

# CRITERIOS DE GÉNERO EN DIRECCIÓN DE RED

**Direcciones Territoriales, Direcciones Regionales BEC,  
Direcciones de Zona, Direcciones BEC,  
Centros de Banca Comercial**

(Para Comisión de Igualdad 15/11/2012, en relación con Título 2º, puntos Cuarto, Quinto, Sexto y Séptimo, y Título sexto, punto segundo de los Objetivos de la Comisión, del Plan de Igualdad BBVA de Mayo de 2010)

Elaboración propia

Datos Censo al 30/06/2012 y Directorio al 30/09/2012

# CRITERIOS DE GÉNERO EN DIRECCIÓN DE RED

1. Datos
2. Análisis
3. Conclusiones
4. Propuestas

# CRITERIOS DE GÉNERO EN DIRECCIÓN DE RED

1.Datos

2.Análisis

3.Conclusiones

4.Propuestas

# Direcciones Territoriales y Direcciones Regionales BEC

DTs y DRs por Género		V		M	
DT CANARIAS	2	2	100,0%		
DT CATALUNYA	2	2	100,0%		
DT CENTRO	2	1	50,0%	1	50,0%
DT ESTE	2	2	100,0%		
DT NOROESTE	2	2	100,0%		
DT NORTE	2	2	100,0%		
DT SUR	2	2	100,0%		
<b>BBVA</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>92,9%</b>	<b>1</b>	<b>7,1%</b>

# Direcciones de Zona

<b>DZs x Género</b>		<b>V</b>		<b>M</b>	
DT CANARIAS	4	4	100,0%		
DT CATALUNYA	10	10	100,0%		
DT CENTRO	11	10	90,9%	1	9,1%
DT ESTE	10	8	80,0%	2	20,0%
DT NOROESTE	10	9	90,0%	1	10,0%
DT NORTE	10	9	90,0%	1	10,0%
DT SUR	9	9	100,0%		
<b>BBVA</b>	<b>64</b>	<b>59</b>	<b>92,2%</b>	<b>5</b>	<b>7,8%</b>

# Direcciones Banca de Empresas y Corporativa

<b>Dir. BEC x Género</b>		<b>V</b>		<b>M</b>	
DT CANARIAS	2	2	100,0%		
DT CATALUNYA	5	5	100,0%		
DT CENTRO	7	6	85,7%	1	14,3%
DT ESTE	4	3	75,0%	1	25,0%
DT NOROESTE	15	11	73,3%	4	26,7%
DT NORTE	8	8	100,0%		
DT SUR	10	10	100,0%		
<b>BBVA</b>	<b>51</b>	<b>45</b>	<b>88,2%</b>	<b>6</b>	<b>11,8%</b>

# Direcciones CBCs

Dir. CBCs x Género		V		M	
DT CANARIAS	29	22	75,9%	7	24,1%
DT CATALUNYA	100	73	73,0%	27	27,0%
DT CENTRO	106	80	75,5%	26	24,5%
DT ESTE	86	64	74,4%	22	25,6%
DT NOROESTE	99	76	76,8%	23	23,2%
DT NORTE	81	62	76,5%	19	23,5%
DT SUR	79	70	88,6%	9	11,4%
<b>BBVA</b>	<b>580</b>	<b>447</b>	<b>77,1%</b>	<b>133</b>	<b>22,9%</b>

# CRITERIOS DE GÉNERO EN DIRECCIÓN DE RED

1. Datos

**2. Análisis**

3. Conclusiones

4. Propuestas

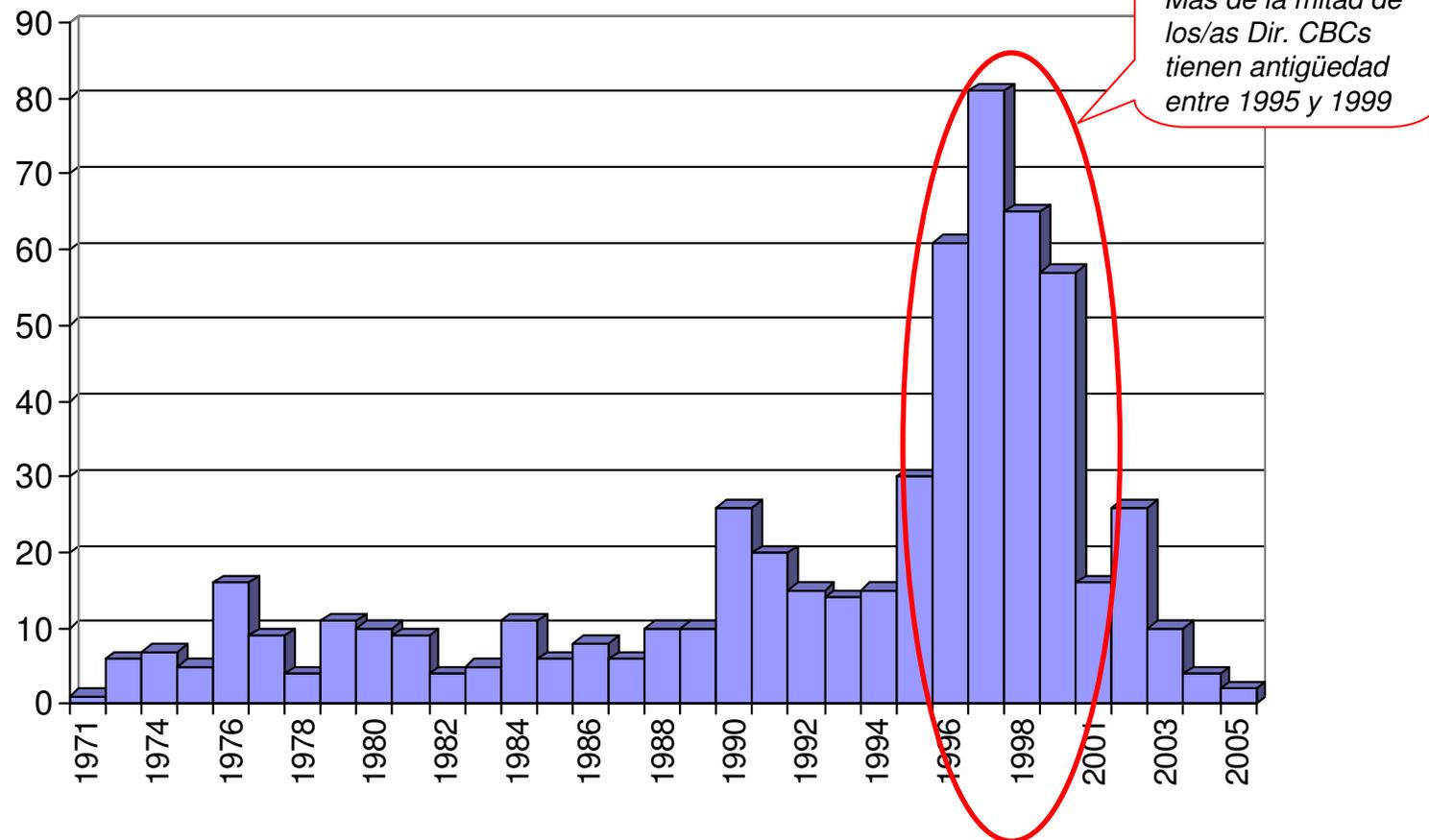
# CRITERIOS DE GÉNERO EN DIRECCIÓN DE RED

## 2. Análisis

- a. ¿Antigüedad?
- b. ¿Nivel?
- c. ¿Ubicación?

