

150 años adelante.

BBVA Y SUS EMPLEADOS

6

El compromiso de BBVA con sus empleados

"Un estilo de gestión generador de entusiasmo y que facilite la formación, la motivación y el desarrollo personal y profesional".

Rasgos básicos

	2006	2005
Total empleados	98.553	94.681
Por región (en %):		
España	31,0	32,9
México	33,3	32,9
Resto de América	33,8	32,2
Otros países	1,9	2,0
Hombres/mujeres (en %)	53/47	55/45
Edad media	37,6	38,1
Antigüedad media	12,3	13,2

Fortalezas

- Desarrollo de capital humano.
- Formación.
- Desarrollo profesional.
- Comunicación y diálogo con empleados.
- Proyectos Pasión por Tí y Pasión por el Equipo.

Grado de avance en las principales líneas de trabajo en el 2006

- Impulso de iniciativas para la conciliación de vida familiar y laboral y constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, con representación sindical. ③
- Integración de personas discapacitadas. ①
- Diseño y aprobación del Plan de Voluntariado Corporativo. ③
- Nuevo programa de formación en la Escuela de *Management*. ③

① Poco significativo, ② Significativo, ③ Muy significativo.

Campos de mejora

- Formalización de compromisos en Derechos Humanos.
- Conciliación de vida familiar y laboral.
- Integración de discapacitados.
- Desarrollo práctico de programas de voluntariado.

Aspectos considerados más relevantes por los empleados

- Posibilidades de desarrollo profesional.
- Compromiso de la organización con los empleados (respeto, estímulo para generar ideas, igualdad de oportunidades, clima de confianza basado en la transparencia).
- Capacidad de BBVA para crear valor económico.

Aspectos de la información de RC sobre empleados considerados más relevantes por los grupos de interés

- Derechos fundamentales de los trabajadores.
- Desarrollo de políticas responsables de Recursos Humanos.
- Mejoras de las condiciones laborales.
- Salud y seguridad.

Principales canales de diálogo con empleados

- Servicio de Atención al Empleado.
- Encuesta de Clima/percepciones.
- Intranet (portal del empleado, boletines...).
- Gestores de Recursos Humanos.
- Departamento de Comunicación interna.
- Revista *adelante*.

Nota: Existen otros canales de diálogo detallados en el capítulo «Los grupos de interés de BBVA».

Principales líneas de trabajo en el 2007

- Impulso de iniciativas para la conciliación de vida familiar y laboral.
- Integración de personas discapacitadas.
- Desarrollo práctico de programas de voluntariado.
- Formalización de una política de Derechos Humanos.
- Desarrollo de iniciativas de mejora profesional y personal de los empleados.

Perfil de empleados

BBVA entiende la relación con sus empleados como un elemento clave para la creación de valor y para su responsabilidad corporativa. Para ello, cuenta con un modelo global e integrado de gestión del capital humano, con el objetivo de impulsar una mejora continua en los estándares éticos, la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional y personal, el trabajo en equipo, el clima laboral y la satisfacción de los empleados. A cargo de estos aspectos se encuentra la Dirección de Recursos Humanos.

Empleados por países

	2006	2005	2004
España	30.582	31.154	31.056
América	66.146	61.604	54.074
Argentina	7.215	6.851	6.664
Estados Unidos	3.646	2.066	157
Chile	4.068	3.630	3.560
Colombia	6.408	6.849	4.562
México	32.847	31.146	28.623
Panamá	266	245	230
Paraguay	108	99	97
Perú	4.191	3.377	2.853
Puerto Rico	1.044	1.120	1.093
Uruguay	151	145	145
Venezuela	5.749	5.653	5.653
Resto de América	453	423	437
Otros países	1.825	1.923	1.982
Andorra	-	238	233
Portugal	953	891	902
Suiza	110	88	93
Otros	762	706	754
TOTAL	98.553	94.681	87.112

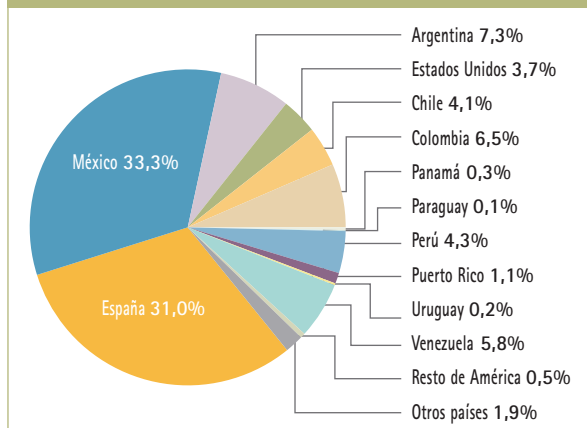
Alcance: Grupo BBVA.
Plantilla a 31 de diciembre.

