



LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN BBVA

El pasado día 11 de abril se celebró una reunión más de la **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades** que firmamos en el año 2010 con una vigencia inicial de cuatro años, prorrogado desde entonces.

En esta reunión **observamos con perplejidad un relato por la representación de la empresa de datos que basados en unas previsiones que se fijaron para el periodo 2010-2014, insisten en mantener** y que son insuficientes para recoger la realidad actual de la entidad y la problemática diaria de la plantilla.

La representación de **UGT** insistió en la reunión sobre **la necesidad de iniciar la negociación de un nuevo plan de igualdad que sustituya al ahora prorrogado** en el que se incorporen nuevas medidas a las inicialmente previstas, que han quedado desactualizadas.

De la información presentada en esta reunión tenemos que destacar que **se haya invertido en los últimos años la distribución de los ingresos en el banco entre hombres y mujeres a favor de los primeros**, que en lo referente a **la distribución de los niveles salariales de ingreso que más del 80% de los que se producen en los niveles salariales del 1 al 5 sean hombres**, son algunos ejemplos de que hay situaciones que es imprescindible corregir.

Por otra parte, la representación de **UGT** insistió en esta reunión sobre **las consecuencias que para la conciliación está suponiendo el desarrollo del plan de formación** que está realizando el Banco y que supone un “esfuerzo horario sobrehumano” que por desgracia se olvida, forzando a los implicados en unas extensiones de jornada más allá de lo razonable e indiscutiblemente ilegales.

Las reducciones de jornada son la evidencia de un problema al que desde la empresa no se pone remedio, las compañeras que se acogen a ellas (hay que recordar que el 94,68% de las que se producen son solicitadas por mujeres) además de las consecuencias derivadas de la reducción de sus salarios, tienen que asumir el ser mal vistas en sus puestos de trabajo además de las presiones derivadas de unos objetivos, que aunque en teoría se debieran ajustar al tiempo de trabajo resultante, en la práctica no es así y siempre con el riesgo que el superior de turno califique su desempeño con un 1, que la situé en el colectivo “engagement” (*de baja implicación en el Banco*).

Es responsabilidad de la empresa que se ponga remedio a esta situación, evitando que se culpabilice a trabajadores por su necesidad perentoria de reducir el tiempo de su jornada laboral y por consecuencia también su sueldo por necesidades familiares.

En estos momentos es imprescindible, que se supere en BBVA **la cultura del “presentismo” que debe ser sustituida por una correcta valoración de la “eficiencia”**. Más horas de presencia no equivalen a más y mejores resultados, el mal uso de nuestro tiempo que se emplea en reuniones interminables que en muchas ocasiones se realizan en el límite o fuera de nuestro horario laboral, a las que nos obligan a asistir los responsables de nuestra unidad para justificar su tiempo y que muchos tienen que acatar por miedo a las consecuencias derivadas de decir que no. Existen estudios que demuestran que solamente con la mejora de la conciliación, se puede incrementar en más de un 10% la productividad.

No es aceptable el que se aprovechen **las solicitudes de traslados por motivos familiares** para que se planteen a los que las soliciten, propuestas de excedencias remuneradas mediante artimañas penosas que utilizan algunos Gestores de T&C para conseguir los objetivos que les han fijado, de bajas remuneradas o excedencias.

Hay que fijar en el nuevo Plan de igualdad, nuevos objetivos que corrijan el desequilibrio de género existente en los niveles retributivos más altos: “Que en la actualidad el 40,26% de los hombres están en los niveles del 1 al 5, mientras que el 43,15 % de las mujeres están en los niveles 7 y 8, es un buen ejemplo de ello”.