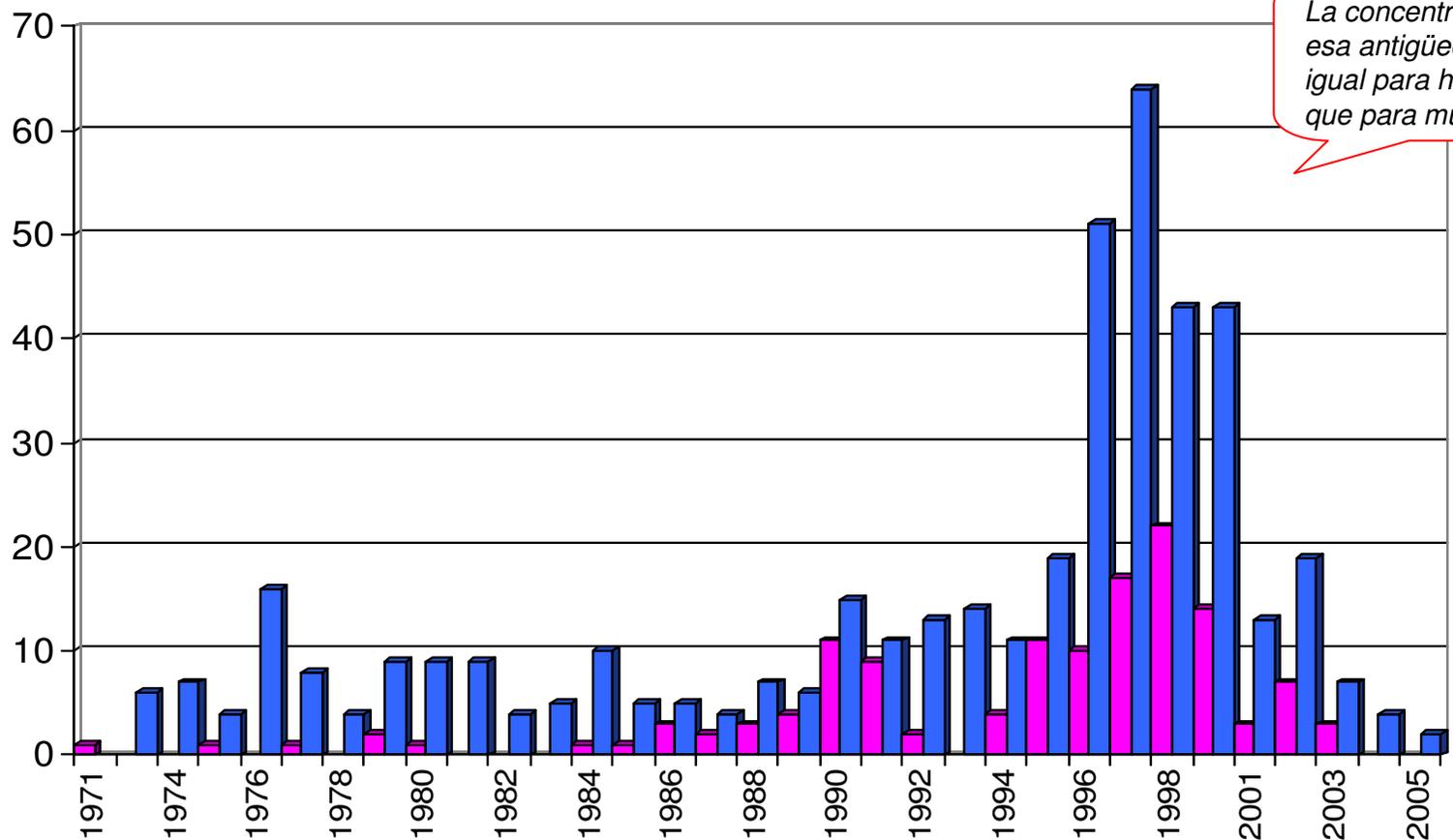
# ¿Es la antigüedad el motivo de la diferencia?

