



SECCION SINDICAL ESTATAL

Para seguir avanzado, es preciso un PLAN DE IGUALDAD entre las mujeres y los hombres del BBVA

ENCUESTA MUJERES-BBVA RESUMEN DE SUS CONCLUSIONES

Cuestionario general

¿Crees que el hecho de que seas mujer, puede influir o ha influido en el desarrollo de tu carrera profesional?

- ✓ Un **89%** consideran que **SI** ha influido, frente a un **11%** que afirma que **NO**.

¿Asumirías mayores responsabilidades que por tu situación personal y/o familiar no puedes?

- ✓ Un **53%** afirma que **SI** y un **47%** que **NO**.

¿Tener que atender o no responsabilidades familiares, va a influir algo o mucho en su promoción profesional?

- ✓ El **50%** manifiestan que **SI** se han planteado condicionar una decisión familiar por lo que pudiera influir en su desarrollo profesional.

¿Atender responsabilidades familiares, puede influir en su carrera profesional?

- ✓ La mayoría opina que algo o mucho, limitándose un **30%** a opinar que poco.

Sobre la participación en los programas de Formación

- ✓ Habiendo participado un **73%** en cursos en los dos últimos años, de ellas un **79%** piensan que no las ha servido para promocionar profesionalmente

En cuanto a las retribuciones percibidas

- ✓ Un **69%** de las encuestadas **SI** se sienten discriminadas

Referente jornada laboral

- ✓ El **86%** respuestas manifiestan que **las prolongaciones de la jornada laboral** que en el Banco se producen, **les esta generando problemas**.

“La política corporativa del BBVA, respeta plenamente las posibilidades de reconocimiento profesional sin tener en cuenta la condición de sexo”

- ✓ Un **10%** afirma que **esta totalmente de acuerdo**, un **53%** que **algo de acuerdo** y un **37%** que **nada de acuerdo**.

“Es necesario seguir luchando por una política que permita la igualdad laboral entre los hombres y las mujeres que trabajan en el BBVA”.

- ✓ Un **91%** de las encuestadas manifiestan que **SI**.

Sigue al dorso

En los próximos días, **UGT** y el resto de **Sindicatos** representativos **vamos a comenzar las negociaciones con la Dirección de la Empresa, encaminadas a la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad**, para la corrección de las desigualdades entre mujeres y hombres, que al igual que en resto de la sociedad, aún persisten en el Banco.

A continuación, presentamos un resumen de las actuaciones que ambas partes hemos iniciado para dotar al **BBVA** de un Plan de Igualdad.

EL PORQUÉ DE ESTE PLAN Y DE SUS NEGOCIACIONES

La **Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** (marzo, 2007), estableció la **obligación** a todas las Empresas españolas que cuenten con más de 250 trabajadores, **de elaborar e implantar un Plan de Igualdad** que debe ser previamente negociado con los representantes sindicales de la empresa.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, tal y como recoge la ley, **debe partir de un diagnóstico de situación de la empresa**, a partir de este diagnóstico se deben establecer **objetivos concretos para corregir las desigualdades**, definir las prácticas que se van a llevar a cabo y establecer un sistema de seguimiento y evaluación de dichas medidas.

La empresa ya ha elaborado el diagnóstico (insuficiente, a nuestro juicio) en el que no ha contado con nuestra participación.

Simultáneamente al diagnóstico presentado por el **BBVA**, desde **UGT** realizamos una encuesta de detección de necesidades, cuyas conclusiones fueron debatidas, en nuestro **II ENCUESTO MUJERES-BBVA**, de donde han partido las bases de las actuaciones que ahora queremos negociar.

EL DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA Y NUESTRAS ALTERNATIVAS

El diagnóstico encargado por el **BBVA** a una Consultora especializada en la materia, **apenas detectaba desigualdades en la empresa**.

Partiendo de esta **“supuesta realidad”**, la propuesta de Plan elaborada por la Dirección de la Empresa, **“es una mera declaración de la satisfacción que tiene el BBVA, de ser una entidad preocupada por la igualdad entre mujeres y hombres”**.

Conoces tus derechos, en relación a la atención de responsabilidades familiares

- ✓ Están al 50% las que opinan que **SI** y las que dicen que **NO**.