Edad media de la plantilla

	2006	2005	2004
España	41,3	41,9	41,6
México	34,4	34,5	34,3
Resto de América	37,0	37,4	37,7
Media Grupo	37,6	38,1	38,1

Alcance: Grupo BBVA.

Porcentaje de empleados por países (2006)



Empleados por categorías profesionales

(Porcentaje)	2006	2005	2004
Comité de Dirección y Directores corporativos	0,33	0,29	0,31
Directivos	1,69	1,58	1,68
Jefes de equipo y técnicos	48,34	48,42	48,36
Administrativos, servicios generales y otros	49,63	49,71	49,66

Alcance: Grupo BBVA.

Antigüedad media de la plantilla

(Años)	2006	2005	2004
España	17,5	18,5	19,3
América	9,4	9,8	9,7
Media Grupo	12,3	13,2	13,3

Alcance: Grupo BBVA.

Plantilla por grupos de edad

(Porcentaje)	2006			2005		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
España	2,6	52,9	44,5	2,5	51,2	46,2
México	14,8	74,2	11,0	11,8	76,7	11,5
Resto de América	7,8	73,2	19,1	5,8	74,7	19,5
Media Grupo	8,5	66,3	25,3	6,6	66,2	27,1

Alcance: Grupo BBVA.

Calificaciones de BBVA en responsabilidad corporativa según las agencias especializadas

Entidad	Dimensión	2006		2005		2004	
		BBVA	Media sector	BBVA	Media sector	BBVA	Media sector
SAM	Indicadores de prácticas laborales	97	61	90	62	65	54
	Desarrollo de capital humano	100	36	100	39	85	51
	Atracción y retención del talento	60	43	56	44	61	48
	Salud y seguridad laboral	70	29	60	30	28	24

Los datos correspondientes a la agencia Vigeo que se recogían en el Informe Anual de Responsabilidad Corporativa 2005, no se pueden integrar en esta edición al no haber sido comunicadas a fecha de cierre de este informe las valoraciones correspondientes al 2006.
Alcance: Grupo BBVA.

Clima laboral

BBVA efectúa cada dos años una encuesta a través de la cual todos los profesionales del Grupo pueden opinar sobre las condiciones de trabajo y su vivencia profesional. La encuesta constituye uno de los canales de participación más importantes y sirve para impulsar acciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y el clima laboral. Así, por ejemplo, los resultados de la edición anterior de la encuesta constituyeron una de las fuentes para el proyecto Pasión por las Personas. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad, la encuesta se encarga a una empresa consultora externa y cada empleado recibe un código personal aleatorio.

Los resultados de la Encuesta de Clima 2005 sitúan los índices de satisfacción, motivación e imagen en máximos históricos y ha contado con una participación superior al 55 % de los empleados. Los resultados se deben, en parte, a la evolución en las políticas y al desarrollo de las herramientas de Recursos Humanos, que se han traducido en avances significativos en lo relativo al desarrollo profesional y a la autonomía. La Dirección de Recursos Humanos entrega informes pormenorizados a cada área y unidad, identificando aspectos prioritarios que se han concretado en planes de acción implantados en el 2006.

Gestión por competencias, desarrollo profesional y compensación

BBVA es consciente de que el capital humano es uno de los activos más importantes para mantener el liderazgo y para disponer de una valoración positiva entre todos los grupos de interés. Para ello, el Grupo apuesta por nuevos modelos de gestión que respondan a los principios y compromisos definidos en su cultura corporativa.