## DIR CBCs por FAnt

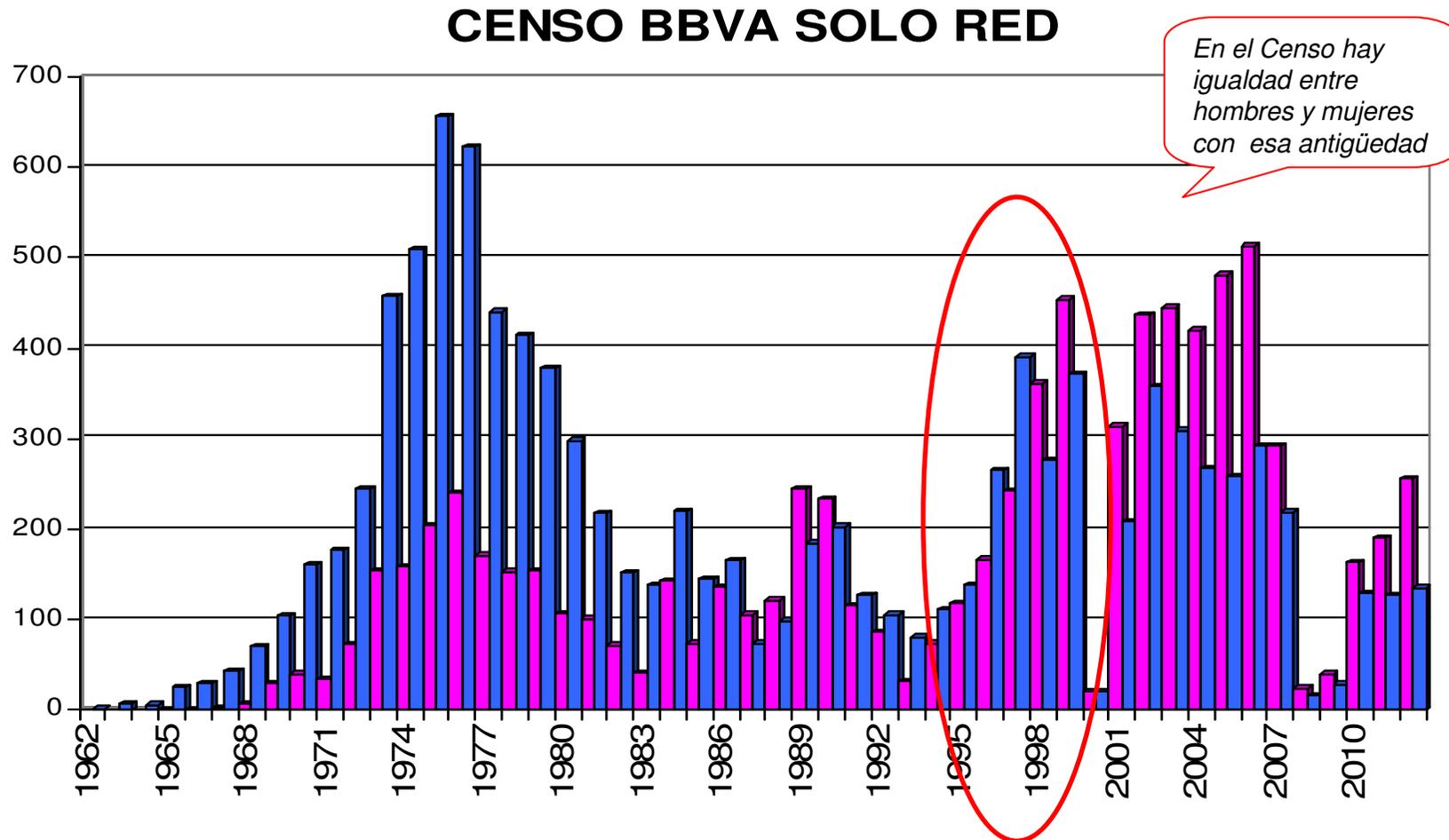


# ¿Es la antigüedad el motivo de la diferencia?

## DIR CBCs por FAnt y Género



# ¿Es la antigüedad el motivo de la diferencia?



# ¿Es la antigüedad el motivo de la diferencia?

	Antg	M-CBCs	V-CBCs	%M s/CBCs	M-Red	V-Red	%M s/Red	DIF <sup>a</sup>
1971	41	1		100%	35	177	17%	83%
1972	40				73	245	23%	
1973	39		6		154	458	25%	<b>-25%</b>
1974	38		7		159	509	24%	<b>-24%</b>
1975	37	1	4	20%	204	657	24%	-4%
1976	36		16		240	622	28%	<b>-28%</b>
1977	35	1	8	11%	171	440	28%	-17%
1978	34		4		153	414	27%	<b>-27%</b>
1979	33	2	9	18%	154	378	29%	-11%
1980	32	1	9	10%	107	298	26%	-16%
1981	31		9		101	218	32%	<b>-32%</b>
1982	30		4		72	152	32%	<b>-32%</b>
1983	29		5		42	138	23%	<b>-23%</b>
1984	28	1	10	9%	143	220	39%	<b>-30%</b>
1985	27	1	5	17%	74	145	34%	-17%
1986	26	3	5	38%	137	166	45%	-8%
		11	101	<b>10%</b>	2019	5237	<b>28%</b>	

# ¿Es la antigüedad el motivo de la diferencia?

	Antg	M-CBCs	V-CBCs	%M s/CBCs	M-Red	V-Red	%M s/Red	DIF <sup>a</sup>
1987	25	2	4	33%	106	74	<b>59%</b>	<b>-26%</b>
1988	24	3	7	30%	122	99	<b>55%</b>	<b>-25%</b>
1989	23	4	6	40%	245	185	<b>57%</b>	<b>-17%</b>
1990	22	11	15	42%	234	203	<b>54%</b>	<b>-11%</b>
1991	21	9	11	45%	116	127	48%	-3%
1992	20	2	13	13%	86	106	45%	<b>-31%</b>
1993	19		14		32	81	28%	<b>-28%</b>
1994	18	4	11	27%	74	112	40%	-13%
1995	17	11	19	37%	118	138	46%	-9%
1996	16	10	51	16%	167	265	39%	-22%
1997	15	17	64	21%	243	391	38%	-17%
		73	215	<b>25%</b>	1543	1781	<b>46%</b>	

# ¿Es la antigüedad el motivo de la diferencia?

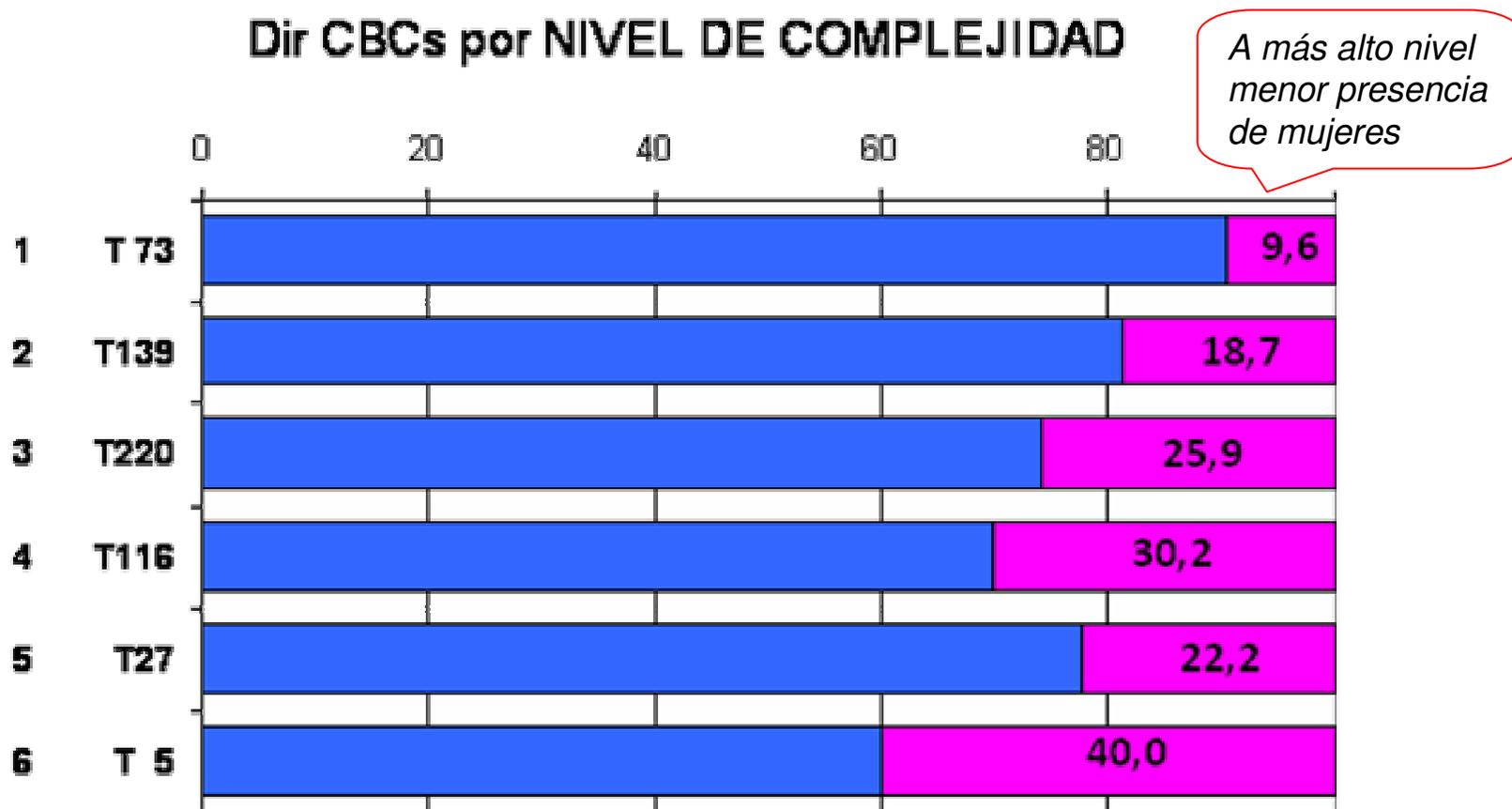
	Antg	M-CBCs	V-CBCs	%M s/CBCs	M-Red	V-Red	%M s/Red	DIF <sup>a</sup>
1998	14	22	43	34%	361	277	57%	-23%
1999	13	14	43	25%	454	372	55%	-30%
2000	12				21	21	50%	
2001	11	3	13	19%	314	209	60%	-41%
2002	10	7	19	27%	437	358	55%	-28%
2003	9	3	7	30%	445	309	59%	-29%
2004	8		4		420	267	61%	-61%
2005	7		2		481	259	65%	-65%
		49	131	27%	2933	2072	59%	

