

## REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Sigue su curso el Acuerdo de Igualdad de Oportunidades, con la segunda reunión el día 5 de la Comisión. La representación del Banco aportó datos y estadísticas sobre el Censo de Dcbre-2005 y un avance a Junio-2006. Hay que recordar que el Acuerdo se firmó el 08/11/05, por lo que consideramos muy positivo que pudiéramos contar con datos para medir la realidad.

Se constata que las mujeres continúan entrando en mayor número que los hombres, tanto en Contratos como –es natural- en Consolidaciones, de tal manera que la relación es ya –respecto a las 27.332 personas de plantilla fija- del 64,65% hombres y 35,35% mujeres.

Dados los menores Niveles de partida en mujeres, los ascensos se producen en general también a menores Niveles que los hombres. Aunque se constata mayor proporción de ascensos de mujeres. Ha habido en 2005 un total de 3.371 ascensos, de los cuales 1.628 de mujeres (16,86% sobre su total) y 1.743 de hombres (9,87% sobre su total).

CC.OO. aportamos un completo Análisis de plantilla (accesible en el Tablón sindical) y los gráficos de la plantilla ingresada en 2001, como ejemplo para conocer cuales son los efectos de la política de ascensos en BBVA. Separando personas ingresadas en Admón. Central (suelen ser para puestos de especialistas, con Niveles específicos), y en la Red (¡al dorso!).

Ante la evidencia de que, con sólo 4 años de antigüedad, ya aparecen diferencias apreciables, propusimos que la Comisión encargara una encuesta entre Directores de Zona y Gestores de Personal. El objetivo es conocer mejor las causas –seguramente algunas no conscientes- por las cuales las mujeres no son propuestas en la misma proporción que los hombres para promocionar a funciones –Directoras de Oficinas 0 o A, por ejemplo- que conllevan Niveles más altos. No se aceptó, de momento, pero insistiremos.

Consecuencia del Acuerdo, se nos informó que desde su vigencia se ha disfrutado en 117 ocasiones el permiso de paternidad de 5 días laborables. CCOO planteamos propuestas y reclamaciones de traslados, flexibilidad horaria, riesgos psicosociales y sobre la plena aplicación del sistema de “tiempo efectivo de trabajo”.

Seguimos trabajando para que las mujeres del BBVA vean reconocido su talento y alcancen los objetivos que deseen sin impedimentos, y en igualdad de oportunidades. Para ello esperamos seguir contando con vuestro apoyo para poder avanzar hacia unas mejores condiciones laborales, más igualitarias para todas y para todos.

**Aportamos soluciones,  
mejoramos tus derechos.**

**Julio 2006**

