipo de actividad en los mecanismos de gestión específicos de género. No hemos encontrado nada de todo ello ¿Cree Ud. que no ha habido motivo o es más bien algún tipo de autocensura?

Uno de los problemas con los que nos topamos en FEDEPE a la hora de trasladar nuestro mensaje es la negación y la incredulidad. Tenemos un marco legal igualitario, esto es verdad, que garantiza una igualdad formal que, desgraciadamente, no se traduce en una igualdad real en el día a día. Esta igualdad formal, a veces, hace que la gente crea que esa igualdad real ya está conseguida y nos pregunta qué más queremos las mujeres. Creo que más que autocensura en todas estas cuestiones vinculadas a las denuncias por acoso sexista o discriminación salarial, por ejemplo, se abordan con cierta ceguera social. Quiero decir con ello que tienden a ser consideradas como cuestiones menores, son minusvaloradas y llevarlas al siguiente nivel es complicado para la mujer que denuncia porque tiene que enfrenarse a ese cuestionamiento inicial, una doble victimización para la denunciante.

12. Finalmente, en general y en relación a las desigualdades de género en contratación, salario y promoción, las entidades financieras comparadas con las entidades de otros sectores económicos ¿considera Ud. que están mejor, igual o peor?

Como señalaban antes, los bancos eran entidades claramente masculinizadas hace unos años. El proceso de incorporación de la mujer a sus equipos y cuadros directivos está siendo progresiva, pero es similar a otros sectores. Es decir, pese a los avances seguimos encontrando una brecha en el acceso a los consejos de administración y a la alta dirección. Sin embargo, el ejemplo de algunas brillantes mujeres ha demostrado que las barreras de excelencia están superadas con su gestión de éxito.

Anexo X: Entrevista transcrita a un empleado de Ibercaja

1. Brevemente, ¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando en el sector financiero? ¿Lo ha hecho siempre en Ibercaja o ha trabajado en otras entidades? En dicho caso, observa usted diferencias en cuanto a género entre las empresas?

Llevo trabajando en el sector financiero 14 años, los dos primeros en Bancaja y el resto en Ibercaja. En ningún caso he observado diferencias en cuanto a género, tanto en Bancaja como en Ibercaja.

2. ¿Cuál es en la actualidad el puesto que desempeña en Ibercaja?

El puesto que ocupo en la actualidad es de administrativo (puesto de caja).

3. Relacionado con la pregunta anterior, ¿considera usted que existe desigual promoción para acceder a dicho puesto de trabajo entre hombres y mujeres? ¿Y en las demás categorías de la empresa?

Considero sinceramente que existen las mismas opciones de promoción en puestos de oficina que son los que conozco. La sensación que tengo, por lo menos en las zonas que he trabajado, es que en la promoción tan solo se tienen en cuenta méritos personales sin tener en cuenta el sexo.

- En las memorias de sostenibilidad de Ibercaja aparece como en 2008 las mujeres promocionaban más que los hombres pero durante el período 2009-2014 deja de aparecer ese dato desglosado por sexo. ¿Cuál considera usted que es el motivo?

Desconozco el motivo, pero estoy casi seguro que la proporción no variará mucho.

4. En cuanto al perfil de la plantilla, en 2008 el 40% de los trabajadores eran mujeres, dato que se amplía hasta un 44% en 2014. En paralelo, se aprecia como durante todo este período es mayor el número de incorporaciones masculinas que femeninas. Las anteriores incorporaciones suceden a pesar de ser mayor el número de licenciadas en económicas y similares y pese a la abundante presencia de las mujeres en el mundo laboral. Por tanto, ¿por qué considera usted que sigue existiendo ese desequilibrio en la plantilla y esa desigualdad de oportunidades de incorporación laboral?

Creo que los porcentajes están casi parejos y que no se tiene en cuenta el sexo a la hora de incorporar nuevos empleados.