**NO lo parece.**

**En ninguno de los tramos; la diferencia es más acusada incluso en el más reciente**

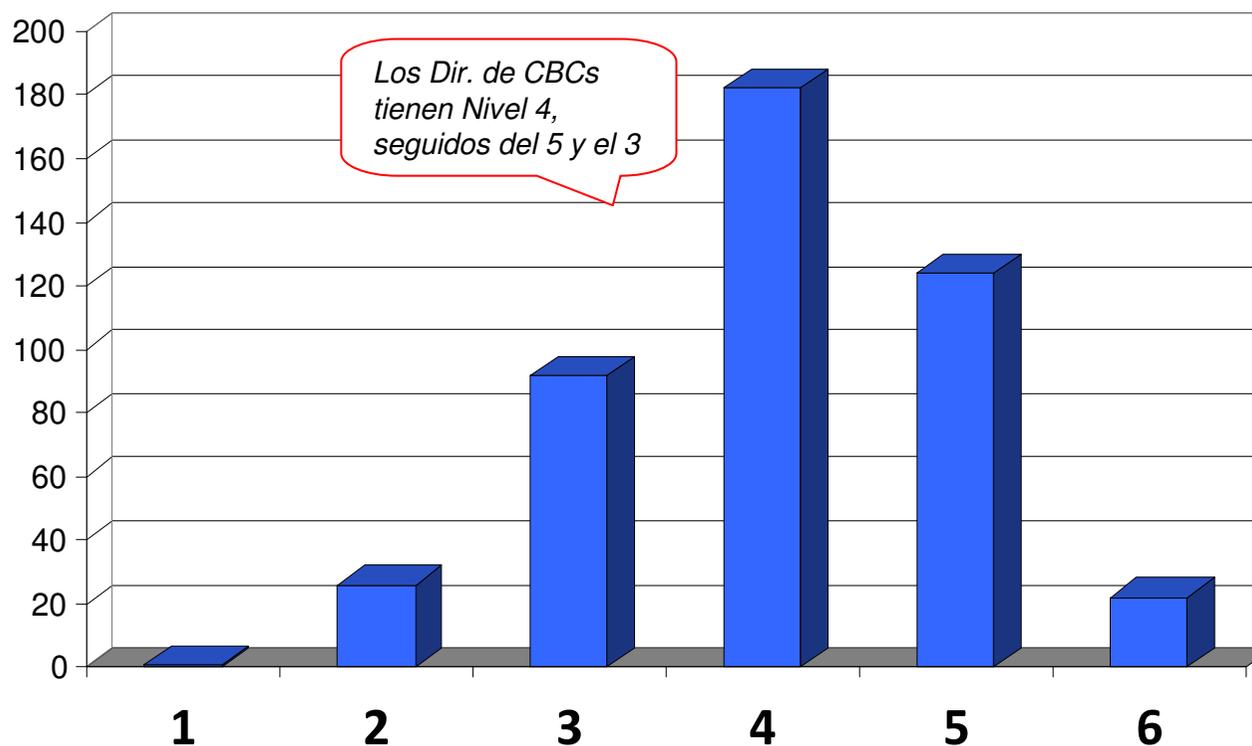
# ¿Hay diferencias por Nivel?

Dir CBCs por NIVEL DE COMPLEJIDAD



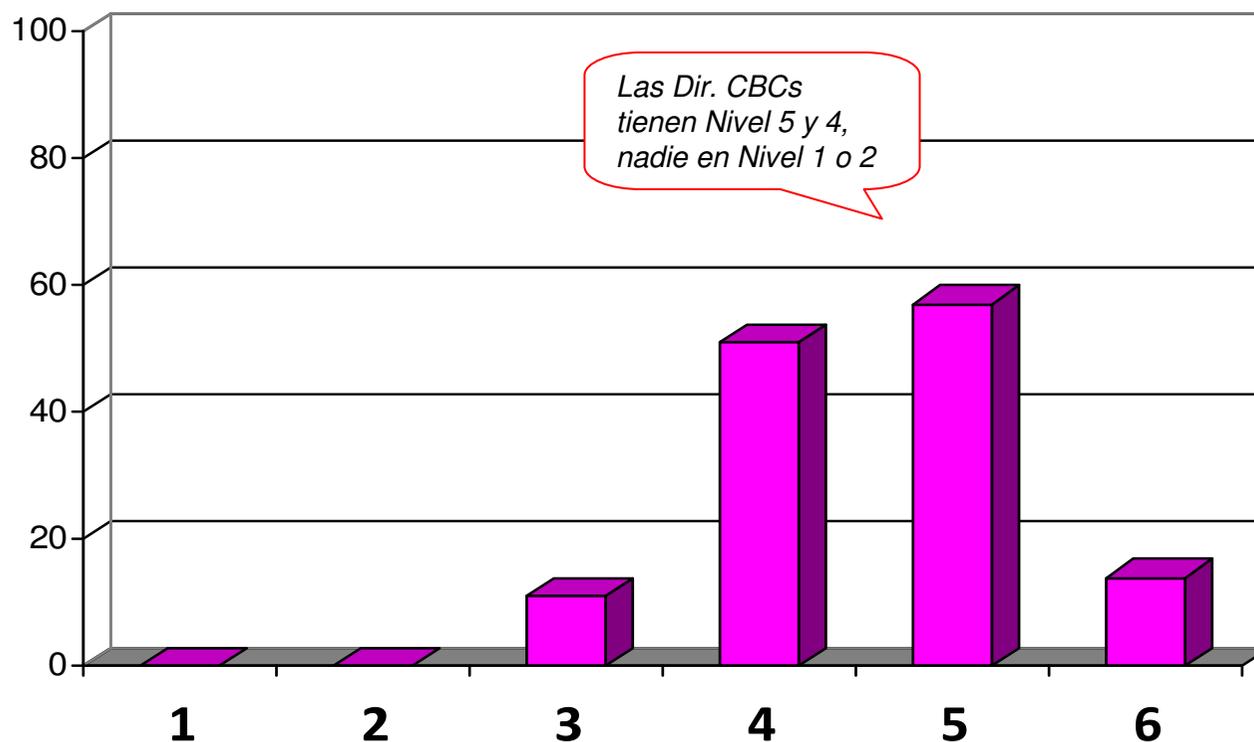
# ¿Hay diferencias por Nivel?

## Dir CBCs V por NIVEL CONVENIO Colectivo de Banca

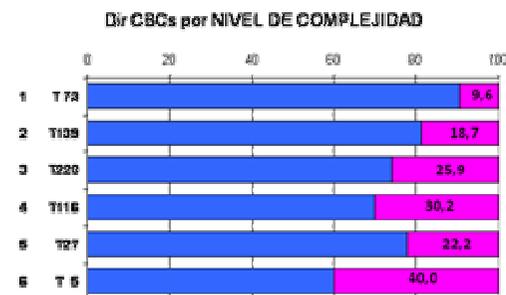
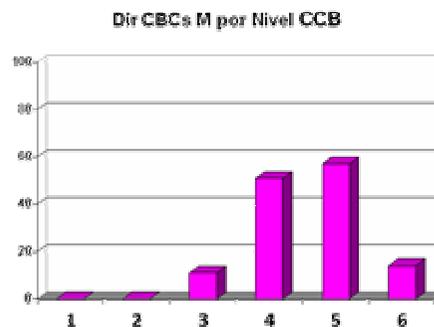
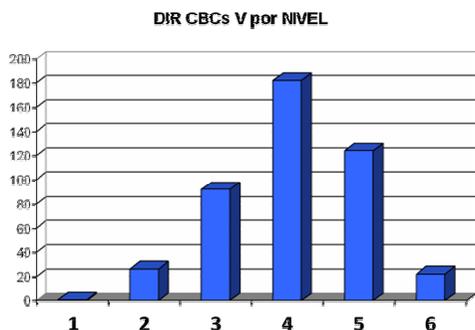