- Gestión por competencias: el proceso de valoración por competencias se lanza bienalmente de forma simultánea en todos los países en los que está presente el Grupo. La base del modelo está en el contraste entre los perfiles funcionales y los perfiles profesionales. El contraste entre ambos permitirá identificar el gap individual y articular de manera personalizada la aplicación de las distintas políticas de gestión de Recursos Humanos.
- Valoración: en BBVA todos los empleados están cubiertos por un proceso normalizado de evaluación de la actuación. Las herramientas de valoración de la plantilla se desglosan en dos modalidades:
 - Evaluación de los resultados: hace referencia al nivel de consecución de los objetivos en un ejercicio. En la evaluación de resultados, cada jefe valora los logros de sus colaboradores y efectúa una

Encuesta de Clima

(Porcentaje)	Participación		Satisfacción		Motivación		Imagen	
	2005	2003	2005	2003	2005	2003	2005	2003
BBVA España ⁽¹⁾	47,1	47,5	61,1	60,4	70,4	70,7	76,2	73,7
BBVA Bancomer (México)	60,7	73,2	76,0	74,4	84,9	84,3	86,7	84,6
BBVA Banco Francés (Argentina)	65,4	61,6	65,2	62,1	74,7	71,3	75,1	66,1
BBVA Chile	55,5	64,1	59,0	61,9	69,1	73,1	63,4	67,3
BBVA Banco Continental (Perú)	75,3	82,8	66,9	66,2	79,9	80,6	84,6	82,8
BBVA Banco Provincial (Venezuela)	50,3	69,4	75,4	70,9	85,9	81,7	86,3	85,2
BBVA Colombia	74,8	73,5	72,0	72,5	81,8	82,7	85,0	81,9
BBVA Uruguay	72,8	75,3	64,5	61,2	73,8	73,0	62,8	62,9
BBVA Panamá	76,4	77,7	63,4	68,2	78,5	81,0	74,2	75,7
BBVA Puerto Rico	47,3	76,1	71,9	68,2	85,4	82,6	76,6	73,3
AFJP Consolidar (Argentina)	69,8	71,8	64,9	66,6	74,3	75,0	77,7	80,1
AFP Horizonte (Perú)	81,2	96,9	72,8	70,5	82,6	80,5	84,6	83,5
AFP Horizonte (Colombia)	99,9	96,9	80,7	80,0	89,1	89,6	86,5	85,6
AFP Previsión (Bolivia)	58,3	77,6	67,0	71,2	75,7	83,4	76,4	87,0

⁽¹⁾ Incluye BBVA Portugal.
Alcance: Grupo BBVA.
Periodicidad: Bienal.

Promoción

(Porcentaje)	2006	2005	2004
Personas promocionadas sobre plantilla total	17,4	11,9	12,7

Alcance: Grupo BBVA.

entrevista individual. El resultado de la evaluación también está vinculado al desarrollo profesional, a la compensación y a la remuneración.

– Valoración de competencias: hace referencia al perfil profesional del empleado. En lo relativo a las habilidades, se valora el nivel de desarrollo alcanzado. En el caso de los conocimientos, se valora el grado de dominio de los conocimientos técnicos que se consideran relevantes para el correcto desempeño de una determinada función.

▪ Desarrollo profesional: a partir de la valoración de competencias, se establece un plan de formación a medida para cada empleado. Los empleados pueden consultar en la intranet el perfil requerido para cada puesto, lo que dota al modelo de transparencia y permite a cada empleado dirigir su desarrollo profesional hacia aquellas funciones más acordes con sus intereses. El modelo se completa con la herramienta Apunto (diseñada para que los profesionales del Grupo dejen constancia de sus intereses profesionales y de sus destinos preferidos) y con la *Guía de Desarrollo*, elemento de orientación para el desarrollo profesional. La mayor parte de los empleados del Grupo son contratados en sus países de origen, contando con un

Compensación basada en la evaluación de la actuación respecto a la compensación total⁽¹⁾

(Porcentaje)	2006	2005	2004
Comité de Dirección y directores corporativos	46	30	n.d.
Directivos	39	26	25
Jefes de equipo y técnicos	19	13	12
Administrativos y servicios generales	6	3	3

⁽¹⁾ Excluyendo planes de pensiones y prestaciones sociales.

n.d. no disponible.

Alcance: BBVA España.

Salario mínimo anual para nuevos ingresos por países⁽¹⁾

(En moneda local)	2006
España	22.048
México	70.560
Puerto Rico	14.560
Venezuela	22.000.000
Panamá	3.900
Colombia	27.976.000
Paraguay	28.000.000
Perú	21.405
Uruguay	213.050
Chile	700.000
Argentina	23.100

⁽¹⁾ Nivel retributivo mínimo anual (retribución fija) para nuevos ingresos con contrato a tiempo completo (excluidos contratos en prácticas y similares)

Alcance: Grupo BBVA.