5. Ibercaja muestra en sus memorias de sostenibilidad que a nivel administrativo más de un 60% son mujeres, los mandos intermedios son mixtos, pero en la alta dirección las desigualdades se disparan, siendo en 2008 un 23 el porcentaje de mujeres directivas y, 6 años más tarde, un 24%. ¿Le parece que esto es una herencia de cuando el banco solo empleaba hombres? ¿Qué la evolución natural es que se iguale el número de mujeres y hombres en la alta dirección a medida que promocionen los mandos intermedios? ¿Podría hablarse del fenómeno denominado “techo de cristal”?

Creo que paulatinamente se irán igualando los porcentajes también a nivel directivo.

6. El número de bajas es todos los años y cada vez más acentuado, mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Este dato se contradice con la tradicional “teoría” de que las mujeres tienen mayores dificultades de acceso al mundo laboral debido a sus notables interrupciones para el cuidado de la familia y el hogar. ¿Qué opina usted al respecto? ¿A qué se deben normalmente las bajas en Ibercaja?

Las bajas más prolongadas que he visto en oficina han sido por 2 embarazos en los que sustituí a las empleadas en sus oficinas cuando yo estaba empezando. En la oficina en la que he estado la mayor parte del tiempo, las bajas han sido prácticamente nulas y muy breves, por enfermedades leves.

7. En cuanto a salarios, únicamente Banco Sabadell los revela y con ello se observa que existen diferencias desde un 7% hasta un 12%, favorable a los hombres, por puestos de trabajo equivalentes en principio (antigüedad, responsabilidad, formación, etc.). ¿Cree Ud. que estos datos revelan una diferencia de salario por cuestiones de género? ¿O es por otras cuestiones? ¿Por qué Ibercaja no publica este tipo de información? ¿Cree Ud. que esta se debería analizar y comunicar?

Me parecen muy sorprendentes estas diferencias de salarios en el Sabadell ya que nunca he oído nada parecido en las 2 entidades en las que he estado.

8. IberCaja declara tener en marcha planes de igualdad, planes de conciliación laboral y familiar, instrumentos de comunicación y de recogida de opinión, encuestas de clima laboral, responsables a los que acudir en caso de problemas, etc. Aparentemente posee el sistema necesario para conocer si existe brecha salarial o no, y actuar. De acuerdo a sus memorias, llega a la conclusión de que no existe desigualdad de género en sus entidades. ¿Usted qué opina de todo lo arriba expuesto? ¿Realmente cuenta Ibercaja con todo ese sistema? ¿Es objetivamente efectivo?

Efectivamente he comprobado que Ibercaja tiene firmado con los sindicatos un plan de igualdad que contiene medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres y colaborar en la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados. Además de esto tengo la sensación de que la entidad tiene asumidos estos preceptos desde hace tiempo.

9. Otro de los indicadores que se utilizan es el de existencia de críticas internas, denuncias externas o algún tipo de actividad en los mecanismos de gestión específicos de género. No hemos encontrado nada de todo ello. ¿Cree Ud. que no ha habido motivo o es más bien algún tipo de autocensura?

Lo desconozco.

10. ¿Cree usted que a las organizaciones se les puede pedir que actúen contra la desigualdad de género en el empleo? ¿o considera que es un asunto de educación personal y no se debe tratar a nivel de organización?

Considero que si se les debe pedir en estos momentos actuaciones a favor de la igualdad, sobre todo en pequeñas empresas. Aunque creo que poco a poco la sociedad va teniendo más asumidos estos preceptos.

11. ¿Cree Ud. que todos los bancos están igual o le parece que hay diferencias significativas entre entidades? ¿Puede poner ejemplos de entidades financieras más equitativas y menos?

Desconozco otros casos aparte de las 2 entidades en las que he estado. Pero me sorprende que haya desigualdades por experiencia en estas dos entidades.

12. Finalmente, en general y en relación a las desigualdades de género en contratación, salario y promoción, las entidades financieras comparadas con las entidades de otros sectores económicos ¿considera Ud. que están mejor, igual o peor?

Supongo que estarán mejor en general, ya que al ser grandes empresas, los sindicatos siempre han tenido bastante fuerza a la hora de reclamar estos y otros derechos.

