



Mujeres del BBVA Mujeres
Mujeres del BBVA
Mujeres del BBVA
Mujeres del BBVA
Mujeres del BBVA 2009



Pilar García
Miembro Comisión Ejecutiva Estatal



Maribel Sanchez
Miembro Comisión Ejecutiva Estatal

PRESENTACIÓN

La situación de desigualdad de hecho, que sufren las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral, en el que no es una excepción el Grupo BBVA, sigue siendo una realidad a pesar de los avances realizados en las tres últimas décadas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), parte de la necesidad de evitar que la desigualdad se perpetúe y de hacer efectivo el derecho a la igualdad reconocido en la Constitución Española de 1978.

El objetivo perseguido por la Ley de Igualdad es *combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de género, remover los obstáculos que impiden alcanzarla y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, proyectando el principio de igualdad sobre distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística, más allá del empleo y del trabajo; aspecto éste de la igualdad que más desarrollo normativo y jurisprudencial ha tenido hasta el momento.*

Con tal finalidad regula con más intensidad los ámbitos en los que las mujeres se encuentran en mayor desventaja como es el del trabajo, la participación política, y el derecho al acceso a la carrera y función pública.

En España, en el ámbito laboral, la baja tasa de actividad de las mujeres en relación con la de los hombres, la mayor tasa de desempleo femenino que masculino, las mayores dificultades de las mujeres para acceder al empleo, para promocionarse y para acceder a los puestos de decisión, las diferencias retributivas entre trabajadores y trabajadoras, la segregación ocupacional o división del trabajo en función del sexo, la mayor precariedad del empleo femenino, y las acusadas diferencias del tiempo que hombres y mujeres dedican a las tareas domésticas y al cuidado de la familia, con las consiguientes dificultades de conciliación para las mujeres, reflejan la situación de discriminación que sufre la mujer en el mundo laboral.

Y más ahora, cuando en muchas empresas y argumentado la situación de crisis económica que sufrimos, se están produciendo nuevos ataques a los derechos de las trabajadoras, dificultándoles el uso de algunos de estos que les facilitan la conciliación de su vida familiar y laboral.

Situación actual por la que también debemos estar vigilantes en el BBVA, para que pese a que en la Empresa se diga oficialmente que se respeta escrupulosamente la Ley, algunos de sus responsables no caigan en la tentación de presionar a sus trabajadoras, para que no ejerciten los derechos que les corresponden en materia de conciliación.

Entre las trabajadoras del BBVA y pese a las actuaciones realizadas al respecto, fundamentalmente con la negociación y firma el 8 de noviembre del 2005, del Acuerdo de Igualdad y Conciliación, aún persisten situaciones de discriminación que debemos atajar.

Gran parte de la problemática, detectada en la encuesta que realicé a mediados del 2005 entre las mujeres del BBVA esta Sección Sindical de UGT y cuyas conclusiones fueron objeto de debate en el primer Encuentro Estatal de Mujeres, esta aún sin resolver.

Ahora, la Ley de Igualdad promulgada, recoge para el ámbito de las relaciones laborales, un conjunto de medidas de promoción de la igualdad, entre las que destacan las que se han de desarrollar en el marco de la negociación colectiva.

Uno de los cambios destacables que introduce la Ley de Igualdad, y que refleja el diseño flexible de la Directiva 2002/73/CE, es el papel asignado al empresariado y a la negociación colectiva en la aplicación práctica de las políticas de igualdad en el mercado de trabajo y en las empresas y a la negociación colectiva se le encomienda, además del respeto a la igualdad y la eliminación de discriminaciones en el empleo, la adopción de medidas de acción positiva que garanticen con sus efectos una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el vigente acuerdo colectivo para la Banca Privada, en su Artº 46, se establece:

“Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de mas de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma que determine la legislación laboral”.

Por tanto, el reto al que nos enfrentamos desde esta Sección Sindical de UGT con el objetivo de lograr en el Banco, la plena efectividad del derecho de igualdad entre hombres y mujeres es el abordar la negociación de un Plan de Igualdad para el BBVA, que sustituya al acuerdo de Empresa antes citado, que si bien en su día fue un avance positivo, ahora ha quedado superado con la promulgación de la Ley de Igualdad, cuyo desarrollo en nuestro ámbito, nos remite el Convenio Colectivo.

PLANES DE IGUALDAD Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para que por todos sean conocidos los conceptos y contenidos que se deben abordar en los planes de igualdad, extractamos a continuación algunos de los aspectos contemplados en la Ley, y que queremos abordar en esta negociación:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, *las materias de*

acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.” (art. 46 LOIEMH).

La definición de los planes de igualdad, recomienda como paso indispensable para la puesta en marcha la elaboración de un diagnóstico. El diagnóstico tiene como objetivo conocer las discriminaciones concretas que se producen en un centro de trabajo, para actuar prioritariamente sobre ellas. A mayor conocimiento de las discriminaciones de una empresa, mayor efectividad del plan de igualdad. Incluso, sería conveniente que algunas medidas recogidas en los planes de igualdad se plantearan por centros de trabajo de una empresa, y no sólo para la empresa con carácter general, ya que dentro de una empresa las políticas de personal pueden variar de un centro a otro.

Existe obligación específica de introducir planes de igualdad:

- En las empresas de más de 250 trabajadores
- Cuando así lo disponga el Convenio Colectivo, aplicable en los términos previstos en el mismo.
- Cuando se haya acordado por la Autoridad Laboral en procedimiento sancionador como medida sustitutiva.

ACTUACIONES INMEDIATAS

Con el fin de realizar un primer diagnóstico lo más aproximado posible de la situación real de las mujeres que trabajan en el BBVA, desde esta Sección Sindical de UGT, pedimos a todas las Mujeres del Banco, su máxima colaboración facilitándonos la mayor información posible, sobre cualquier posible discriminación que se produzca en el ámbito laboral y que tenga como causa el hecho de ser mujer.

Utilizando, como instrumento para ello, la encuesta adjunta que os pedimos cumplimentéis y nos la remitáis de forma anónima, con la mayor rapidez posible, siguiendo las instrucciones que se indican en el citado documento.

Encuesta que una vez tabulada y con sus conclusiones analizadas y debatidas, nos va a servir de base para la elaboración de nuestras propuestas para la negociación del Plan de Igualdad del BBVA.

Si además de mediante la cumplimentación anónima de esta encuesta, quieres participar mas activamente con nosotros, bien recibiendo sus conclusiones o participando en nuestros debates,

complimenta el cupón adjunto y remitenoslo