



NO BASTA SER NEUTRAL ... ¡ HAY QUE MOJARSE !



El día 24 de Abril hemos asistido a la 5ª reunión de la Comisión de Igualdad. A pesar de que toda la representación sindical venimos reclamando que la documentación necesaria se nos entregue en soporte informático y con antelación a cada Reunión, la Dirección, con el eufemismo “**no se ve la necesidad...**” continúa entregando los datos de género (2007 en esta ocasión) en papel y en la propia reunión. ¡Mal vamos con esta falta de respeto a quienes representamos a la plantilla!

Las divergencias de planteamiento entre el BBVA y nuestro sindicato CGT se repiten en cada una de las reuniones. Para la Dirección, las situaciones desfavorables para las mujeres no se originan en el comportamiento de la empresa, “**nosotros no hacemos distinciones de género**”, dicen siempre, “**sino en las prácticas sociales dominantes, por sí mismas inamovibles a corto plazo**”. En CGT decimos que, incluso si fuese cierto que en la valoración, promoción, etc. no se hace diferencia por el género, podría resultar un comportamiento discriminatorio en los casos en que las mujeres tuviesen ciertas limitaciones de horario por cuestiones de atención familiar. Ya que el **baremo profesional utilizado tiene en cuenta primordialmente el número de horas de presencia más que la calidad del trabajo**.

En la reunión planteamos diversas situaciones que echan por tierra la alardeada conciliación del BBVA, en el día a día y especialmente en sucursales. Son los casos en que **no se sustituye o se hace inadecuadamente a directoras en baja maternal, ni a trabajadoras que tienen reducción de jornada**. La empresa solamente admitió que pueden darse circunstancialmente, pero no sistemáticamente, según afirmamos nosotras. Lo cierto es que **continuamos reclamando el compromiso de sustitución** y no solamente “buenas palabras”. ¡Veremos!

Los Sindicatos propusimos que se entre, sin más dilación, a la negociación del Plan de Igualdad al que obliga la Ley promulgada hace ya más de un año. No solamente por el cumplimiento requerido, sino por que en algunos aspectos el Acuerdo firmado en 2005 está ya desfasado. Aunque la Dirección aseguró que en esos casos siempre se aplica la norma más beneficiosa, conocemos casos en los que la persona que va a ejercer su de-

recho, no conoce los cambios, y se complica, innecesariamente, el ejercicio deseado de su derecho actual.

Finalmente, los sindicatos no conseguimos de la Dirección una fecha de convocatoria para entrar en la elaboración del Plan de Igualdad. Y, lo que es más grave, tampoco que el mismo tiene que ser negociado por parte empresarial y sindical desde la primera etapa, es decir el Diagnóstico de la situación de partida. Nos preguntamos **¿cómo podremos llegar a un consenso en las medidas a adoptar para mejorar la situación, si el análisis de la misma la hace la empresa unilateralmente y no lo considera negociable...?** ¡Mala manera de comenzar con este importante Plan!

A pesar de todo, CGT reiteramos las siguientes consideraciones para que sean de aplicación expresa en el futuro Plan de Igualdad:

- Equiparación de todos los tipos de uniones en pareja, a todos los efectos, incluidos los 15 días de licencia por registro.
- Especial consideración en traslados cuando hay cuidados de familiares.
- Reconocimiento explícito de que la promoción profesional no se verá afectada por reducción de jornada ni excedencias, siempre que sea por el motivo de cuidados familiares.
- Garantizar los importes DOR percibidos por las mujeres embarazadas, mientras dure la baja por maternidad.

Algunos comentarios a las estadísticas que nos han facilitado, COMPARANDO LOS DATOS DE GÉNERO DE 2005, 2006 y 2007:

- ❖ La plantilla total se mantiene alrededor de las 27.000 personas, **siguiendo una tendencia ligeramente creciente en las mujeres** (9.000-11.000) y algo decreciente en los hombres (17.000-16.000).
- ❖ **Las mujeres abandonan el Banco (por prejubilaciones o jubilaciones) antes que los hombres.**
- ❖ Si analizamos la plantilla por tramos de antigüedad, en el grupo de menos de 5 años tenemos 5.257, en total. Un 56,19% mujeres y un 43,81% hombres. **En ese grupo de antigüedad (<5 años) sólo un 3,14% del total de mujeres se encuentra en el Grupo Profesional de los**

N-I a N-IV, mientras que hay un 10,81% del total de hombres (<5 años) que son N-I a N-IV. Menos de 5 años en el Banco es presente y la diferencia es ya palpable.