1. Brevemente, ¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando en el sector financiero? ¿Lo ha hecho siempre en Sabadell o ha trabajado en otras entidades? En dicho caso, observa usted diferencias en cuanto a género entre las empresas?

Llevo trabajando en el sector financiero 28 años, 25 años en la CAM y desde 2012 en Sabadell. Entre ambos bancos no observo diferencias de género, pero sí que es verdad que siempre se da la misma diferencia: hay cargos de mujeres en ambos bancos pero siempre acaban habiendo más hombres en cargos superiores que mujeres.

2. ¿Cuál es en la actualidad el puesto que desempeña en Sabadell?

Soy Comercial.

3. Relacionado con la pregunta anterior, ¿considera usted que existe desigual promoción para acceder a dicho puesto de trabajo entre hombres y mujeres? ¿Y en las demás categorías de la empresa? En las memorias de sostenibilidad de Sabadell se muestra que en todo el período comprendido entre 2006-2014 las mujeres promocionan más que los hombres, pero no se detalla en que puestos.

Es lo mismo que te estoy comentado, por tema de género no hay distinción y para acceder a un puesto te piden los mismos requisitos. Lo que es verdad es que esto siempre lleva una parte que no se ve. Entonces, necesitas mucha dedicación al trabajo, si tú realmente quieres aspirar dentro del trabajo, entre otras cosas y aunque no es lo que toca pero es lo que hay, está el dedicarle muchas horas fuera de la jornada real que hay. Que pasa, que las mujeres normalmente reducen antes al trabajo que a la familia, no todas, pero suele ser así. Esto se da en todos los niveles de la empresa.

Por otro lado, creo que las mujeres promocionan más porque ha habido mayor número de incorporaciones de mujeres que de hombres en los últimos años. Desde que yo trabajo, cada vez han sido más mujeres las que se han incorporado más al mundo laboral y eso ha hecho que esté más igualada la plantilla. Además, parece que cada vez más estas no se “conforman” con quedarse en los puestos más bajos y van poco a escalando puestos.

También es verdad que cuando empecé a trabajar, yo lo que más quería era trabajar y llegar a cargos superiores, pero con la edad vas cambiando más la forma de pensar y dando más preferencias a otras cosas. Desafortunadamente, en este sector que trabajo yo por mucho que las entidades lo nieguen, se trabaja muchas horas por la tarde y muchas horas “por amor al arte” y yo además de trabajo, tengo una familia y unas horas libres que las quiero utilizar.

4. En cuanto al perfil de la plantilla, en 2006 el 43% de los trabajadores eran mujeres, dato que se amplía hasta un 50% en 2014. ¿A qué cree que se debe este aumento de plantilla femenino?

Yo creo y basándome en mi opinión personal que, en primer lugar, es porque las entidades buscan también la igualdad de cara al público. En segundo lugar, porque cada vez hay más mujeres incorporadas al mundo laboral. Y la última y la que más quiero matizar, es porque se han dado cuenta de que las mujeres son más eficientes que los hombres.

5. Sabadell muestra en sus memorias de sostenibilidad que a nivel administrativo entre 2006 y 2012 en torno a un 55% son mujeres, dato que aumenta durante 2013-2014 a más de un 60%. ¿A qué cree que se debe este aumento de plantilla femenina en la administración?

El banco Sabadell se ha formado a partir de muchas integraciones. La última fue la incorporación de la CAM, banco con oficinas más grandes y con una plantilla más igualada. Este motivo tal vez haga subir este porcentaje, porque han sido muchas administrativas las que de CAM han pasado a trabajar en Sabadell.

Por otro lado, se detalla todo los años los porcentajes de empleados por sexo en la dirección y en la alta dirección. En el primer caso, la presencia de mujeres gira en torno a un 25% y en el segundo caso, en torno a un 8%. ¿Le parece que esto es una herencia de cuando el banco solo empleaba hombres? ¿Qué la evolución natural es que se iguale el número de mujeres y hombres en la alta dirección a medida que promocionen los mandos intermedios? ¿Podría hablarse del fenómeno denominado “techo de cristal”?

