



igualtat de gènere

Quina formació reben els nostres gestors de personal? No els ensenyen que no es pot jugar amb la vida de les persones?

La Responsabilitat Social d'una Empresa es demostra, entre altres coses, promovent la igualtat d'oportunitats i complint la Llei de conciliació de la vida laboral i familiar.

BBVA: Un atropellament més a la igualtat

“La meva filla aviat farà quatre mesos i hauré de reincorporar-me al meu lloc de treball. Em fa una mica de pena separar-me d'ella, és tan petitona. Però no vull abandonar el meu treball, per això vaig fer els meus estudis i poc a poc he anat traçant la meva carrera professional. Però hi ha una solució, acollir-me al dret de reduir la jornada, així podré continuar amb la meva carrera professional i al mateix temps estar més temps amb la meva nena. També em reduiran el salari, però estar amb ella no té preu, a més només serà petita una vegada a la vida. Al cap de dos dies de reincorporar-me al meu antic lloc de treball, em comuniquen que em traslladen a una altra oficina situada a 10 km de l'actual, que ja si troba a 10 km del meu domicili, en una zona muntanyosa. El temps que reduï a per tenir cura de la meva filla hauré d'invertir-lo en anar i venir del treball. El món s'ensorra als meus peus.”

És una història real, una seqüència que lamentablement passa algunes vegades al BBVA. A CCOO ens preguntem. Quina formació reben els nostres gestors de personal? Primer, no els ensenyen que tracten amb recursos humans, sí humans, i que no es pot jugar amb la vida de les persones? Segon, tampoc els ensenyen legislació laboral?

En el seu article 9.2 la Constitució Espanyola diu que correspon als poders públics promoure les condicions necessàries per a fer efectiva la igualtat entre els individus. Per a afavorir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el món laboral, en 1999 es va promulgar la Llei de Conciliació, amb un inequívoc objectiu: fer possible compaginar vida laboral amb vida familiar. Quan una persona exerceix un dels drets que emanen de la dita llei i se la perjudica per aquest motiu, s'està atemptant contra el principi d'igualtat i no discriminació, que consagra la nostra Constitució en el seu article 14, i a més s'introdueix indubtablement un element dissuasori per a les persones que pretenen acollir-se a qualsevol dret. **En conseqüència, CC.OO. impulsarà demandes per tutela de drets fonamentals en contra del BBVA cada vegada que això succeeixi.**

És fàcil crear un departament de Responsabilitat Social Corporativa, està de moda i és un valor afegit a la qualitat del producte, o afegir-se a un programa d'Empresa Familiarment Responsable. Senyors directius del BBVA, i diem senyors no senyores, perquè de directives al BBVA quasi no hi ha, un altre xacra a la seva imatge, la responsabilitat social ha de començar a casa, a la seva pròpia empresa. Una empresa responsable amb la societat i les famílies no pot atropellar als seus empleats que intenten conciliar vida familiar i vida laboral.

La responsabilitat social es demostra respectant les normes i convenis que una societat es dota per a convida, saltar-se les lleis demostra una gran immaduresa democràtica. Una empresa familiarment responsable és aquella que dicta normativa interna deixant clar que no es penalitzarà a ningú que exerceixi un dret inscrit en la Llei de Conciliació. Fins quan haurem d'esperar perquè la direcció de RRHH del BBVA comuniqui a tota l'organització que, com a empresa compromesa amb la RSC, tenen entre els seus objectius la igualtat d'oportunitats i la possibilitat de conciliar la vida familiar i laboral per a totes les persones empleades en el banc?

Seguim treballant, seguirem informant.
Novembre 2003

