

Sección sindical de CC OO - BBK

Rodriguez Arias 1-4º - 48008 Bilbo

Tf.: 94 401 70 24 - 94 401 70 29

Fax 94 401 70 29

e-mail: bbk@comfia.ccoo.es

www.comfia.net/bbk/

octubre 2009 **urria**

Nº 246

la igualdad en bbk

En puertas, eso esperamos, de que la Comisión de Igualdad y Conciliación entre definitivamente en harina (tras la trabajosa negociación del Protocolo sobre el Acoso), avanzamos a continuación algunos análisis y conclusiones sobre la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en BBK. Para abrir boca.

hilando fino

Tras los recientes nombramientos, el organigrama de la dirección ampliada queda, desde la perspectiva de género, muy similar al anterior. Por niveles, esta vez podríamos llamarlos de interlocución, "¿usted con quién despacha?", queda así:

Primer Nivel: 1 mujer - 5 hombres (17 % y 83 % respect.)
Segundo Nivel: 5 mujeres - 17 hombres (23 % y 77 %)
Tercer Nivel: 2 y 65, 3 % de mujeres y 97 % de hombres

En este grupo de 95 personas hay 8 mujeres. ¿Qué podemos decir que no hayamos dicho ya sobre la discriminación que suponen estas cifras, sobre su injusticia?

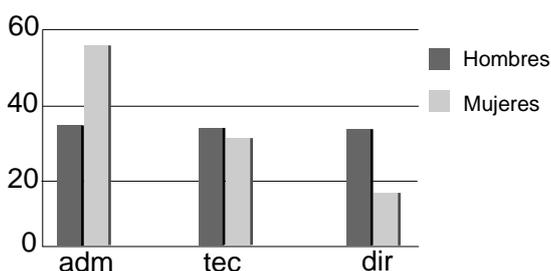
También desde varias instancias de la empresa se lamentan de esta escasez pero, por ahora, no son más que lamentos y muchos de ellos con la boca pequeña, olvidados para mañana, tragados por la cotidianeidad. No se hace nada para cambiarlo a futuro, sólo lamentos y la creencia de que el tiempo todo lo cura.

En cambio, aquí sabemos que esto no es cierto, que se van a requerir políticas activas del departamento de RR HH en promoción para que estas cifras no se perpetúen. Que estas 8 mujeres **no son una tendencia, son una excepción**. Si miramos la estructura de la plantilla directiva más ampliada todavía, incluyendo direcciones de oficinas y servicios más pequeños, vemos que **hay poquísimas mujeres arriba porque hay pocas en medio y hay pocas en medio porque no pasan de abajo, se les promociona en menor medida que a sus compañeros** y están colocadas en puestos de menor proyección. Y eso no solo pasaba hace 20 años, **pasa hoy**. A las cifras nos remitimos.

Según datos extraídos de la Memoria 2008 (bbk.es), en la Actividad Financiera la plantilla, compuesta en un 47 % por mujeres y un 53 % por hombres, tiene la siguiente

Estructura por Grupos Profesionales

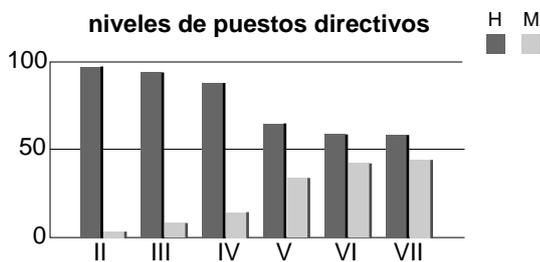
plantilla por grupo profesional



Grupo Profesional	TOTAL	Hombres	Mujeres
Directivo	695	481	214
Técnico	757	417	340
Administrativo	1.029	421	608
TOTAL	2.481	1.319	1.162

Comparando ambos colectivos, la mayoría de las mujeres están en el grupo administrativo y sólo un 18 % son directivas. Los hombres se distribuyen casi homogéneamente entre los tres grupos, siendo directivo un 36 % y administrativo un 32 %

Según RR.HH. esto se explica porque la entrada importante de mujeres se ha producido en los últimos quince años y es normal que “todavía” estén infra-representadas en los puestos directivos, muchos de ellos ocupados por personal de promociones anteriores en las que había menos mujeres, y sobre-representadas en el administrativo, pero ya irán ascendiendo hasta lo más alto porque el paso del tiempo corregirá este desequilibrio y la presencia de mujeres será proporcional en todos los estamentos y jerarquías. Sin mayor intervención ni cambio podremos decir que “colorín colorado este cuento se ha acabado”.



Y, de hecho, en una primera impresión, parece que efectivamente en la BBK se promociona a un número significativo de mujeres a puestos directivos ya que ocupan el 31 % de los mismos. **¿El desequilibrio se va equilibrando?**

Como la vida nos ha enseñado que la estadística dice que si somos dos y hay un pollo, a mí me ha tocado medio aunque ni lo haya olido, vamos a hilar más fino viendo **qué tareas de dirección se les encomienda a las directivas, en qué niveles de responsabilidad y gestión están, qué trayectoria llevan...** En definitiva, la **estructura de los puestos directivos**.

