



BBVA
sección sindical

quedan **36 días** ¿y las acciones para la plantilla?

Se abre la negociación del PLAN DE IGUALDAD en BBVA

El BBVA ha manifestado su conformidad de abordar la elaboración y la implantación de un Plan de Igualdad a través de la Negociación Colectiva, tal y como indica la Ley para la Igualdad Efectiva. Esta buena noticia ha sido comunicada en la reunión de la Comisión de Igualdad, celebrada el pasado 21. CCOO BBVA nos congratulamos de este primer paso favorable para avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, porque consideramos que –además de en los avances legislativos- es en las grandes empresas donde deben darse las pautas y las mejoras reales que hagan evolucionar a la sociedad hacia ese objetivo.

El Acuerdo de Igualdad de 2005 en BBVA es, al menos, el más completo del sector, se está aplicando, quedan aún muchos aspectos en los que “necesita mejorar”, pero necesitamos un Plan. Que deberá de afrontar las desigualdades en la promoción; abordar la regulación de la jornada laboral; prevenir y afrontar los casos de acoso sexual; mejorar algunos apartados del Acuerdo firmado en 2005, sobretudo los relacionados con la conciliación. Para la elaboración del Plan se tendrá que realizar un diagnóstico exhaustivo, analizar los datos conjuntamente, para reconocer donde se encuentran los obstáculos que impiden que hombres y mujeres no tengan las mismas oportunidades en sus itinerarios profesionales, e implantar las medidas correctoras necesarias para avanzar hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Vistos los datos presentados por la empresa en el transcurso de la reunión, hemos constatado una vez más, que se incorporan más mujeres que hombres, y que las mujeres continúan promocionando en más cantidad. Si bien lo hacen en las categorías más bajas, es decir que el número de mujeres en puestos superiores, ya no solo desde Direcciones de Zona, sino en las Direcciones de Oficinas de cierto tamaño, continua siendo casi imperceptible en el BBVA. No obstante, haremos un análisis más detallado, que publicaremos pronto.

CC.OO. hemos solicitado datos por Funciones, para poder realizar un análisis más completo. También hemos solicitado datos sobre las personas que realizan formación después de una excedencia por maternidad o cuidado de un familiar.

En la Comisión, también CCOO hemos hecho otras propuestas:

Recobro prestación maternidad o paternidad.- En algunas ocasiones, la Segad Social tarda más que el banco en efectuar la prestación, provocando situaciones negativas. Por ello solicitamos que se espere un mes para dicha operación.

Traslados. Mayor atención y diligencia en resolver las peticiones de traslados motivadas por situaciones familiares.

Moratoria del pago de las cuotas de los créditos durante la excedencia por maternidad, paternidad o cuidado de familiares. Se estudiará.

Violencia de género.- Se acordó recomendar a la Colaboradora Médica de Madrid la especialización de algún psicólogo en violencia de género para atender a las mujeres víctimas que acuden a la consulta médica.

No partimos de cero, en COMFIA-CC.OO. llevamos tiempo trabajando para romper el techo de cristal. Negociar un Plan de Igualdad será sin duda un paso hacia delante.

26 de Noviembre de 2007