

RESULTATS DEL PROJECTE "AVANÇAR EN IGUALTAT" AL BBVA

Estudi realitzat per la Fundació per a la Formació i l'Estudi Paco Puerto de CCOO de Catalunya

L'objectiu central d'aquest projecte era aprofundir en el coneixement de l'organització del treball des d'una perspectiva de gènere per tal de comprendre els mecanismes directes i indirectes que provoquen situacions de desigualtat envers les dones al BBVA, per poder elaborar propostes que incideixin en una modificació positiva de les situacions detectades.

D'aquest estudi se'n treuen les següents consideracions: En primer lloc es constata que l'organització del treball està pensada en una clau que desconsidera altres treballs diferents al productiu. Això vol dir que tot es mesura en funció del temps dels homes, fent omissió de les necessitats dels temps de treball necessaris per al treball domèstic i cura de les persones. Això confirma la hipòtesi de sortida: **en l'organització i assignació de treballs, existeixen estereotips laborals i socials en relació al gènere que es tradueixen en situacions de discriminació envers les dones.**

En segon lloc es pot parlar de discriminacions antigues per raó de gènere, que s'arrossegueuen al llarg del temps i que es reproduïxen al BBVA. Aquestes discriminacions es tradueixen en que les dones quasi sempre ocupen llocs de treball als quals s'atorga menor valor, tenen més dificultats a l'hora d'accedir a determinats llocs de treball i estan fora dels llocs de responsabilitat. En aquest cas **l'exigència de més disponibilitat dels treballadors i treballadores a les necessitats de l'empresa, quasi sempre juga en contra de les dones.**

En tercer lloc, destacar l'anomenada conciliació de la vida personal, familiar i laboral, ja que les dones continuen sent les úniques que estan obligades a conciliar perquè sobre elles recau quasi de forma exclusiva la doble presència.

Permisos, excedències i reduccions horàries BBVA-Catalunya

	Dones	Homes	Total
Permis per maternitat	47	3	50
Reducció jornada per atendre fills/filles	5	-	5
Excedències per atendre fills/filles	13		13
Excedències per atendre persones grans	3	3	6
Permis per lactància	5		5

Selecció i contractació.- La selecció de personal és potestat exclusiva del banc. Entre les persones contractades en pràctiques o eventuais la proporció de dones és més alta, mentre que en el cas de contractació de nivell més alt, aquesta proporció s'inverteix, és a dir es contracten més homes que no pas dones.

Segregació laboral.- Al BBVA hi ha elements que mostren tant la segregació vertical (les dones estan infrarepresentades en les categories elevades) com la segregació horitzontal (se situen en feines concretes que sovint estan pitjor reconegudes).

Promoció.- Al BBVA hi ha mecanismes que impedeixen una promoció igual de dones que d'homes. El fet que es treballi per incentius, o que la disponibilitat horària, l'allargament de la jornada sense cobrar, sigui un element imprescindible per accedir a la promoció, són elements

que, quan s'ha avançat tan poc en el repartiment de les responsabilitats familiars, afecten de forma discriminatòria les dones.

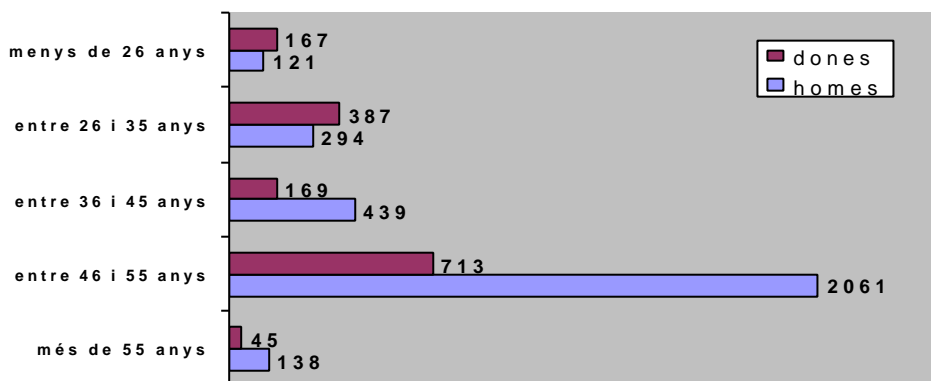
La paraula clau que apareix en el discurs de les dones és "renunciar". Les mateixes dones parlen en termes de renúncia: si es vol ascendir al banc s'ha de renunciar a altres esferes de la vida. A l'estructura jeràrquica de l'empresa es veu que com més amunt, menys dones s'hi troben. Afegit a tot això, hi ha els increments salarials que es deriven d'uns complements voluntaris més alts en funció del lloc que s'ocupa en l'estructura jeràrquica. Per tant, si bé en els últims temps està molt estès el discurs de la conciliació i sembla que "teòricament" acceptat socialment, no està tan clar en el si del BBVA.

Més enllà de la disponibilitat, l'estudi assenyala que en igualtat de condicions, elles sempre són menys proposades pel banc que els homes, que amb pocs anys d'estar al banc, han aconseguit ascendir més nivells que no pas les dones, que mantenen la mateixa categoria molt més temps.

Els resultats de aquest estudi avalen la necessitat d'elaborar mesures d'acció positiva per eliminar les diferències entre homes i dones, que s'hauran de negociar, acordar, impulsar i avaluar en el si de la Comissió d'Igualtat.

Aquest és el nostre compromís, treballar per assolir la igualtat entre les dones i el homes per avançar cap un repartiment de funcions, tant a l'àmbit privat com al públic, més igualitari i conseqüentment més just. Amb COMFIA-CCOO serà més fàcil.

(COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA PER EDATS



DONES I HOMES PER CATEGORIA