# ¿Hay diferencias por Nivel?

## Dir CBCs M por Nivel CCB



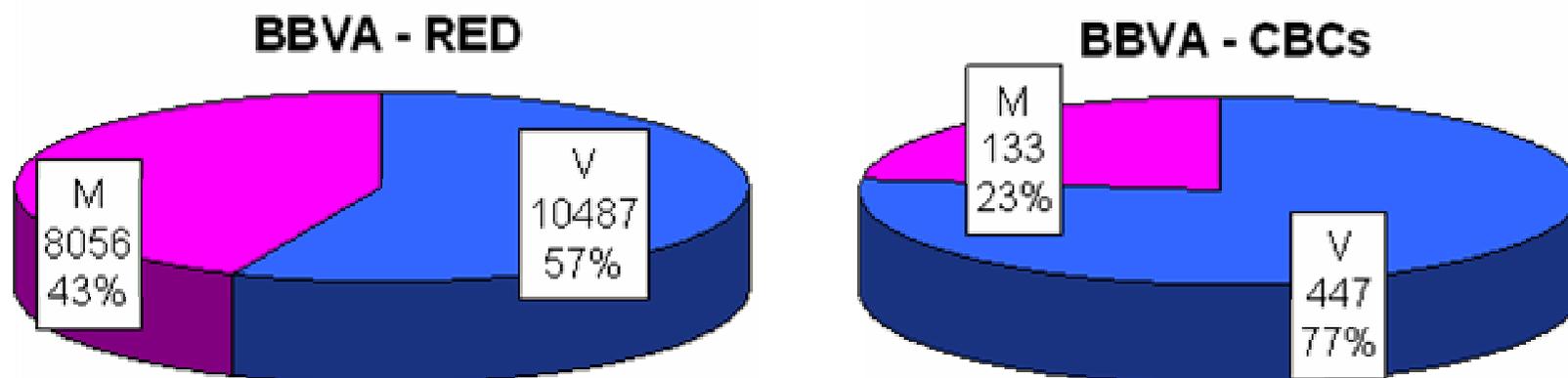
# ¿Hay diferencias por Nivel?



## SÍ lo parece.

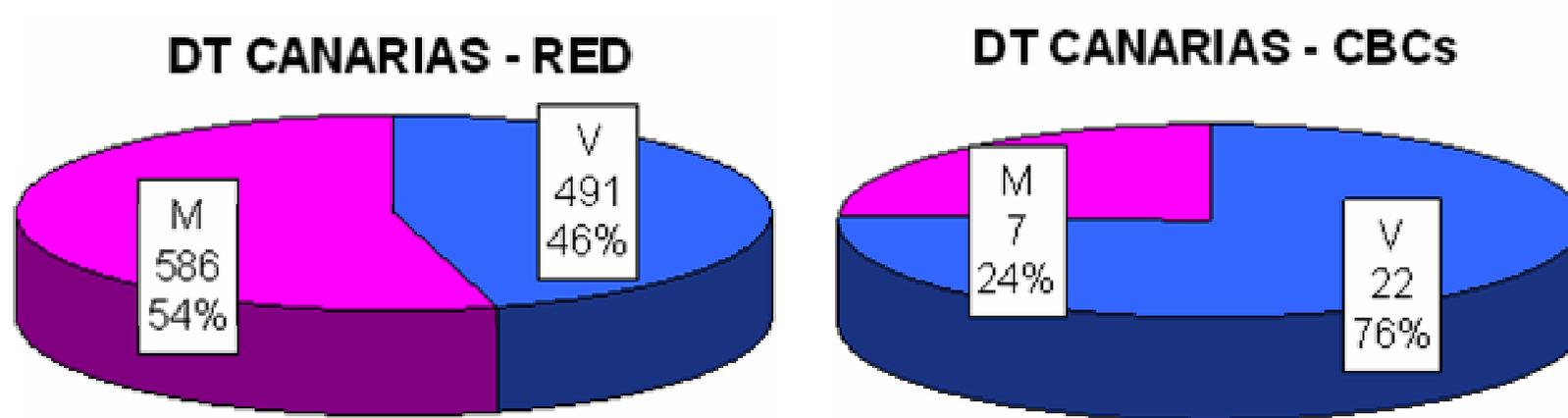
Las Dir. CBC acceden a los de menor Nivel de complejidad y/o lo hacen con menor Nivel CCB.

