

POR UN PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL BBVA

Te presentamos nuestro proyecto de Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en el BBVA, que el pasado 29 del octubre expusimos al Banco para negociarlo, obteniendo una respuesta positiva.

Los derechos formales de las mujeres en nuestra sociedad han experimentado un avance cualitativo muy importante en los últimos años. Iniciativas legislativas propias, junto a directivas de la Unión Europea, que deben de ser trasladadas a la normativa interna de los estados miembros, abren caminos para que la igualdad formal entre hombres y mujeres sea efectiva. No obstante, todavía existe una brecha entre los derechos formales y la realidad, por lo cual los desequilibrios son evidentes y las causas complejas.

El incremento de la presencia femenina en el sector financiero, y en el BBVA en particular, es una muestra de la incorporación de la mujer en todos los ámbitos sociales y en el mundo laboral. Pero a pesar del gran incremento de mujeres en las plantillas, los desequilibrios subsisten. Diferencias retributivas, distinta valoración de los trabajos realizados por mujeres, escasa presencia de mujeres en los puestos de más alta responsabilidad, etc.

No se trata de problemas individuales, sino que deben formar parte de las políticas empresariales. La empresa también es un agente social y como tal es responsable y no

puede eludir su papel de reequilibrio en las relaciones laborales.

La necesidad de promover un Plan de Igualdad en BBVA surge de la constatación, no solo de los datos –que ponemos de manifiesto con algunos gráficos–, sino también de nuestro trabajo diario de seguimiento de cual es el verdadero sentir y grado de satisfacción de la plantilla.

Lo que se refleja muy bien en este texto: *"Supongamos una carrera en la que a algunos corredores se les ha asignado una pesada carga porque pertenecen a un determinado grupo. A causa de este handicap, el corredor medio con carga, quedará rezagado en relación al corredor medio sin carga, aunque algunos corredores con carga adelantarán a algunos corredores sin carga.*

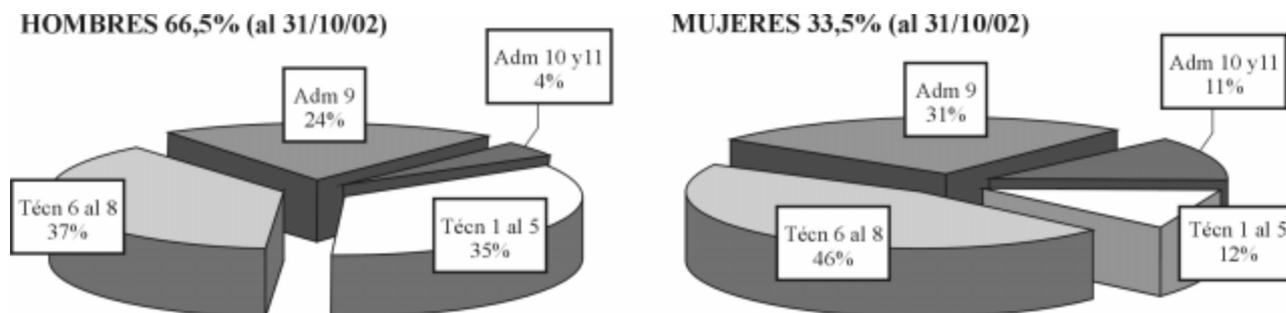
El objetivo de todo Plan de Igualdad de Oportunidades es eliminar las discriminaciones directas e indirectas que sufre un colectivo, en concreto aquí las mujeres del BBVA, y compensar los efectos de la discriminación con medidas de acción positiva

Abora supongamos que alguien agita una varita mágica y que las cargas desaparecen de las espaldas de los corredores. Si los dos grupos de corredores son iguales en capacidad, la principal diferencia entre los grupos con carga y sin carga deja de aumentar, pero aquellos que sufrían por la discriminación previa nunca se equiparán. Si se pudiera pasar relevo a sus hijos, no habría igualación de la carrera ni siquiera a través de generaciones.