Retribución variable basada en la actuación de la empresa y/o individual

(Porcentaje)	2006		2005		2004	
	Empresa	Individual	Empresa	Individual	Empresa	Individual
Comité de Dirección y directores corporativos	37	63	36	64	n.d.	n.d.
Directivos	37	63	32	68	26	74
Jefes de equipo y técnicos	27	73	31	69	26	74
Administrativos y servicios generales	25	75	40	60	40	60

* Excluyendo planes de pensiones y prestaciones sociales.

n.d.: no disponible.

Alcance: Grupo BBVA.

alto porcentaje de directivos originarios del país en el que trabajan.

▪ **Compensación:** se establece en función del nivel de responsabilidad del puesto, de la evolución profesional de cada empleado y del cumplimiento de los objetivos, evitando discriminaciones por razón de sexo, raza o cualesquiera otras, y garantizando el cumplimiento de la legislación y los convenios propios del sector. Por tanto, la relación salarial es de 1 a 1 entre hombres y mujeres para igualdad de todo lo anterior. Además, en la retribución variable de cada profesional tienen un peso importante los indicadores de satisfacción del cliente y el comportamiento de acuerdo con los principios de la cultura corporativa, incluyendo el compromiso con la responsabilidad corporativa.

Comunicación y diálogo con empleados

Las herramientas de comunicación interna que BBVA pone a disposición de sus empleados tienen como objetivo crear un clima de confianza basado en una relación abierta, el respaldo al equipo y la comunicación transparente. Se estructuran a través de dos ámbitos de actuación: la línea directiva y los canales corporativos. Además, también se ha puesto en marcha el Portal de Responsabilidad Corporativa (RC), con el objetivo de hacer partícipes a los empleados de las diversas actuaciones desarrolladas por el Grupo en este campo. En el 2006, se ha analizado la comunicación interna en España. Los empleados han dado una valoración a los canales *Buenos Días* y *adelante* de 7,46 sobre 10, frente a un 7,24 del último análisis efectuado en el 2004.

Principales canales corporativos de comunicación interna en BBVA

<i>Buenos Días</i>	Boletín diario que se incorpora como contenido fijo en la página de inicio de la intranet Espacio. En este boletín se resumen aquellas iniciativas del Grupo que tienen consideración de interés general. Además, aporta diariamente el punto de vista de los profesionales del Grupo desde su <i>Tribuna</i> .
Informe de Actividad	Mensualmente se resumen en este informe los logros y las experiencias más interesantes de cada área, para que cualquier empleado de la misma tenga una visión completa y actualizada de la actividad que se desarrolla en su entorno.
Canal BBVA	Información que, con carácter periódico, presenta datos económicos, campañas o proyectos relevantes de la organización.
<i>Carrusel</i>	En este medio se incluyen noticias propias de las áreas y se recogen otros mensajes y avisos de interés general para todos los empleados.
Portal del Empleado	Facilita la gestión de procesos e informa sobre los sistemas de gestión de Recursos Humanos –nóminas, beneficios sociales, préstamos y otros servicios financieros para empleados–, permitiendo el acceso a cursos de formación y a otros servicios.
Servicio de Atención al Empleado (SAE)	Ver recuadro más adelante en este mismo capítulo.
Revista <i>adelante</i>	De periodicidad trimestral, en ella se inserta la revista local <i>Crónica</i> , que se distribuye a todos los empleados del Grupo BBVA. Los proyectos estratégicos son expuestos con detalle, se repasan los hechos más noticiables de los últimos meses y se describen distintas funciones o áreas. En cada tirada se distribuyen 120.000 ejemplares en todo el Grupo.

Alcance: Grupo BBVA.

Servicio de Atención al Empleado (S.A.E.)

Objetivo: Atender las dudas y reclamaciones de los empleados.

Actuación: El Servicio de Atención al empleado (S.A.E.) es un canal de comunicación múltiple (intranet, teléfono, correo electrónico), que RR.HH. pone a disposición de los empleados activos, prejubilados y pasivos de BBVA en España.

Es de destacar que el 82 % de las consultas básicas se resuelven en el momento y el resto, en un plazo medio de dos días. A todo esto hay que añadir los accesos contabilizados a los diferentes contenidos informativos del Portal del SAE en general, casi 14.000 mensuales, así como los accesos al aplicativo de Preguntas Frecuentes en particular, en número superior a los 8.000 al mes, que lo convierten en la primera vía para la información al empleado. En el proceso de atención al empleado, el recurso al SAE no agota las posibilidades que el mismo tiene para continuar con su consulta o reclamación. De esta manera, el empleado siempre puede elevar un escrito a RR.HH., de donde recibirá oportuna contestación.

