

Información de la reunión semestral de la Comisión de Seguimiento del PLAN DE IGUALDAD DEL BBVA

Según lo dispuesto en el Plan de Igualdad de Trato y de Oportunidades en el BBVA, el pasado 15 de noviembre tuvo lugar la reunión preceptiva semestral de la Comisión de Seguimiento, en la que la empresa aportó para su análisis información de plantillas desagregada por sexo, niveles y categorías profesionales.

EVOLUCIÓN AL 30 DE JUNIO

Como cuestión previa, queremos manifestar que la información no nos fue facilitada con anterioridad a la reunión, como reiteradamente solicitamos, lo que nuevamente nos ha impedido el correspondiente análisis previo para, posteriormente, establecer el debate en su ámbito propio, es decir, en la Comisión.

El estudio de los datos aportados por la Empresa evidencian una evolución positiva hacia los objetivos previstos en el Plan, que como recordaréis es el de alcanzar la igualdad efectiva en todos los niveles y que al término de los cuatro primeros años de vigencia (31 de diciembre del 2013) se produzca una reducción de las diferencias de género de al menos 5 puntos porcentuales, que existían en la suma de los niveles salariales del I al V, (75,6% hombres y 24,4% mujeres), cuatro años antes.

Transcurridos casi tres años en la vigencia del Plan, con los datos facilitados por la Empresa, se aprecia que el diferencial se ha reducido al 30 de junio del 2012, un 3,88% (la situación a esta fecha es en los niveles citados, es ahora de un 73,66% hombres y un 26,34% mujeres).

NUESTRA VALORACIÓN

Desde UGT, valoramos positivamente la evolución producida, pero el ritmo al que se está produciendo puede alejarnos del objetivo planteado en el Plan de Igualdad, dificultando el alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres pretendida, como se derivada de los datos que a continuación citamos:



Analizada la promoción interna (cambios de categoría) con los últimos datos disponibles (30 de junio del 2012), no podemos ser optimistas, ya que han promocionado un total del 5,22% de mujeres de la plantilla, frente a un 4,49% de hombres, en los niveles VI e inferiores, pero en los niveles del I al V, del total de promociones, solo el 27,86% corresponde a mujeres, frente a un 72,14% de hombres. Este hecho refleja que la promoción de las mujeres a los puestos de trabajo mejor retribuidos sigue siendo discriminatoria.

HAY QUE APLICAR ELEMENTOS CORRECTORES

Estos resultados nos llevan a solicitar a la Dirección de la Empresa, que en una próxima reunión analicemos las causas y busquemos elementos correctores, y plazos de aplicación, para eliminar las dificultades en la promoción a los niveles superiores al V, teniendo en cuenta que la presencia de mujeres, a partir del nivel VII hasta el nivel I, va descendiendo, llegando a una presencia de solo el 16,67% en el superior.

Otro dato más que avala nuestra solicitud, es el hecho de que del número de empleados contratados en los últimos cuatro años, solo se encuentran en el nivel I, el 15% de mujeres, frente al 85% de hombres. Poniendo de manifiesto que, tanto si se trata de promoción interna como en el caso de contratación, los puestos de los niveles más altos que conllevan mayor remuneración están reservados a los hombres, cuando no existe ninguna causa objetiva que lo justifique.

Parecería que en nada se ha avanzado con respecto a los ultramontanos argumentos según los cuales la escasa contratación de mujeres se sustentaba en su escasa formación que era necesaria para desempeñar funciones de mayor responsabilidad, cuando ya desde 2009 según la encuesta de población activa el 51,13% de los estudiantes que habían finalizado estudios superiores, eran mujeres.

Discriminaciones como está, deben ser corregidas, estableciendo medidas de acción positiva que faciliten el acceso de mujeres a todos los niveles de ocupación del BBVA.

UGT considera necesario que se profundice en el desarrollo del PLAN DE IGUALDAD, introduciéndose nuevas medidas en relación a la promoción, cuantificadas y programadas en el tiempo, estableciendo procedimientos de seguimiento para su evaluación, ya que esta es la única forma de avanzar en nuestro objetivo de conseguir el precepto constitucional de la igualdad también en el BBVA.

Desde UGT siempre nos ha preocupado especialmente este tema, como lo demuestran los encuentros de mujeres que celebramos con anterioridad incluso a la firma del actual Plan de Igualdad que tenemos en BBVA, reuniones en las que ya han participado compañeras de UNNIM Banc, recientemente incorporadas al Grupo.

Diciembre 2012

En UGT seguiremos trabajando por la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres del BBVA, para lo que es imprescindible la colaboración de todos, poneros en contacto con nosotros para trasladarnos cualquier hecho que nos haga avanzar en el camino que hemos comenzado, con el logro del PLAN DE IGUALDAD.