

CONSIGAMOS UN ACUERDO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES



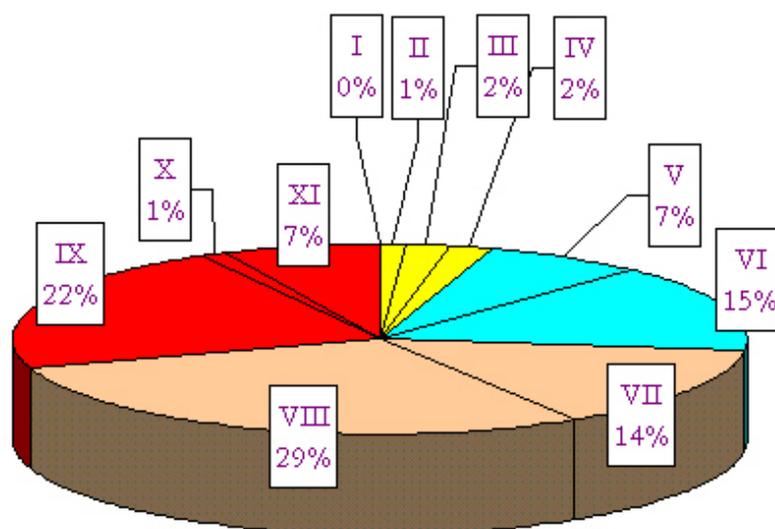
CCOO BBVA ya ha puesto sobre la Mesa un conjunto de propuestas y medidas que se deben convertir en un Acuerdo, para que en BBVA de verdad se aproveche el “enorme potencial profesional de las mujeres”, para que en nuestra Empresa podamos desarrollar nuestra vida profesional sin machacar nuestra vida personal o familiar, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El pasado 21 de Septiembre tuvimos en Madrid un ENCUENTRO DE DELEGADAS de CCOO del BBVA. Tratamos temas como la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, la salud, la carrera profesional, desde una perspectiva de género, las dificultades y las posibles soluciones, en resumen sobre la necesaria igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el BBVA.

✓CCOO cuenta con 75 Delegadas en el Banco, que junto con el resto de delegados representamos al conjunto de trabajadores y trabajadoras del BBVA.

La plantilla de BBVA, como en el resto de entidades financieras, se está feminizando. De un total de 30.020 empleados en BBVA a 31.12.04, 11.014 (37%) eran mujeres, y en los últimos 5 años el 56% de los nuevos ingresos han sido mujeres.

Mujeres, por Niveles, a 31/12/04



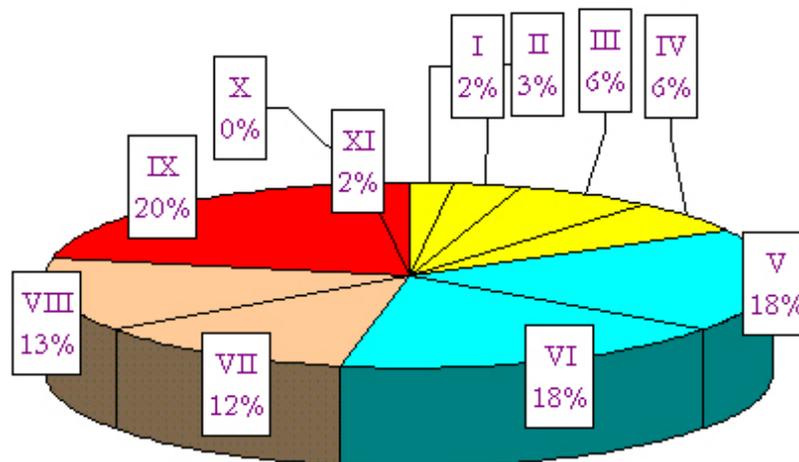
Pero el aumento progresivo de mujeres de la plantilla no se traduce en equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad. CCOO intuíamos, al igual que el resto de trabajadoras del BBVA, que hombres y mujeres en el Banco eran tratados con desigualdad a la hora de asignar responsabilidades. Para confirmar nuestra hipótesis hemos analizado los datos facilitados por el Banco y elaborado un estudio sobre la plantilla, segregado por género, donde se demuestra que hasta en las más recientes promociones hay grandes diferencias en los ascensos.