Yo me imagino que sí que es debido al techo de cristal. No lo sé tampoco con certeza, porque no conozco gente en ese nivel, pero yo no creo que sea la empresa la que les impida subir ya que si hay mujeres en cargos directivos. Pero, si que es verdad que cuando altos son los cargos, siempre hay más hombres que mujeres, siempre, y en bandos intermedios también. En mi zona por ejemplo, de 19 oficinas en dirección hay cinco directoras y el resto son todo directores. Sí que es verdad que las oficinas más grandes son todo hombres directivos.

En cuanto a la herencia, puede ser que sí, pero no lo sé defender con certeza.

6. En cuanto a salarios, únicamente Banco Sabadell los revela y con ello se observa que existen diferencias desde un 7% hasta un 12%, favorable a los hombres en todos los niveles, por puestos de trabajo equivalentes en principio (antigüedad,

responsabilidad, formación, etc.). ¿Cree Ud. que estos datos revelan una diferencia de salario por cuestiones de género? ¿O es por otras cuestiones?

Es un dato curioso y que me sorprende mucho. En principio, realmente no tiene ningún sentido porque, además de estar muy implicados los sindicatos, los salarios se bareman y según la categoría en la que estés te corresponde un salario u otro. Yo creo y quiero pensar que el tema va por categorías y tienes un sueldo asignado, independientemente si eres hombre o mujer. Por lo que, posiblemente esto tenga una razón pero no se decirte cual puede ser que no sea por motivos de antigüedad, complementos, etc.

7. Banco Sabadell declara tener en marcha planes de igualdad, planes de conciliación laboral y familiar, instrumentos de comunicación y de recogida de opinión, encuestas de clima laboral, responsables a los que acudir en caso de problemas, etc. Aparentemente posee el sistema necesario para conocer si existe brecha salarial o no, y actuar. De acuerdo a sus memorias, llega a la conclusión de que no existe desigualdad de género en sus entidades. ¿Usted qué opina de todo lo arriba expuesto? ¿Realmente cuenta Sabadell con todo ese sistema? ¿Es objetivamente efectivo?

Encuestas desde luego hacen muchas, sobre todo para quedar bien como empresa. Pero a la hora de contestarlas, las respuestas están un poco condicionadas y no te permiten poner lo que realmente piensas o sientes, aparentado así una situación que no es real de los empleados.

En cuanto a los planes de igualdad, realmente yo no noto ese aspecto en el día a día de la empresa. Es verdad que trabajo en un grupo muy reducido de personas, y por donde he pasado nunca he tenido problemas con ningún compañero. Pienso que depende más de algún compañero que de la empresa en general.

Finalmente, en cuanto a los planes de conciliación laboral y familiar, los tienen pero no son para todos los niveles por igual. En mi caso tengo bastante flexibilidad horaria pero hay otros en los que no, como es el caso de una compañera mía con dos hijos pequeños. Ella ocupa el cargo de cajera y ha tenido más dificultades para que le acepten el poder entrar más tarde por las mañanas. En principio lo pidió al director de la oficina y no le puso problemas. Pero un día vino otro jefe superior y al ver que no estábamos ni ella, ni otro compañero, ni yo, no le hizo ninguna gracia cuando en teoría son ellos los que deben aceptar y no criticar esta flexibilidad como consecuencia a sus planes y políticas.

Además, justamente en este caso, el marido de esta compañera mía también trabaja en la entidad. Él, sin embargo, ocupa otro cargo en el que realmente no es tan

importante estar a las 8 de la mañana preparando todo en caja. Por lo que él en teoría lo tendría más fácil y conllevaría menos problemas el pedir un cambio en el horario pero, o bien él prefiere no ceder o bien ella es la que elige un cambio o reducción en la jornada. Muchas veces somos nosotras mismas las que nos declinamos más por estar con nuestra familia.

