



CON LA CONCILIACIÓN Y LA IGUALDAD SEGUIREMOS A VUELTAS

Hoy en día nadie cuestiona que la Conciliación de la vida familiar y laboral es un aspecto de suma importancia en la valoración personal de cualquier trabajo.

Tenemos como sociedad una Ley de Igualdad y Conciliación que, no siendo precisamente una de las más avanzadas de la UE, representó en su momento un importante salto en la calidad de vida laboral, al menos en cuanto a su marco teórico.

En BBVA contamos también con un Plan de Igualdad, firmado por CGT y la mayoría de los Sindicatos en 2010, presionado el Banco por la obligatoriedad legal de suscribirlo. **Es una herramienta de trabajo sindical**, con más declaraciones que realidades de las que nos gustaría, pero indudablemente un marco para el ejercicio de nuestros derechos tanto en la Conciliación, como en la Igualdad entre hombres y mujeres.

Desde entonces, CGT hemos dedicado 2 representantes sindicales a esta Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad así como para nuestra interlocución con la Dirección. **Actualmente son las compañeras cuyos datos tienes al final del comunicado.**

Nuestras dos compañeras participan cada 6 meses en la reunión de la representación sindical con la Dirección. Disponemos de datos para poder analizar y ver la evolución de la plantilla en función del género y del ejercicio de los derechos de conciliación.

Pero en CGT somos totalmente conscientes de que una cosa es el discurso oficial que suena a positivo en sus enunciados cuando viene desde la cúpula **y otro bien distinto cuando estos derechos, su ejercicio, chocan con la realidad de quienes controlan el “negocio”**. En este natural choque, es fundamental que todas y cada una de las personas afiliadas a CGT **pongamos en conocimiento de nuestros delegados sindicales más cercanos o directamente a nuestras 2 compañeras, las dificultades en el ejercicio de estos derechos y los obstáculos que nos surgen en la práctica.**

En la última reunión de la Comisión de Igualdad entre Dirección y representación sindical, CGT

planteamos y la Dirección, cuando menos, recogió de nuestro planteamiento lo siguiente:

⇒ **Incremento del Equipo de Asociados** para realizar efectivamente las coberturas necesarias de las bajas maternales y las excedencias de maternidad o paternidad. Además, analizar la posibilidad de crear **un Equipo de Asociados PROPIO** para cubrir estas situaciones **en la plantilla CONTIGO**. Estudiar la posibilidad de realizar **cobertura también por el nuevo permiso de Paternidad** que ha pasado a ser de 28 días.

⇒ Revisión de los casos en los que tras el acogimiento a una medida de conciliación (reducción de jornada, excedencia, etc.) se haya producido una inclusión en la lista de Engagement. Tras las quejas casi unánimes de los Sindicatos, el Banco acabó por aceptar nuestra posición de que era **necesario revisar esta realidad para que no se vuelva a producir.**

⇒ La Dirección también asumió que se interesaría por conocer **cómo se computaban los objetivos comerciales en las reducciones de jornada**, dado que les dimos datos de que los mismos no se correspondían con esa reducción y la unidad, además, se veía repercutida y de ahí, muchas

veces, el choque con los responsables a la hora de lograr pacíficamente esa reducción de jornada.

En esta última reunión, logramos disponer de modo oficial de datos que se nos negaban. Entre otros los Traslados por motivos familiares (222), las coberturas de maternidad (93,92%) o los currículos recibidos diferenciando hombres y mujeres (18.219 y 18.966 respectivamente). Ha habido 838 mujeres con reducción de jornada y 26 hombres. Es evidente que la conciliación y lo que representa continúa pasando por la mujer y **desde varios Sindicatos reclamamos que el Banco debía propiciar un uso más igualitario**. Al escudarse la Dirección en calificar el hecho de “cultural”, les recriminamos que, sin embargo, las ofertas de excedencia se realizan prioritariamente a mujeres, aunque ambos cónyuges trabajen en la entidad.

ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ¡YA!

Mayo 2017

ELENA LUIS BONACHERA

elena.maria@bbva.com

Donostia

INMACULADA PAZ

ada.alvarez@bbva.com

Madrid

Sección Sindical Estatal del BBVA

✉ CÓDIGO VALIJA BBVA 01169 📧 cgtbbva.estatal@cgtbbva.net

www.cgtentubanco.org