



SECCION SINDICAL ESTATAL

NEGOCIACIONES POR UN PLAN DE IGUALDAD Niveles y funciones

Ya hace más de un año que comenzaron los contactos Empresa-Sindicatos, para la negociación de un **Plan de Igualdad** para el **BBVA**, concretamente en el mes de Abril del 2009, la Empresa nos entregó su primera propuesta, sustentada en un diagnóstico de situación por ella encargado y realizado sin contar con la representación sindical, consistente en un texto que se limitaba a recoger los derechos contenidos en la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, al que incorporaban lo pactado en el acuerdo de Conciliación e Igualdad, firmado en nuestra Empresa el 8 de noviembre del 2005.

Ante esta primera propuesta, rechazada unánimemente por la totalidad de los Sindicatos representativos en el **BBVA**, todos también, decidimos abordar la elaboración de una propuesta alternativa que intentamos fuera lo más consensuada posible.

Propuesta que se concretó en un documento que se presentó a la Empresa en la reunión de la Mesa de Relaciones laborales del 25 de enero del 2010 y que también fue rechazado por ésta.

Desde entonces, hemos mantenido múltiples reuniones, en las que, sin alterar la esencia de nuestra propuesta, la representación sindical hemos intentado adaptarla a determinados planteamientos que para su negociación, introduciendo las propuestas que nos realizaba la representación de la empresa.

La representación del **BBVA**, finalmente nos presentó el pasado mes de febrero, una nueva propuesta formal que aunque contenía algunas modificaciones sobre su propuesta inicial, no recoge en lo sustancial las reivindicaciones sindicales de un Plan de Igualdad, que no sólo se limite a ser una recopilación de la legislación vigente (para esto no necesitamos acuerdo alguno, ya que es de obligado cumplimiento) con algunas pequeñas aportaciones.

Por lo que **UGT** ante esta situación, quiere iniciar con este comunicado la difusión entre los trabajadores y trabajadoras del **BBVA**, de las diferentes posturas que se están produciendo en estas negociaciones y, especialmente, de los argumentos que en cada apartado del plan estamos defendiendo.

Nuestra posición inicial

En **UGT** desde hace mucho tiempo, **somos conscientes**, al margen de las disposiciones legales que lo imponen, **de la necesidad de la implantación en el BBVA de un Plan de igualdad negociado**, que aporte soluciones a la situación de desigualdad que entre mujeres y hombres aún existe en la Empresa.

Desigualdades que para su detección, realizamos una importante encuesta entre las Mujeres del Banco, cuyas conclusiones debatimos en nuestro **II Encuentro de Mujeres-BBVA**, que se celebró en Zaragoza 19 de mayo del 2009

Una negociación obligada

La **Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, aprobada hace tres años, prevé la implantación de Planes de Igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. Estos Planes, como señala la norma deben estar dirigidos a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

La empresa está obligada a adoptar y negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores las medidas contenidas en dichos planes.

Situación global en el BBVA

Los datos que periódicamente nos facilita la empresa, reflejan una plantilla que si bien en datos globales está bastante equilibrada, cuando la desagregamos en los grupos profesionales que corresponden a sus trabajadores, ya es una evidencia de una situación que creemos necesario corregir.

	Hombres		Mujeres		Total
Técnico - Nivel I	293	89,88%	33	10,12%	326
Técnico - Nivel II	415	82,67%	87	17,33%	502
Técnico - Nivel III	852	80,83%	202	19,17%	1.054
Técnico - Nivel IV	1.183	74,17%	412	25,83%	1.595
Técnico - Nivel V	2.750	72,03%	1.068	27,97%	3.818
Técnico - Nivel VI	3.337	57,95%	2.421	42,05%	5.758
Técnico - Nivel VII	1.988	49,23%	2.050	50,77%	4.038
Técnico - Nivel VIII	1.567	39,17%	2.434	60,83%	4.001
Administr. - Nivel IX	2.306	61,26%	1.458	38,74%	3.764
Administr. - Nivel X	154	32,02%	327	67,98%	481
Administr. - Nivel XI	251	33,38%	501	66,62%	752
Serv.Grals - Nivel IX	22	88,00%	3	12,00%	25
Serv.Grals - Nivel X	3	60,00%	2	40,00%	5
Total.....	15.121	57,89%	10.998	42,11%	26.119
Datos:	Elaboración propia con censo a 31-12-2009				

Si desglosamos la plantilla por funciones, los resultados son aún más evidentes.