La carrera sólo podría volverse limpia si cada uno fuera obligado a parar y a comenzar de nuevo en la misma línea de salida, si todos los que no llevaban carga fueran obligados a cargar peso hasta que las diferencias en el promedio de ejecución de grupos desaparecieran, o si quienes habían sufrido desventaja en el pasado recibieran privilegios especiales hasta que se equiparasen." (Thurou, 1980)



Las medidas de acción positiva son medidas temporales que discriminan favorablemente a un colectivo desfavorecido. Las desigualdades con finalidad igualitaria son muy frecuentes en nuestra sociedad, como por ejemplo las de tipo fiscal.



Hombres y mujeres entran al banco con el mismo grado académico, pero una vez superado el periodo de prueba su carrera profesional no es igual. Existen obstáculos –el llamado techo de cristal– que impiden a las mujeres alcanzar los mismos niveles profesionales que sus compañeros, viendo frustradas sus expectativas de una carrera profesional en igualdad. Valga como ejemplo que no hay ni una Directora de Zona. Estos obstáculos deben desaparecer. Es necesario y urgente promover un Plan de Igualdad.

Nuestras propuestas son:

1. Defensora de la Igualdad. Nombramiento por consenso entre la empresa y el sindicato, con las siguientes funciones:

- Asesorar en caso de discriminación.
- Atender con rapidez los casos de acoso sexual.

2. Comisión para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Composición paritaria entre representantes sindicales y empresa. Objetivos:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Impulsar medidas que faciliten la equiparación entre hombres y mujeres.
- Detectar posibles situaciones de desigualdad.
- Impulsar medidas correctoras.

3. Contratación

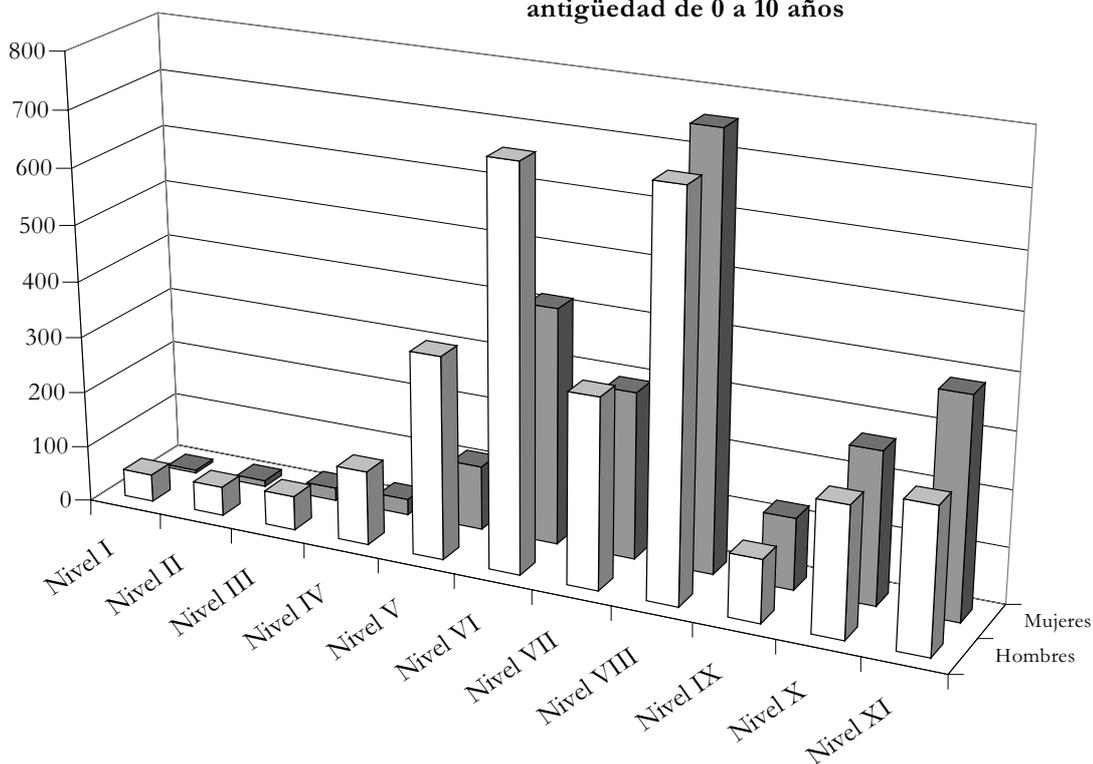
- Establecer criterios para hacer posible, en un plazo a determinar, la paridad de géneros en la plantilla del BBVA.
- Sensibilizar para que modifiquen sus actitudes las personas responsables de los departamentos que intervienen en los procesos de selección de personal.
- A Setiembre 2002 hay en los contratos en prácticas (Nivel 8) más mujeres (56,2%) que hombres (43,8%). Debe mantenerse esta proporción al consolidar los contratos.