Por ello hacemos una propuesta de acciones positivas, PLAN DE IGUALDAD, para eliminar las diferencias. Este Plan ya fue presentado a RR.HH., volviéndose a presentar, actualizado, el pasado 29 de Junio, por segunda vez.

La responsabilidad social del BBVA con la familia, cosa de la cual presume a menudo a través de sus mensajes, deja mucho que desear, ya que la misma debería de empezar en la Empresa por el trato igual a las personas.

✓ **Nuestras propuestas tienen como objetivo principal mejorar la posición de las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional en BBVA, removiendo los obstáculos que impiden su acceso igual a determinados puestos y niveles, y haciendo más compatible el trabajo con la atención a las responsabilidades familiares, tanto para mujeres como para hombres.**

Hombres, por Niveles, a 31/12/04



- ☑ COMFIA-CCOO tenemos un compromiso con toda la plantilla, mujeres y hombres, para que puedan desarrollar su carrera profesional con igualdad de oportunidades, y velamos por el cumplimiento del principio de Igualdad de trato, consagrado en nuestra Constitución, como derecho fundamental.
- ☑ La carrera profesional no es un “sprint de 100 metros”, donde la maternidad se ve como un impedimento insalvable. La carrera profesional es, al menos, de medio fondo. Las mujeres no tenemos un hijo cada año. Sin embargo, ahí es donde se ceban los prejuicios, los estereotipos y en definitiva donde se alimenta la discriminación en la promoción. Una realidad que hay que cambiar.

¿Para qué proponemos CCOO un Acuerdo de Igualdad en BBVA?

- ❖ Para mejorar las condiciones de conciliación de la vida personal y laboral. Por ejemplo, flexibilidad horaria para quienes –hombres o mujeres- tengan hijos menores o familiares a su cargo con alguna discapacidad física, psíquica o mayores de 65 años.
- ❖ Para garantizar medidas de protección al embarazo y la maternidad. Por ejemplo, haciendo obligatoria la sustitución en el puesto de trabajo durante el permiso de maternidad.
- ❖ Para trabajar por la igualdad de oportunidades en la promoción. Por ejemplo, dando cursos y datos a los Gestores de Personal y a los Directores de Zona que les desmonten prejuicios y tópicos.



- ❖ Para constituir una Comisión de Igualdad - paritaria entre la dirección y la representación sindical - que vigile el cumplimiento de los acuerdos, que impulse conciencia de igualdad entre los trabajadores y entre la dirección y que proponga medidas concretas para avanzar.

Desearíamos que el BBVA fuera una empresa comprometida y avanzada en el desarrollo de políticas de igualdad y acordara con CCOO y los demás sindicatos gestionar los recursos humanos de forma óptima para evitar discriminaciones, apoyándose permanentemente en el diálogo social.

CONTIGO es posible

Con la iniciativa de CCOO, pero contando con tu aportación, tu apoyo, CONTIGO. Necesitamos tu participación, con ideas, con propuestas, con denuncias, con comentarios... CCOO te escucha.

Ante la nueva realidad de la plantilla del BBVA, CCOO hacemos una apuesta decidida para atender las necesidades que se plantean a los colectivos más jóvenes. Las trabajadoras –y la Dirección- no pueden considerar incompatibles maternidad y promoción profesional, como tampoco los padres al hacer uso de las licencias recogidas en el Convenio Colectivo.

En nuestra página www.comfia.net/bbva, y en nuestro Portal sindical de e-spacio, encontrarás nuestras propuestas de Plan de Igualdad, y el texto de Acuerdo de negociación colectiva que reclamamos.

Octubre 2005