8. Otro de los indicadores que se utilizan es el de existencia de críticas internas, denuncias externas o algún tipo de actividad en los mecanismos de gestión específicos de género. No hemos encontrado nada de todo ello. ¿Cree Ud. que no ha habido motivo o es más bien algún tipo de autocensura?

Puede ser que si que haya habido críticas internas pero, al final, para que haya una crítica real, tienes que ir primero a tu inmediato superior, de ahí al director de zona, de ahí a regional, de ahí a la territorial y finalmente la nacional. Por lo que pienso que son cosas que suelen llegar como mucho a nivel territorial. En general, se intentan buscar soluciones entre oficinas o por zonas para evitar que el problema vaya más allá y tenga realmente un importante peso. Yo creo que no habrá casos de este tema que hayan llegado tan arriba, se habrán salvado seguro, sobre todo por la fama reputacional de la entidad.

9. ¿Cree usted que a las organizaciones se les puede pedir que actúen contra la desigualdad de género en el empleo? ¿O considera que es un asunto de educación personal y no se debe tratar a nivel de organización?

Es una cosa de nivel personal pero siempre puedes encontrarte con algún caso inadecuado en el que sí que se debería intervenir. Entonces, lógicamente, las organizaciones sí que deben tener unos criterios para impedir las desigualdades de género.

Hay una cosa que esta clara, y es que si todo fuésemos personal correctas, no se tendrían problemas. Si hay alguien que no lo es y no hay nadie que puede frenar sus acciones, si que debería intervenir una organización para impedir que eso vaya a más.

Pero, en general, pienso que sobre todo en las empresas grandes, los del departamento de RR.HH. tienen muy controlado este tema y organizan sus plantillas teniendo en cuenta que deben ser iguales en cuanto a género. Este hecho se ve cada vez más también en los partidos políticos. En la alta dirección no se ve tan claro pero puede que sea también porque no hay tantos puestos a ocupar y son más las mujeres que se quedan por el camino.

Yo desafortunadamente pienso que las mujeres cada vez se están echando más atrás, algo que es fuerte después de todo lo que se ha peleado. Esto no sucede en el caso de los hombres porque tienen más entendido que ellos son los que tienen que ir a trabajar y

no quedarse en casa ocupándose de las tareas del hogar y/o de los hijos. Las mujeres en cambio, nos hemos incorporado al mercado laboral pero seguimos con la mentalidad de seguir ocupándonos de estas tareas. Esto lo veo una cosa muy difícil de cambiar porque estamos inculcados así y porque en determinadas ocasiones, como el parto y la lactancia, sólo podemos hacerlo nosotras.

10. ¿Cree Ud. que todos los bancos están igual o le parece que hay diferencias significativas entre entidades? ¿Puede poner ejemplos de entidades financieras más equitativas y menos?

Yo creo que más o menos todas las entidades están igual. Lo que son grandes empresas, como son las entidades financieras, lo tienen muy mirado y estudiado. Más que nada porque los sindicatos se involucran en que al menos hayan unas cosas mínimas que se cumplan, y también por parte de los departamentos de RR.HH. de cada organización.

11. Finalmente, en general y en relación a las desigualdades de género en contratación, salario y promoción, las entidades financieras comparadas con las entidades de otros sectores económicos ¿considera Ud. que están mejor, igual o peor?

Vuelvo a incidir en lo mismo, no creo que sea por sector, sino por tamaño de empresa, y pienso que todas las grandes empresas están igual porque lo tienen muy estudiado. Pero si que puede estar el sector financiero mejor que otros.

Finalmente, si en el sector financiero existe brecha salarial sólo pienso que es por motivo de los variables por incentivos. Quién tiene menos dificultades de trabajar más horas, poseerá más incentivos que quien no lo haga y, por tanto, cobrarán más dinero. Cómo en este sector se renuncia más en general por parte de las mujeres a ganar incentivos, las desigualdades se disparan por esto. Aunque esto es muy relativo, porque no sé hasta qué punto los hombres cobran más incentivos que las mujeres.