Las cifras no hacen referencia al nivel personal sino al nivel del puesto que se ocupa y el eje vertical es, del total de puestos de un nivel, el porcentaje ocupado por hombres y el ocupado por mujeres.

¡Vaya, vaya!, pues ya podemos llegar a las primeras conclusiones

- **El 31 % de los puestos directivos ocupados por mujeres son los de menor nivel salarial y de gestión encomendada**

- **Están mayoritariamente ubicadas en Banca Minorista** (donde existen direcciones de nivel inferior al V) y ocupan subdirecciones de oficinas grandes y direcciones de oficinas pequeñas (F,C. y V). Esto **implica complementos de puesto inferiores y el “bonus” también.**

- Si lo desglosamos entre Departamentos de Servicios Centrales y el Area de Sucursales, la proporción de mujeres directivas es todavía menor en los primeros, por lo que **la mayoría de las directivas no están ocupando puestos de donde se nutren para hacer nombramientos de alta dirección.**

- **Las directivas de esta Entidad comen menos pollo de lo que las estadísticas parecen indicar.**

¿Podemos pensar que el tiempo lo curará, que se concentran en los niveles bajos... “por ahora”?

Pues otra vez veamos números, que valen más que mil palabras. Vamos a seguir la **trayectoria profesional** de tres promociones de los últimos quince años, a ver cómo les ha ido a ellas y ellos, cómo ha sido su vida profesional y dónde están ahora. No hará falta señalar que se pasan las mismas pruebas, se valoran sin nombre y el resultado es el que sea sin tener en cuenta el sexo a la hora de acceder a un contrato BBK.

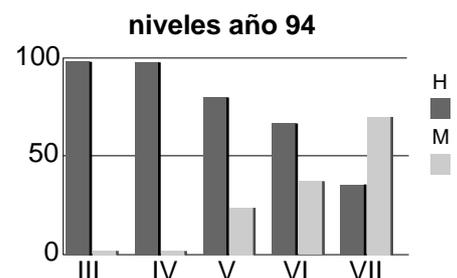
Hemos elegido estas tres por tiempo transcurrido en la Caja y por número de integrantes. En cada promoción se han ido alcanzando determinados niveles; del grupo que ha llegado a cada nivel estudiaremos el porcentaje de hombres y de mujeres que lo integran.

Para mejor comprensión de los datos, queremos recordar que en Servicios Centrales la “dirección” inferior tiene nivel V, y en Sucursales nivel VII.

AÑO 94

En este año entraron a la BBK 59 personas, 36 hombres (61 %) y 23 mujeres (39 %). Hoy, quince años después, tiempo suficiente para estudiar su progresión laboral, se distribuyen así:

- En los niveles III y IV sólo hay dos personas y son hombres.
- En el V, las mujeres ocupan el 25 % de los puestos, un 14 % inferior a su proporción en el total y en el VI ocupan el 38 %, casi lo rozan. Los hombres (61 %) ocupan respectivamente el 75 % y 62 % de los puestos.
- En el nivel VII, en cambio, las cifras se vuelcan, hay 19 personas de las que 12 son mujeres (63 %) y 7 son hombres (37 %).
- En los niveles V y superiores hay 14 puestos ocupados por este colectivo, el 79 % están ocupados por hombres y el 21 % por mujeres (39 %). El desequilibrio ya se ha consolidado



Además, el 31 % de los hombres que entraron durante este año han llegado a esos niveles mientras que tan sólo el 13 % de las mujeres lo ha conseguido

¿Qué decían del transcurso del tiempo y de la Igualdad de Oportunidades?

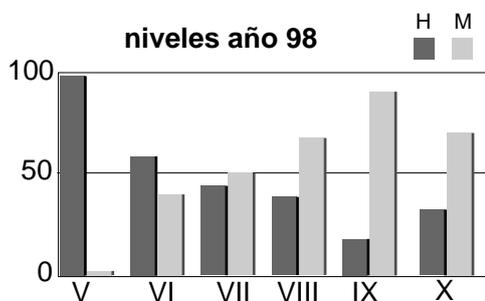
CONCLUSIÓN, las mujeres de esta promoción:

- Se concentran en los niveles más bajos a pesar de llevar quince años.
- Sus puestos están peor ubicados para el ascenso.
- No han promocionado como ellos.
- Comen menos pollo.



AÑO 98

Se incorporan 103 personas, 64 mujeres (62 %) y 39 hombres (38 %), ¡qué pasada! Con once años en la empresa ya se puede intuir por dónde van a ir sus carreras profesionales. Hoy están así:

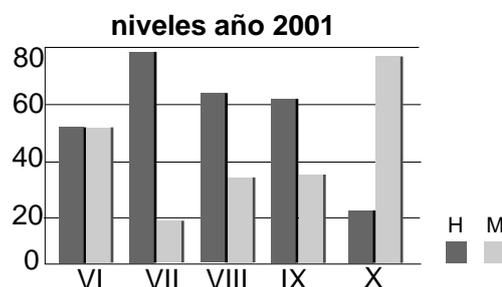


- En el nivel V hay una persona, es hombre
- Entre los niveles VI y VII hay 37 personas (dirección de oficinas FC y V y alguna subdirección). En ambos niveles las mujeres (62 %) están infrarrepresentadas.
- En el nivel VIII se concentra el grueso del colectivo, 51 personas, de las que un 67 % son mujeres. Entre el IX y el X sólo hay 14, pero la proporción de mujeres es muy superior.
- De los 39 hombres que entraron el 51 % han promocionado (nivel VII o superior). De las 64 mujeres sólo han llegado a esos puestos el 28 %.