Sobre si han sufrido acoso sexual en el trabajo

- ✓ Un **88%** afirma que nunca, frente a un **12%** que dice que alguna vez, no existiendo ninguna respuesta de muchas veces.

Y referente a acoso laboral (mobbing)

- ✓ Un **62%** que nunca lo ha sufrido, un **34%** que alguna vez y un **4%** que muchas veces.

ENCUESTA MUJERES-BBVA RESUMEN DE SUS CONCLUSIONES

Cuestionario específico MATERNIDAD, cumplimentado por mujeres que tienen hijos y/o están embarazadas

¿Crees que ha sufrido modificación tú carrera profesional, por el hecho de tener hijos o haber quedado embarazadas?.

- ✓ El **36%** afirma que mucho, un **34%** que algo y un **30%** que nada.

¿Y ha tenido repercusión en tus retribuciones variables?.

- ✓ El **38%** estima que ha tenido alguna repercusión y un **46%** que ninguna

Sobre si han tenido algún problema para el disfrute de sus permisos por maternidad.

- ✓ Un **85% NO** ha tenido ningún problema para ello, pero aún el **13%** ha tenido alguna dificultad y un **2%** dice que muchas.

Referente a si se la ha posibilitado asistir a cursos de formación.

- ✓ El **61%** que **NO** se las ha posibilitado en horario compatible con su situación, y del **39%** restante, la mayoría afirma que para efectuar los mismos ha tenido que renunciar a su horario habitual.

Si ha utilizado la opción de reducción de jornada con reducción de salario, para el cuidado de sus hijos menores.

- ✓ Solo un **10%** afirma que **SI**, mientras un **14%** manifiesta haber utilizado la opción de excedencia para ello.

¿Y sobre su posible utilización en el futuro?

- ✓ Un **58%** estaría dispuesto a utilizar la opción de reducción de jornada y salario y un **51%** la de excedencia.

¿Tu pareja se plantearía ser ella la que disfrute de los permisos legales para el cuidado de hijos?

- ✓ Un **46%** afirma que en ningún caso, un **35%** que en algún caso y un **19%** que si.

Esta encuesta ha sido realizada por UGT, mediante cuestionarios, cumplimentados anónimamente en los meses de abril y mayo, por 3.285 trabajadoras del BBVA, distribuidas entre todos los niveles y funciones.

Las medidas que proponen para corregir las desigualdades (conciliación de la vida personal, familiar y laboral, selección y acceso al empleo, formación, promoción, retribuciones, etc.) **se reducen a trasladar al Plan de Igualdad, las mejoras recogidas en la ley y en otros acuerdos de empresa**, que tendrían la misma aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras si no existiera el Plan. Siendo los apartados más desarrollados en su propuesta, los referidos a la violencia de género y el acoso sexual.

Ante esta situación de partida, **UGT va a plantear su propio diagnóstico**, basado tanto en las percepciones de nuestra acción sindical diaria como en las conclusiones de nuestra encuesta (de cuyas conclusiones os trasladamos un breve resumen en esta circular).

Así mismo intentaremos consensuar con el resto de la representación sindical, **un conjunto de medidas concretas** a plantear a la Empresa, para que se recojan en el **PLAN DE IGUALDAD**, y que se resumen en lo siguiente:

- **Garantizar** la igualdad de oportunidad en la selección y acceso al empleo en el **BBVA**.
- **Incrementar** medidas que eliminen tanto las diferencias retributivas existentes como las desigualdades en la promoción profesional.
- **Abordar** las valoraciones de los puestos de trabajo.
- **Eliminar** las barreras existentes para el acceso a la formación, derivadas de la situación personal y familiar.
- **Introducir** elementos que garanticen el equilibrio entre mujeres y hombres en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En próximas circulares os informaremos detalladamente, de las propuestas que **UGT** defiende, en cada de una las materias que siguen produciendo discriminación entre mujeres y hombres en el **BBVA**.

PROPUESTAS SINDICALES CONJUNTAS

Propuestas que **UGT**, pretende 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 la representación de **CCOO**, 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.

POR UNA IGUALDAD REAL ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES