

LO QUE QUEREMOS DEL PLAN DE IGUALDAD EN BBVA

¿Es necesario un Plan de Igualdad en el BBVA?

Comfia-CCOO creemos que sí, porque una vez realizado el diagnóstico de la plantilla del BBVA y analizados sus resultados, se han evidenciado diferencias injustificadas entre los itinerarios profesionales de mujeres y hombres.

Esta no es la única cuestión a resolver, pero sí –desde nuestro punto de vista- la que pone de manifiesto diferencias de trato que hay que modificar, en relación con la maternidad y la paternidad, con la conciliación de la vida laboral y familiar, con el tipo de empresa y sus valores en la que estamos inmersos.

¿Qué queremos del Plan de Igualdad en BBVA?

Un Plan de Igualdad es una estrategia, con medidas concretas, plazos y objetivos, evaluables y comprobables, destinada a conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que impiden a las mujeres obtener una participación equilibrada en la empresa.

Lo que queremos es que se aborden, con realismo pero con decisión, aquellos aspectos que conforme al diagnóstico efectuado precisen de desarrollo diferente al efectuado hasta ahora. Para hacer efectivo el principio de igualdad, es necesario actuar en los siguientes ámbitos: selección, formación, desarrollo profesional, retribución salarial, conciliación, salud laboral, violencia de género y acoso sexual.

En todos esos campos tenemos propuestas, alternativas y reivindicaciones. Por ejemplo, en el tratamiento del acoso sexual, aportamos para su inclusión en el Plan un texto de Protocolo de actuación claro, ágil y con garantías de confidencialidad. Pero hoy vamos a explicar nuestras propuestas en otros dos apartados:

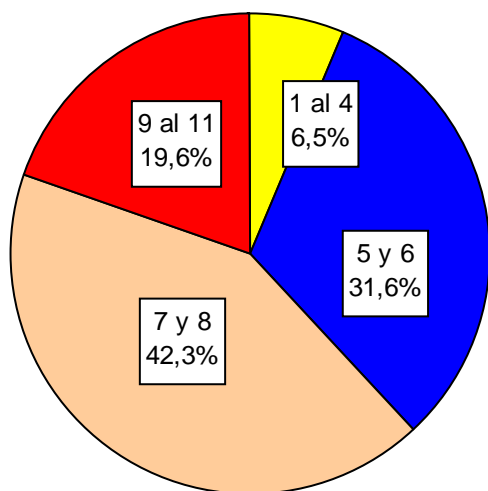
DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

En los últimos nombramientos del organigrama de dirección de BBVA, con nuestro nuevo Consejero Delegado, Angel Cano, se repite lo que en la etapa anterior: no figura ninguna mujer en las cúpulas del Equipo directivo. Ya no sirve la excusa de siempre acerca de que es cuestión de tiempo, pues en la misma fecha de los ahora ascendidos ya entraron numerosas mujeres con la misma experiencia y títulos.

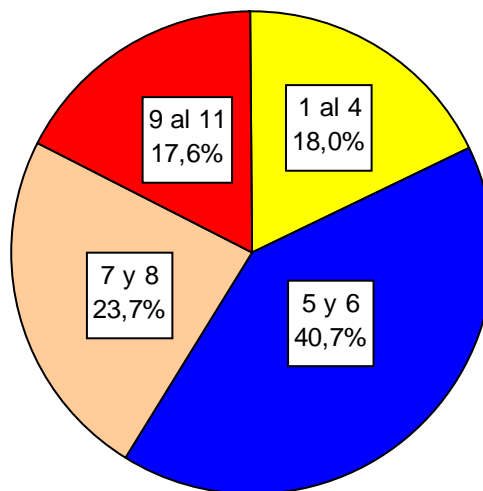
Claro que no hay que mirar tan arriba: es en la promoción de libre designación a partir del Nivel VII, donde afloran los prejuicios y prácticas discriminatorias, sean o no conscientes por parte de los que proponen los ascensos, los que en la práctica y objetivamente penalizan la maternidad o simplemente el género.

Especialmente, el “techo de cristal” se manifiesta a partir del Nivel 5, con la evidencia que los números demuestran. **Esta es la principal causa de la discriminación salarial.**

CENSO 30/06/09
MUJERES (41,1%) por NIVELES



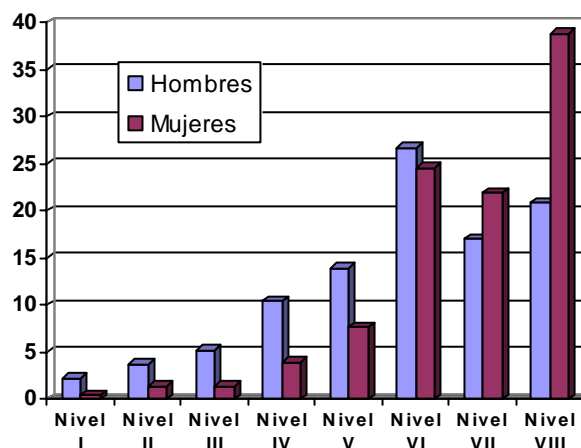
CENSO 30/06/09
HOMBRES (58,9%) por NIVELES



El Nivel 6 es obligado por Convenio cuando se trata de la Dirección de una Oficina, sea grande o pequeña, aunque pocas mujeres, por cierto, dirigen Oficinas grandes. Los Niveles 7 y 8 se obtienen de entrada, con cierta antigüedad, por capacitación, o en funciones más generales como RGA, TGA, G.Cial. Apoderado, G.Cial. con poderes, y otros, por lo que en estos tres Niveles hay más igualdad en la promoción.

Y no es cuestión de tiempo, de dejar que las cosas fluyan y ya se arreglará. En los últimos años, desde el Acuerdo de Igualdad de 2005, es cierto que han cambiado un poco, pero la realidad sigue acrecentando el desequilibrio, como se demuestra con los ascensos producidos en estos últimos años:

PROMOCIONES entre 2005 y 2008			
Ascenso a	Hombres	Mujeres	Dif ^a
Nivel I	2,20	0,40	-1,80
Nivel II	3,66	1,38	-2,29
Nivel III	5,20	1,36	-3,84
Nivel IV	10,41	3,88	-6,53
Nivel V	13,96	7,59	-6,37
Nivel VI	26,72	24,57	-2,15
Nivel VII	16,99	21,96	4,97
Nivel VIII	20,86	38,86	18,01
Total	100,00	100,00	



Caben medidas de rectificación, como cursos sobre Igualdad a los proponentes de ascensos, como Dir. de Zona o Jefes de Dpt^o (prácticamente en su totalidad ocupados por hombres), incluso a G. de Personal. Pero, además de esto, y de la declaración de intenciones del Banco (*"el compromiso de favorecer la evolución profesional de mujeres y hombres por igual"*), hay que asegurar que la libre designación no mantiene las diferencias. El sistema de nombramientos y ascensos es subjetivo, pero que al menos lo sea igual para hombres y mujeres.

Para ello, proponemos una medida correctora, aplicable solo subsidiariamente, y a posteriori, si el curso normal, rutinario -el actual- de las cosas sigue manteniendo la discriminación. Una garantía de cumplimiento, una cláusula de seguridad, cuyo objetivo es que no sea necesario usarla, la clásica medida "disuasoria", de último

recurso, pero necesaria, que en nuestro caso se convierte en incentivo positivo para la igualdad en la promoción.

Esta medida es el ascenso por antigüedad para cubrir las eventuales diferencias con los objetivos señalados para alcanzar la paridad. Si los cálculos anuales de ascensos manifiestan diferencias con el objetivo, se equilibrarían con el ascenso automático desde el Nivel anterior del número de mujeres necesario para lograr el equilibrio.

Es una medida temporal, por 4 años, y no tendría efectos si la libre designación corrige por sí sola los vicios de juicio, la rutina, de elegir casi siempre al candidato sobre la candidata, o a veces ni darse cuenta que puede haber candidatas.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

En esta materia, donde hay tanto hecho y tanto por hacer, nuestro principal objetivo es aumentar la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de la familia.



Los datos nos dicen que en BBVA se van tomando, progresivamente, los permisos por paternidad, que son de 2 días naturales y 3 días laborables a cargo de la empresa (la medida más avanzada en empresas privadas) y 13 días naturales (a cargo de la Seguridad Social). Pero también que aún hay padres que “regalan” estos derechos porque anteponen el trabajo al cuidado de sus hijos en esa etapa crucial, a la participación co-responsable, con sus mujeres, en la aventura de la paternidad.

Esto es lo que pretendemos cambiar, cuanto antes, Por ello nuestra principal propuesta en esta materia es adelantar en BBVA a 2010 la medida aprobada por el Congreso de los Diputados (BOE 07/10/09) para la ampliación del permiso de paternidad. Como es sabido, actualmente está en 13 días y pasará a 4 semanas a partir del 01/01/2011.

Estas son nuestras propuestas, las de CCOO, las que pretendemos negociar con la empresa para hacer avanzar la Igualdad en BBVA, de manera decidida, comprobable y efectiva. Por eso mismo, vamos a hacer previamente un trabajo de unificación con las de los/as compañeros/as de UGT, para presentar ante la empresa una propuesta común, que indudablemente tendrá más fuerza y posibilidades. Aunque, siempre, es el apoyo de los trabajadores y trabajadoras de BBVA, a esas propuestas y a los Sindicatos que las sustentamos, lo que puede hacerlas realidad.

El BBVA dice ser un banco comprometido con la sociedad es por ello que no puede girar la espalda al 41% de su plantilla, las mujeres. Es necesario negociar y acordar un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, que demuestre que están comprometidos con el futuro y que en el BBVA ha llegado ya la hora de la IGUALDAD para las mujeres.

CCOO aportamos soluciones, mejoramos tus derechos

25 de Noviembre de 2009

COMFIA CCOO BBVA sección sindical

Tel. 91 5944236 - 93 4015333 - bbvaccoo@comfia.ccoo.es - www.comfia.net/bbva - www.comfia.info