# ¿Hay diferencias entre las DTs?



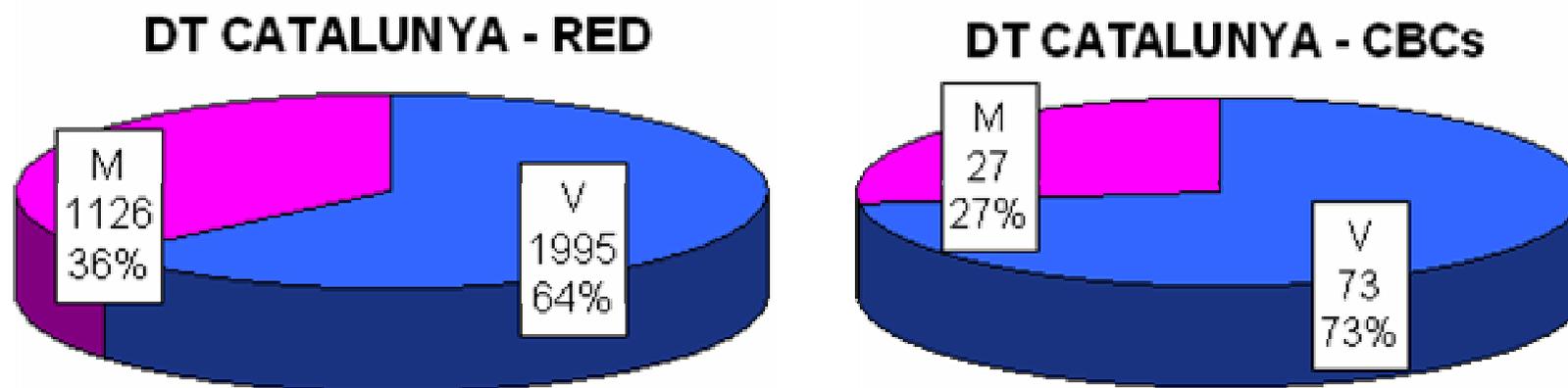
Del 43% al 23%: -20 puntos

# Dir. CBCs en DT CANARIAS



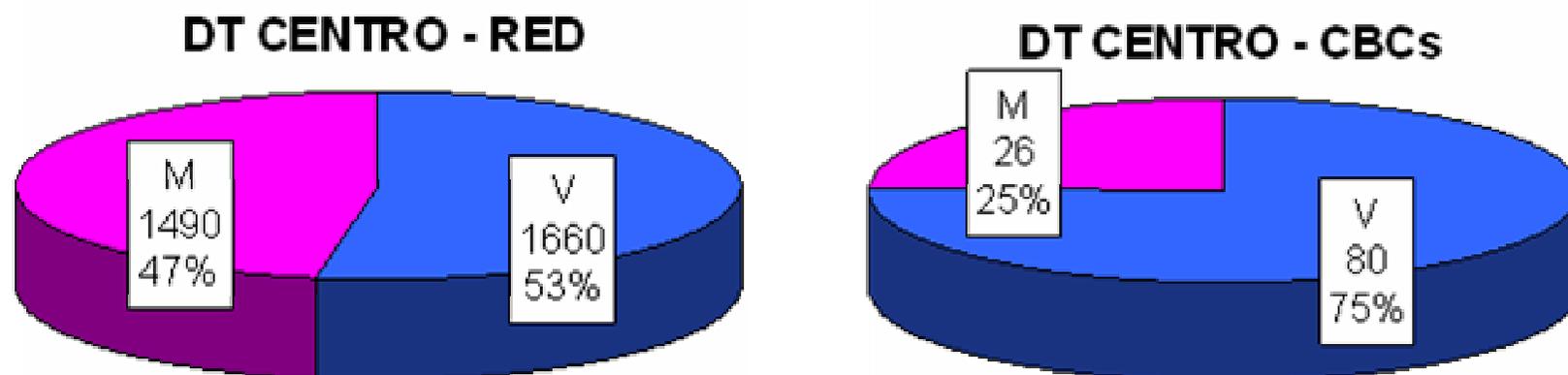
Del 54% al 24%: -30 puntos

# Dir. CBCs en DT CATALUNYA



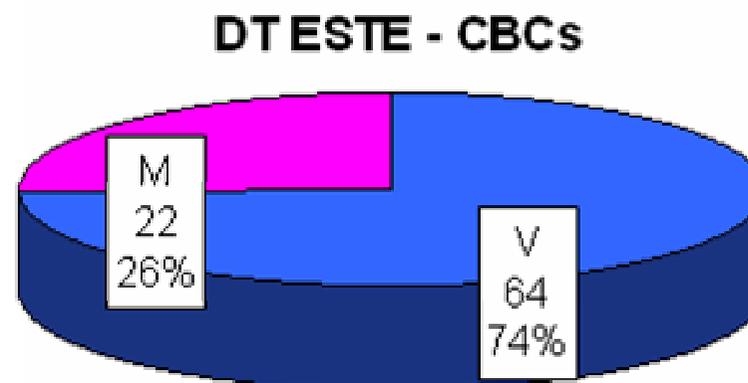
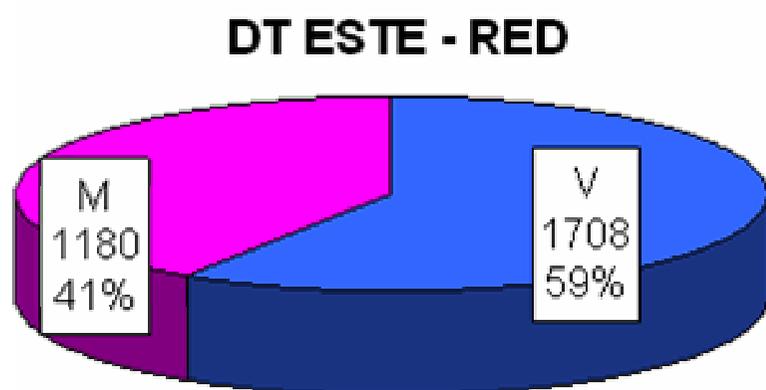
Del 36% al 27%: -9 puntos

# Dir. CBCs en DT CENTRO



Del 47% al 25%: -22 puntos

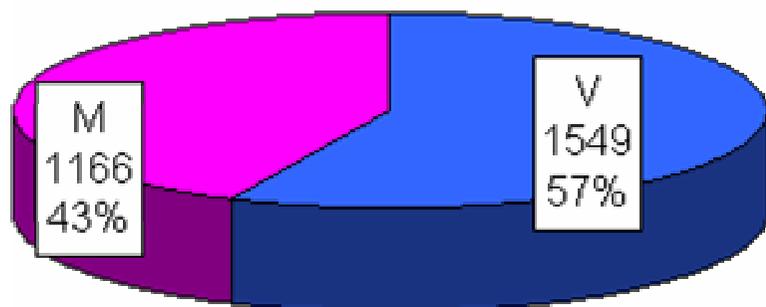
# Dir. CBCs en DT ESTE



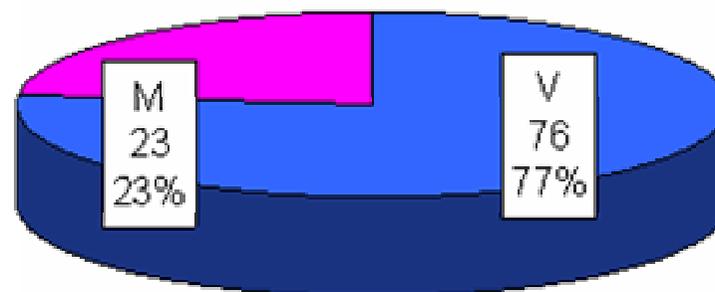
Del 41% al 26%: -15 puntos

# Dir. CBCs en DT NOROESTE

DT NOROESTE - RED

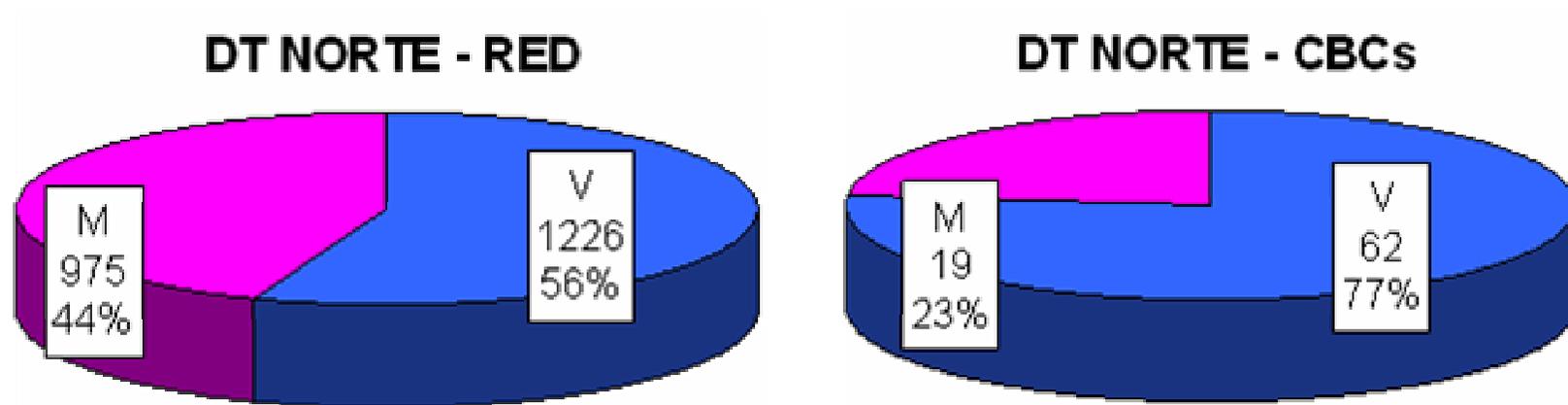


DT NOROESTE - CBCs



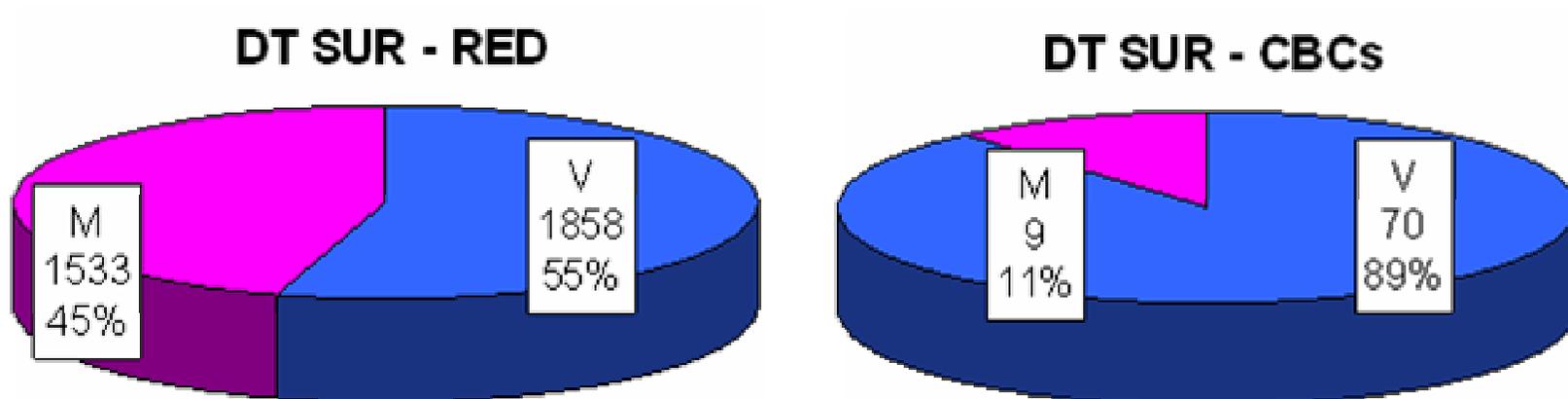
Del 43% al 23%: -20 puntos

# Dir. CBCs en DT NORTE



Del 44% al 23%: -21 puntos

# Dir. CBCs en DT SUR



Del 45% al 11%: -34 puntos

## ¿Hay diferencias entre las DTs?

<b>CBCs x Género</b>	<b>M-Red</b>	<b>M-CBCs</b>	<b>P. Dif<sup>a</sup></b>
DT CANARIAS	54%	24%	-30
DT CATALUNYA	36%	27%	-9
DT CENTRO	47%	25%	-22
DT ESTE	41%	26%	-15
DT NOROESTE	43%	23%	-20
DT NORTE	44%	23%	-21
DT SUR	45%	11%	-34
BBVA	43%	23%	-20