Situación en materia de ingresos y promociones profesionales en BBVA.

Como complemento a lo expuesto en los apartados anteriores, **podemos analizar la situación desde el punto de vista de ingresados en las plantillas en los últimos cinco años** y del nivel profesional, que tienen asignado.

Siendo importante recalcar, que **en este período el acceso ha sido mayoritariamente femenino**, 2.697 mujeres, frente a 2.194 hombres, todos altamente cualificados (siendo conocidos también, los requisitos y pruebas que han tenido que superar) **pero que curiosamente si los analizamos por funciones**, podemos observar que **la tendencia no sólo no es de corrección de discriminaciones, sino que aumentan.**

	Hombres		Mujeres		Total
	Count	%	Count	%	
Directivos	847	83,94%	162	16,06%	1.009
Directores de Oficinas	1.756	65,11%	941	34,89%	2.697
Técnicos	6.407	60,54%	4.176	39,46%	10.583
Comerciales	5.923	54,84%	4.878	45,16%	10.801
Administ.y Serv. Generales	1.297	59,28%	891	40,72%	2.188

Datos: Facilitados por la Empresa en su informe de diagnóstico de Febrero de 2009

(Este cuadro contiene datos globales diferentes al anterior, ya que corresponde a un período diferente)

Y más si avanzáramos en su desglose, ya que en el grupo de Directores de Oficinas, si estas las desagregamos por categorías, observaríamos que **la presencia masculina es muy mayoritaria en las de mayor nivel (CBC's y Tipo A y B) y la femenina lo es en las de nivel inferior (Tipo C, D, E y F)**

Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de corregir las discriminaciones existentes en el BBVA, conclusión que llega a ser compartida por la Empresa.

Encontrándonos en posturas diferentes (empresa-sindicatos) cuando nos ponemos a tratar sobre las medidas a implantar para esta corrección.

Mientras el BBVA defiende la tesis de que esta situación se va a corregir de forma natural a medida de que se vayan incorporando más mujeres a la empresa y éstas vayan promocionando, **desde UGT planteamos que esta posición es insuficiente, siendo necesario que en el plan de igualdad que se esta negociando, se incorporen medidas que lo favorezcan.**

	Hombres		Mujeres		Total
	Count	%	Count	%	
Técnico - Nivel I	30	83,33%	6	16,67%	36
Técnico - Nivel II	36	85,71%	6	14,29%	42
Técnico - Nivel III	80	73,39%	29	26,61%	109
Técnico - Nivel IV	138	70,41%	58	29,59%	196
Técnico - Nivel V	273	63,34%	158	36,66%	431
Técnico - Nivel VI	312	54,93%	256	45,07%	568
Técnico - Nivel VII	202	49,39%	207	50,61%	409
Técnico - Nivel VIII	687	38,29%	1.107	61,71%	1.794
Administr. - Nivel IX	43	33,86%	84	66,14%	127
Administr. - Nivel X	143	33,03%	290	66,97%	433
Administr. - Nivel XI	250	33,56%	495	66,44%	745
Serv.Grals -Nivel IX	0	0,00%	0	0,00%	0
Serv.Grals -Nivel X	0	0,00%	1	100,00%	1
Total...	2.194	44,86%	2.697	55,14%	4.891

Datos: Elaboración propia con censos a 31-12-2009

Circular 8/10 – abril 2010

POR LA IGUALDAD NO ESTES SOLA, EN LA UNIÓN ESTA NUESTRA FUERZA

Conclusiones y actuaciones a realizar

Las mujeres que han entrado a formar parte de la empresa, en los últimos cinco años, suponen porcentajes superiores al 60%, en relación con los hombres en los Niveles VIII, IX, X y XI.

Sin embargo a partir del Nivel VII la presencia de mujeres empieza a descender hasta situarse en un 16,67% en el Nivel I, en él que además, en números absolutos, constatamos que de los ingresados en este periodo, solamente han accedido a esta categoría seis mujeres, mientras que han llegado a la misma, treinta hombres.

Hasta hace unos años, el argumento para que las mujeres no accedieran a las categorías más altas, era la formación, argumento que es insostenible en la actualidad, cuando en el año 2009, han finalizado estudios de Educación Superior, un 51,13% de mujeres, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

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**.

Para ello es necesario que en el PLAN DE IGUALDAD que se está negociando, no nos limitemos a incorporar declaraciones de principios, sino que abordemos la implantación de medidas efectivas, 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 la igualdad, también en el BBVA.