- ❖ *Considerando 5 grupos, por categorías, el mayor número de las mujeres están en las categorías Técnico N-VII a VIII, mientras que la mayoría de hombres están en Técnico N-V a VI. Es así en los tres años analizados. Esto a pesar de que llevamos unos años en los que ingresan más mujeres que hombres.*
- ❖ *Un porcentaje cercano al 6% de mujeres llegan al primer tramo, Técnico N-I a IV, mientras que alrededor de un 18% de hombres lo alcanzan. También en los tres años considerados.*

paulatino (hasta cuatro semanas) de dicha Suspensión, para que los padres puedan irse involucrando más en la atención de los hijos. A las personas de CGT nos cuesta creer que los jóvenes padres no queramos participar de los primeros días de nuestros hij@s y si no usamos nuestros derechos, seguro que tampoco es por falta de conocimiento. Mucho nos tememos que la única explicación posible es el conocimiento de que bajo el discurso igualitario de intenciones en la cúpula del Banco, el día a día de sus ejecutivos hacia abajo sea otro bien distinto, reclamando sumisión de lo personal y de lo familiar, a la empresa. En CGT pensamos que romper con esta realidad ha de ser parte del trabajo de la Comisión de Igualdad y

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	2005 Mujeres	2005 Hombres	2006 Mujeres	2006 Hombres	2007 Mujeres	2007 Hombres
Licencia art ° 27.7 No retribuidas	29	21	62	13	41	14
Baja Maternal a Tiempo Parcial	3	1	1	2	1	4
Reducción de Jornada	105	7	77	4	105	3
Lactancia 15 días	99	2	297	7	303	3
Excedencia por motivos familiares	16	10	14	8	18	10
Excedencia por maternidad	98	3	80	3	81	3
Permiso Paternidad 5 días	-	x	-	227	-	323
Suspensión Paternidad 13 días	-	-	-	-	-	250

- ❖ *Las anteriores cifras no parecen sorprendentes, ya que las mujeres son las que siguen usando en mayor proporción las posibilidades que se ofrecen para atender a las familias. Falta comparar estos datos con las retribuciones voluntarias que las mismas mujeres reciben en cuanto aparecen en estas listas. Hemos reclamado desde el primer día tal dato y mientras la Dirección continúa diciendo que el Banco no discrimina (es la sociedad la responsable), continúa sin facilitarlos. Tod@s intuimos diferencias, ¿verdad?*
- ❖ *En cuanto a los permisos por Paternidad, hemos conseguido que nos facilitasen los datos de nuevos padres en el año, en 2007 han sido, 510 y 304 madres. Con lo cual llegaríamos a la conclusión de que un elevado número de hombres no se toman ni siquiera los 5 días de Permiso. Todavía menos parece que se decidan a disfrutar los 13 días de Suspensión que concede la Seguridad Social, aunque algunos casos podrían no figurar aun debido a que puede disfrutarse después de la baja de la madre. La pregunta es ¿nuestros jóvenes padres no están ilusionados por compartir la llegada del nuevo crío? ¿O no quieren arriesgarse a que les miren mal, como a las mujeres cuando se quedan embarazadas? ¿O se sienten presionados? Recordamos que la ley establece un crecimiento*

Conciliación, interviniendo activamente contra esas prácticas, para poner a sus responsables en el sitio que merecen, por actuar contra el discurso de la cúpula del Banco.

Precisamente quisiéramos destacar que, por encima de costumbres y pautas sociales, quien quiera realmente actuar en la línea de que las mujeres puedan seguir sus deseos y ambiciones en lo personal y en lo familiar, deben allanar el camino para ello. Y le decimos al BBVA que no basta con una actuación aséptica. Hay que mojarse.

Hay que comprometerse a valorar por tareas y no por tiempos, por calidades y no por presencias. Hay que colaborar socialmente para que l@s mejores trabajador@s puedan ser también las mejores madres y padres.

Cabe recordar aquí que en nuestra web www.cgtbbva.net tienes un apartado denominado "IGUALDAD Y CONCILIACIÓN LABORAL—TESTIMONIOS" donde puedes transmitirnos anónimamente tus experiencias a este respecto. Las personas de CGT estamos por MOJARNOS también porque la IGUALDAD y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL sea una realidad también en esta empresa BBVA. ¿Y tú?.

Hoja Estatal 11 - Mayo 2008