4. Promoción

- Identificar los impedimentos que encuentran las mujeres para promocionar.
- Analizar los sistemas de evaluación internos.
- Comparar los itinerarios profesionales de hombres y mujeres en el BBVA.
- Determinar un plazo para equilibrar el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad.



Distribución por Niveles de la plantilla con contrato indefinido y con antigüedad de 0 a 10 años



	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII	Nivel IX	Nivel X	Nivel XI
□ Hombres	49	52	61	132	360	708	338	708	112	232	258
■ Mujeres	5	11	23	28	114	419	296	761	127	270	389

En las últimas promociones también se mantienen las desigualdades. Hombres y mujeres entran con el mismo Nivel, pero la promoción no sigue el mismo ritmo para las mujeres. El llamado “techo de cristal” aparece a partir de los niveles V y VI.

5. Formación

- Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras. Impartir la formación lo más ajustada posible a la jornada laboral.
- Programar cursos sobre Igualdad para personas responsables de selección, contratación, promoción y negociación colectiva (responsables de RR.HH. y sindicalistas).

6. Salud laboral

- Establecer criterios de género en las evaluaciones de riesgos laborales.
- Impulsar la aplicación de la normativa vigente en prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia.
- Revisiones médicas específicas por género.

7. Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas

- Revisar la aplicación de la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Facilitar la utilización por parte de toda la plantilla de los permisos de maternidad/paternidad.
- Facilitar permisos para atender a familiares dependientes (hijos menores de 10 años o padres que no se puedan valer por sí mismos) en caso de enfermedad.



- Posibilidad de cambiar la hora de lactancia por tres semanas más de permiso de maternidad/paternidad.
 - Evitar actuaciones, en todas las áreas de BBVA, que atenten contra la filosofía de la mencionada Ley de Conciliación.
- 8. Acoso sexual.** Por acoso sexual se entienden todas aquellas conductas de naturaleza sexual desarrolladas en el ámbito de la organización de la empresa. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones personales libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona a quien se dirigen.
- Efectuar una campaña de información y sensibilización entre la plantilla.
 - Erradicar esa lacra del BBVA.
 - Establecer un Protocolo de procedimiento especial para tratar los casos de acoso, que:
 - Sea claro, rápido y preciso.
 - Respete la intimidad y dignidad de la persona afectada.
 - Evite tener que relatar la historia de un lado a otro.
 - Garantice confidencialidad y reserva absoluta.
 - Tenga un plazo máximo de resolución de siete días.
- 9. Representación pública de la empresa: Imagen y lenguaje**
- Incluir mujeres en la representación de la empresa, en cualquier aparición en actos públicos y medios de comunicación.
 - Analizar el uso del lenguaje en la correspondencia, impresos, folletos, rótulos, publicidad, tarjetas, etcétera, para darle un carácter no sexista.
 - Incluir lemas e imágenes en las comunicaciones de la empresa que manifiesten un claro apoyo a la igualdad de oportunidades.
- 10. Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad**
- Evaluación periódica por parte de la Comisión para la Igualdad de la situación de las trabajadoras en la empresa.
 - Tomar iniciativas para modificar y cambiar las actuaciones en función de los resultados.
 - Indagar las causas que puedan justificar no haber logrado los objetivos propuestos.

Noviembre de 2002



Estas son nuestras propuestas para conseguir la Igualdad de Oportunidades en un futuro próximo y deseamos que nos acompañes y nos des tus ideas, tu experiencia y tu apoyo en este recorrido.

ENVÍANOS AHORA TU SOLICITUD DE AFILIACIÓN

Nombre y Apellidos _____ Matrícula _____

Oficina _____ Provincia _____ Clave Oficina _____

¿por qué esperar un día más para entrar con seguridad en el futuro?



Tel. 93 401 44 53 – 91 594 42 36 – Fax 93 401 43 15 - bbvaccoo@comfia.net
 Visítanos en Internet: www.comfia.net/bbva/index.htm