**SÍ lo parece,  
y con diferencias notables**

# CRITERIOS DE GÉNERO EN DIRECCIÓN DE RED

1.Datos

2.Análisis

**3.Conclusiones**

4.Propuestas

# CONCLUSIONES (provisionales)



- ❑ Hemos expuesto los Datos y el Análisis con grupos de empleadas de la Red, en diversas situaciones de Desarrollo profesional: asesoras financieras, directoras de oficina, gestoras comerciales, ...
- ❑ Hemos discutido y valorado, en nuestro Grupo de Igualdad, las opiniones, diversas hipótesis y su contraste con los datos, llegando a diversas conclusiones y propuestas.

# CONCLUSIONES (provisionales)

1) **La presencia de mujeres** en niveles de Dirección en la Red es escasísima, **casi ni testimonial**, en el Equipo Directivo y muy inferior al Censo en el siguiente escalón. Nos faltan datos para las Direcciones de Oficina.

2) **No hay justificación**, ni por Antigüedad, ni por Nivel, ni por DT, siendo generalizada –aunque con diversa intensidad- la preferencia por hombres para estos puestos. Los que proponen son hombres casi en su totalidad (*¿feeling de equipo? ¿estilo de dirección?*).

3) La pérdida de talento (*“el talento no tiene género”*) que demuestran los números es **negativa para las personas**, para los equipos y para el negocio. Los recursos para avanzar en Igualdad son aún insuficientes. Ni RRHH, ni Apúntate.

4) Es posible –sin datos- que la **Maternidad** se considere un obstáculo subjetivo. La contradicción se plantea entre la protección a la maternidad y el tipo de dedicación que se supone exigible para un pleno desarrollo profesional. Parece que opera en ocasiones el prejuicio (pre-embarazo) o el olvido (post-parto y permiso maternal).

5) El sistema de propuesta por el superior para libre designación en niveles de Dirección debe **cambiar hacia criterios más objetivos y compartidos**.

# CONCLUSIONES (provisionales)

1) La presencia de mujeres en niveles de Dirección en la Red es escasísima, **casi ni testimonial**, en el Equipo Directivo y muy inferior al Censo en el siguiente escalón. Nos faltan datos para las Direcciones de Oficina.

2) **No hay justificación**, ni por Antigüedad, ni por Nivel, ni por DT, siendo generalizada –aunque con diversa intensidad- la preferencia por hombres para estos puestos. Los que proponen son hombres casi en su totalidad (¿*feeling* de equipo? ¿estilo de dirección?).

3) La pérdida de talento (“*el talento no tiene género*”) que demuestran los números es **negativa para las personas**, para los equipos y para el negocio. Los medios para avanzar en Diversidad de género son aún insuficientes. Ni RRHH, ni Apúntate.

4) Es posible –sin datos- que la **Maternidad** se considere un obstáculo subjetivo. La contradicción se plantea entre la protección a la maternidad y el tipo de dedicación que se supone exigible para un pleno desarrollo profesional. Parece que opera en ocasiones el prejuicio (pre-embarazo) o el olvido (post-parto y permiso maternal).

5) El sistema de propuesta por el superior para libre designación en niveles de Dirección debe **cambiar hacia criterios más objetivos y compartidos**.

# CONCLUSIONES (provisionales)

1) La **presencia de mujeres** en niveles de Dirección en la Red es escasísima, **casi ni testimonial**, en el Equipo Directivo y muy inferior al Censo en el siguiente escalón. Nos faltan datos para las Direcciones de Oficina.

2) **No hay justificación**, ni por Antigüedad, ni por Nivel, ni por DT, siendo generalizada –aunque con diversa intensidad- la preferencia por hombres para estos puestos. Los que proponen son hombres casi en su totalidad (*¿feeling de equipo? ¿estilo de dirección?*).

3) La pérdida de talento (“*el talento no tiene género*”) que demuestran los números es **negativa para las personas**, para los equipos y para el negocio. Los medios para avanzar en Diversidad de género son aún insuficientes. Ni RRHH, ni Apúntate.

4) Es posible –sin datos- que la **Maternidad** se considere un obstáculo subjetivo. La contradicción se plantea entre la protección a la maternidad y el tipo de dedicación que se supone exigible para un pleno desarrollo profesional. Parece que opera en ocasiones el prejuicio (pre-embarazo) o el olvido (post-parto y permiso maternal).

5) El sistema de propuesta por el superior para libre designación en niveles de Dirección debe **cambiar hacia criterios más objetivos y compartidos**.

# CONCLUSIONES (provisionales)

1) La presencia de mujeres en niveles de Dirección en la Red es escasísima, **casi ni testimonial**, en el Equipo Directivo y muy inferior al Censo en el siguiente escalón. Nos faltan datos para las Direcciones de Oficina.

2) **No hay justificación**, ni por Antigüedad, ni por Nivel, ni por DT, siendo generalizada –aunque con diversa intensidad- la preferencia por hombres para estos puestos. Los que proponen son hombres casi en su totalidad (¿*feeling* de equipo? ¿estilo de dirección?).

3) La pérdida de talento (“*el talento no tiene género*”) que demuestran los números es **negativa para las personas**, para los equipos y para el negocio. Los medios para avanzar en Diversidad de género son aún insuficientes. Ni RRHH, ni Apúntate.

4) Es posible –sin datos- que la **Maternidad** se considere un obstáculo subjetivo. La contradicción se plantea entre la protección a la maternidad y el tipo de dedicación que se supone exigible para un pleno desarrollo profesional. Parece que opera en ocasiones el prejuicio (pre-embarazo) o el olvido (post-parto y permiso maternal).

5) El sistema de propuesta por el superior para libre designación en niveles de Dirección debe **cambiar hacia criterios más objetivos y compartidos**.

# CONCLUSIONES (provisionales)

- 1) La **presencia de mujeres** en niveles de Dirección en la Red es escasísima, **casi ni testimonial**, en el Equipo Directivo y muy inferior al Censo en el siguiente escalón. Nos faltan datos para las Direcciones de Oficina.
- 2) **No hay justificación**, ni por Antigüedad, ni por Nivel, ni por DT, siendo generalizada –aunque con diversa intensidad- la preferencia por hombres para estos puestos. Los que proponen son hombres casi en su totalidad (¿*feeling* de equipo? ¿estilo de dirección?).
- 3) La pérdida de talento (“*el talento no tiene género*”) que demuestran los números es **negativa para las personas**, para los equipos y para el negocio. Los medios para avanzar en Diversidad de género son aún insuficientes. Ni RRHH, ni Apúntate.
- 4) Es posible –sin datos- que la **Maternidad** se considere un obstáculo subjetivo. La contradicción se plantea entre la protección a la maternidad y el tipo de dedicación que se supone exigible para un pleno desarrollo profesional. Parece que opera en ocasiones el prejuicio (pre-embarazo) o el olvido (post-parto y permiso maternal).
- 5) El sistema de propuesta por el superior para libre designación en niveles de Dirección debe **cambiar hacia criterios más objetivos y compartidos**.

