



8 MARZO, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER, ENTRE 11.30 Y 13.30 h. ¡¡SUMATE A LA HUELGA!!

Hoy es día 8 de Marzo, **DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER**, conmemora la lucha de la mujer por su participación en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona. Jornada de lucha feminista en todo el mundo y jornada de Huelga General.

La huelga general de hoy tiene estos 4 grandes objetivos:

- **El rechazo a la desigualdad y la discriminación** que sufren las mujeres en el mercado laboral y, en particular, el rechazo a la brecha salarial.
- **Rechazo a la cronificación del desempleo femenino.**
- **Rechazo profundo a la violencia machista y en la insuficiencia de medidas** en todos los ámbitos, con especial consideración al laboral, para la protección a las víctimas de violencia de género
- **Rechazo a las políticas de igualdad de género del Gobierno.**

Estas razones son suficientes para sumarse a esta convocatoria pero si creemos que los trabajadores y trabajadoras de **BBVA** somos inmunes a todo esto, a continuación respondemos a 5 preguntas que nos pueden ayudar a ver dónde estamos:

¿Quién se acoge a las medidas de conciliación?: Basándonos en los datos de la última reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad las reducciones de jornada son solicitadas en un 94% por mujeres, la excedencia por cuidado de hijo son realizadas en un 97% por compañeras y las licencias no retribuidas recogidas en el art.35.2 del Convenio Colectivo son realizadas en un 91% para ellas.

Las medidas de conciliación tienen un impacto en los ingresos de las compañeras, tiene un coste.

¿Hay techo de cristal?: Si, se sitúa en el nivel 6, a partir de este nivel la desigualdad es manifiesta. En el nivel 5 la proporción de mujeres se sitúa en un 36,69% y a medida que subimos de nivel el porcentaje de hombres se incrementa llegando a ser en el nivel 1 el 81,21%. La empresa no pone en marcha medidas efectivas que favorezcan el incremento de las mujeres en puestos de responsabilidad. Las mujeres no tienen las mismas oportunidades.

¿Existe brecha salarial?: Si, no es sólo para la misma función diferente salario cuestión que no se verá en ninguna nómina, sí veremos la brecha salarial cuando las compañeras cobran menos porque se ven obligadas a acogerse a medidas de conciliación, cuando la empresa no es transparente en informar cuáles son los pluses, complementos y bonus que se cobran a mismo nivel / función entre hombres y mujeres, etc.

¿Hay paridad en las nuevas contrataciones?: No, Aunque nos parece extraño, se contratan nuevos empleados y los últimos datos nos dicen que el 77,50% son hombres y 22,50% son mujeres.

¿Hay plan de igualdad?: El año 2010 se aprobó el plan de igualdad incorporando medidas importantes pero caducó el 2014. Hemos solicitado de forma reiterada la necesidad de negociar un nuevo plan de igualdad que incluya nuevas medidas, pero la empresa de forma manifiesta se niega a abrir una nueva negociación.

¿A quién se proponen bajas incentivadas y excedencias remuneradas?: Hemos constatado que hay una propuesta / presión para que muchas compañeras se acojan a estas medidas que suponen la pérdida del puesto de trabajo o una reducción drástica en sus ingresos. ¿Por qué insisten sobre el colectivo femenino que tienen niños pequeños si hay la misma proporción de compañeros que tienen hijos?.