CONCLUSIÓN, veáanse las conclusiones anteriores.

AÑO 2001

De las 147 personas el 63 % son mujeres y el 37 % hombres. Bueno, sólo son 8 años en BBK, pero ayuda para ver si el tiempo va arreglando algo



- Al nivel VI, máximo alcanzado en esta promoción, han llegado 2 personas: Una mujer y un hombre, al 50 %.
- En los niveles VII y VIII (puestos técnicos avanzados) hay 8 personas, 6 hombres y 2 mujeres. A pesar de que las mujeres representan el 63 % sólo ocupan el 20 % de los puestos de nivel VII y el 33 % del nivel VIII. A ellos (37 %) les han correspondido el 80 % y el 67 % de los mismos. Ellas avanzan menos.
- En el nivel IX se concentra el grueso de esta promoción, 119. Las mujeres son el 66 % y los hombres el 34 %. Empiezan a girar las proporciones.
- Y en el nivel X (13 personas) ellas son un 77 % mientras ellos sólo son el 23 %. La tortilla ya ha dado la vuelta.
- Al 37 % del colectivo, los hombres, les ha correspondido el 70 % de los ascensos que se han producido por encima de la antigüedad. Al 63 %, las mujeres, les ha correspondido el 30 % de los mismos.

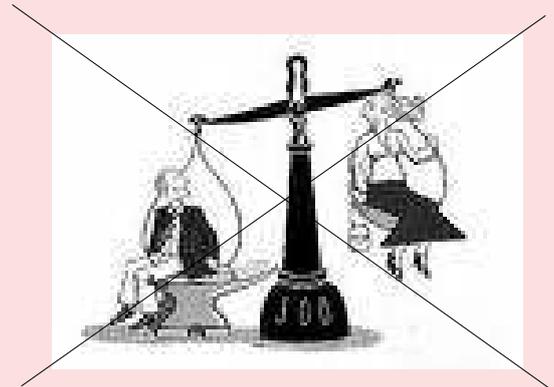
CONCLUSIONES:

- Ir a conclusiones anteriores
- Añadir que, aunque no seas directiva, también comes menos pollo.

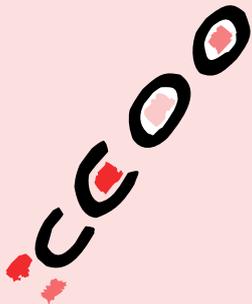
¿Seguimos con más años? Tenemos los datos pero no pretendemos presentaros un análisis exhaustivo. Y además siguen la misma tónica. **Entran más mujeres pero promocionan menos.**

Es decir, **el mero paso del tiempo no va a hacer que en los órganos de decisión de esta empresa haya más mujeres**, ni en los intermedios. Los datos lo demuestran. **El colectivo de mujeres que ha entrado en los últimos años**, igual de preparadas que los hombres, cumpliendo los mismos requisitos, **ocupan puestos de inferior nivel dentro del organigrama comparándolas con sus compañeros.** Y esa es la cruda realidad. El tiempo no lo está arreglando.

Habrán más mujeres en la plantilla, y algunas alcanzarán niveles superiores a los que alcancen un montón de hombres, pero serán una excepción. **La mayoría ocuparán los puestos con menor calado profesional, menor retribución en sueldo base y en complementos, y con peores perspectivas de promoción.**



Y en esto tiene una **enorme responsabilidad el Departamento de RR HH**, que es el que, al fin y al cabo, decide los procesos que se utilizan para la promoción, a lo que se da valor y lo que resta puntos, la política de transparencia con los puestos vacantes, los requisitos para las carreras profesionales, y el largo etc. que da como resultado la estructura de la plantilla actual. Si lo hace adrede o es pura desidia no podríamos asegurarlo. Quizá lo que pasa es que no hace nada y el "trantrán" de la costumbre, los prejuicios, los lugares comunes, la comodidad, etc., hacen el resto. Pero esto no es lo que sus jefes han firmado en Convenio, y no es lo que dice querer la Presidencia. Ahora que, también lo decía el anterior y mira qué caso le hicieron.



Boletín de Afiliación

Nombre y Apellidos _____
 Domicilio _____ Localidad _____
 Código Postal _____ Teléfono _____
 D.N.I. _____ Nº Cuenta _____
 Sucursal o Servicio _____ Teléfono _____

Firma

Enviar a CC.OO. - BBK Rodriguez Arias, 1 - 4º