# CONCLUSIONES (provisionales)

- 1) **La presencia de mujeres** en niveles de Dirección en la Red es escasísima, **casi ni testimonial**, en el Equipo Directivo y muy inferior al Censo en el siguiente escalón. Nos faltan datos para las Direcciones de Oficina.
- 2) **No hay justificación**, ni por Antigüedad, ni por Nivel, ni por DT, siendo generalizada –aunque con diversa intensidad- la preferencia por hombres para estos puestos. Los que proponen son hombres casi en su totalidad (*¿feeling de equipo?*, *¿estilo de dirección?*).
- 3) La pérdida de talento (“*el talento no tiene género*”) que demuestran los números es **negativa para las personas**, para los equipos y para el negocio. Los medios para avanzar en Diversidad de género son aún insuficientes. Ni RRHH, ni Apúntate.
- 4) Es posible –sin datos- que la **Maternidad** se considere un obstáculo subjetivo. La contradicción se plantea entre la protección a la maternidad y el tipo de dedicación que se supone exigible para un pleno desarrollo profesional. Parece que opera en ocasiones el prejuicio (pre-embarazo) o el olvido (post-parto y permiso maternal).
- 5) El sistema de propuesta por el superior para libre designación en niveles de Dirección debe **cambiar hacia criterios más objetivos y compartidos**.

# CRITERIOS DE GÉNERO EN DIRECCIÓN DE RED

1. Datos

2. Análisis

3. Conclusiones

4. Propuestas

# Algunas PROPUESTAS

- 1) Pedimos a la representación de la Empresa en la Comisión de Igualdad un estudio similar sobre las **Dir. de Oficina** y sobre **Servicios Centrales**
- 2) Pedimos a la representación de la Empresa en la Comisión de Igualdad una **reunión con los/as Responsables de Igualdad en las DTs** para contrastar y examinar conjuntamente nuestras conclusiones y propuestas.
- 3) **Establecer un ranking de Diversidad –conocido-** entre las Direcciones de Zona, que englobe datos de Dir. CBCs y Dir. Oficinas.
- 4) **Establecer una relación** entre cierto porcentaje de la Evaluación de DTs, DRs, DZs y DBECs, y por tanto de su Incentivo anual, con el cumplimiento de objetivos en materia de Diversidad.
- 5) **Consensuar un método de promoción** a puestos de Dirección que tenga más en cuenta la formación y el desempeño por encima de las horas de dedicación o disponibilidad, y que encamine a los proponentes a examinar siempre las posibles alternativas de nombramiento de mujeres.

# Algunas PROPUESTAS

- 1) Pedimos a la representación de la Empresa en la Comisión de Igualdad un estudio similar sobre las **Dir. de Oficina** y sobre **Servicios Centrales**
- 2) Pedimos a la representación de la Empresa en la Comisión de Igualdad una **reunión con los/as Responsables de Igualdad en las DTs** para contrastar y examinar conjuntamente nuestras conclusiones y propuestas.
- 3) **Establecer un ranking de Diversidad –conocido-** entre las Direcciones de Zona, que englobe datos de Dir. CBCs y Dir. Oficinas.
- 4) **Establecer una relación** entre cierto porcentaje de la Evaluación de DTs, DRs, DZs y DBECs, y por tanto de su Incentivo anual, con el cumplimiento de objetivos en materia de Diversidad.
- 5) **Consensuar un método de promoción** a puestos de Dirección que tenga más en cuenta la formación y el desempeño por encima de las horas de dedicación o disponibilidad, y que encamine a los proponentes a examinar siempre las posibles alternativas de nombramiento de mujeres.

# Algunas PROPUESTAS

- 1) Pedimos a la representación de la Empresa en la Comisión de Igualdad un estudio similar sobre las **Dir. de Oficina** y sobre **Servicios Centrales**
- 2) Pedimos a la representación de la Empresa en la Comisión de Igualdad una **reunión con los/as Responsables de Igualdad en las DTs** para contrastar y examinar conjuntamente nuestras conclusiones y propuestas.
- 3) **Establecer un ranking de Diversidad –conocido-** entre las Direcciones de Zona, que englobe datos de Dir. CBCs y Dir. Oficinas.
- 4) **Establecer una relación** entre cierto porcentaje de la Evaluación de DTs, DRs, DZs y DBECs, y por tanto de su Incentivo anual, con el cumplimiento de objetivos en materia de Diversidad.
- 5) **Consensuar un método de promoción** a puestos de Dirección que tenga más en cuenta la formación y el desempeño por encima de las horas de dedicación o disponibilidad, y que encamine a los proponentes a examinar siempre las posibles alternativas de nombramiento de mujeres.

# Algunas PROPUESTAS

- 1) Pedimos a la representación de la Empresa en la Comisión de Igualdad un estudio similar sobre las **Dir. de Oficina** y sobre **Servicios Centrales**
- 2) Pedimos a la representación de la Empresa en la Comisión de Igualdad una **reunión con los/as Responsables de Igualdad en las DTs** para contrastar y examinar conjuntamente nuestras conclusiones y propuestas.
- 3) **Establecer un ranking de Diversidad –conocido-** entre las Direcciones de Zona, que englobe datos de Dir. CBCs y Dir. Oficinas.
- 4) **Establecer una relación** entre cierto porcentaje de la Evaluación de DTs, DRs, DZs y DBECs, y por tanto de su Incentivo anual, con el cumplimiento de objetivos en materia de Diversidad.
- 5) **Consensuar un método de promoción** a puestos de Dirección que tenga más en cuenta la formación y el desempeño por encima de las horas de dedicación o disponibilidad, y que encamine a los proponentes a examinar siempre las posibles alternativas de nombramiento de mujeres.

# APORTAMOS SOLUCIONES

Seguimos trabajando, seguiremos informando.

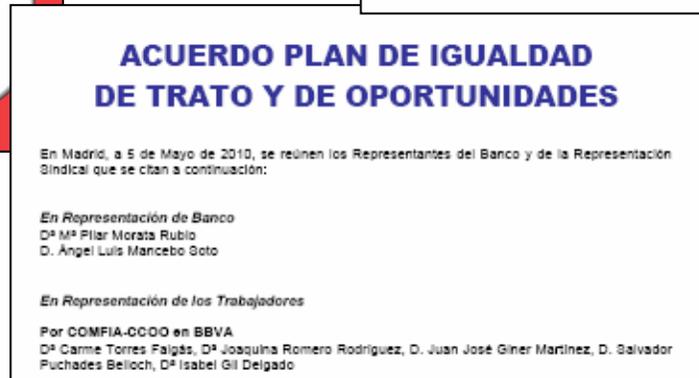
Necesitamos escuchar tus protestas y tus propuestas, para seguir avanzando, con tu participación.

Habla con las/os Delegadas/os de COMFIA-CCOO, llámanos al 957769020, o e-mail a [isabel-gil@comfia.ccoo.es](mailto:isabel-gil@comfia.ccoo.es), [jpuertas@comfia.ccoo.es](mailto:jpuertas@comfia.ccoo.es), [julia.andrade@comfia.ccoo.es](mailto:julia.andrade@comfia.ccoo.es)

# APORTAMOS SOLUCIONES



**GUÍA DE DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**



# APORTAMOS SOLUCIONES