El SAE ha empezado ya a prestar servicio a los empleados de otras sociedades del Grupo, con el objetivo de ir configurando un único centro de atención al empleado para todo el Grupo BBVA en España. Esta experiencia acumulada ya en España ha permitido valorar su expansión a otros países, con proyectos ya en marcha.

Para contrastar la calidad del servicio, el SAE realiza encuestas anónimas a los empleados. La última de ellas se llevó a cabo en junio del 2006, con una valoración global de 6,86 para empleados y 7,90 para prejubilados y jubilados.

Alcance: España.

Canales de comunicación interna⁽¹⁾

	2006	2005	2004	2003
Buenos Días	262	256	236	226
adelante	5	4	4	4
Actividad	11	11	11	11
Otros canales	25	n.d.	n.d.	n.d.

(1) Número de ediciones anuales.
n.d.: no disponible.
Alcance: Grupo BBVA.

Consultas gestionadas por el SAE

	2006	2005
Telefónicas	79.968	78.840
Correo electrónico	9.370	9.094
TOTAL	89.338	87.934

Alcance: España.

Encuesta de calidad de servicio del SAE

	2006	
	Activo	Prejubilados y jubilados
Trato recibido	7,07	8,01
Calidad de la respuesta	6,59	7,70
Rapidez de la respuesta	7,11	7,76
Valoración global	6,86	7,90

Alcance: España.

En el 2006 se ha producido un aumento significativo de las noticias publicadas en los diferentes canales: 1.207, frente a 808 en el 2005, de las cuáles 310 correspondían a América, frente a 226 en el 2005.

Existen otros canales de comunicación y diálogo con empleados. Un caso significativo es el proyecto Pasión por las Personas, que combina reuniones personales, audiovisuales y otras acciones. Otros canales son las encuestas de satisfacción, el diálogo con la representación sindical y las iniciativas para la gestión del conocimiento, que se explican más adelante en este mismo capítulo.

Sistemas de previsión social

En este apartado se engloban tanto las coberturas de jubilación, fallecimiento e invalidez, como los sistemas en los cuales se instrumentan. En España, BBVA ha sido pionero en la transmisión de titularidad de los derechos económicos a sus trabajadores mediante la instrumentación mayoritaria de los compromisos en planes de pensiones de empleo. Igualmente, ha sido aplicado un principio de universalización de compromisos hacia toda la plantilla por encima de las exigencias del propio convenio. Los empleados participan por medio de sus representantes en los órganos de gestión de dichos planes, como son las comisiones de control.

En el ámbito de inversión socialmente responsable, en el año 2005 se incluyó en el documento de política de inversión del Plan de Pensiones de Empleo de BBVA la utilización de criterios de responsabilidad social corporativa compatibles con los criterios de seguridad, rentabilidad, diversificación y congruencia de plazos. Asimismo, se puso en marcha esta inclusión en el resto de planes de pensiones de empleo del Grupo en España. De igual modo, en marzo del 2006 se ha procedido a introducirla en el documento de política de inversión de los fondos de empleo del Grupo BBVA Portugal.

Sistemas de previsión social para empleados

(Millones de euros)	2006		2005		2004	
	Volumen gestionado	Nº de afiliados	Volumen gestionado	Nº de afiliados	Volumen gestionado	Nº de afiliados
España	8.897	66.341	8.235	66.316	8.158	65.671
América	1.440	57.000	1.450	55.000	1.420	53.000
TOTAL	10.337	123.341	9.685	121.316	9.578	118.671

Alcance: Grupo BBVA.

En cuanto al resto de bancos y sociedades del Grupo fuera de España, cabría destacar el área de América Latina, donde existen sistemas de previsión públicos instrumentados mediante gestión privada y capitalización individual (AFPs), y que son de contribución obligatoria para la empresa y el trabajador. Las entidades del Grupo complementan de manera voluntaria coberturas de fallecimiento e invalidez y en algunos casos, de jubilación. Por otro lado, durante el año 2006 ha quedado implantado el marco de gestión de los sistemas de previsión social a nivel corporativo para la anticipación en la adecuación de la gestión global de los sistemas a los cambios que en estas materias se pueden producir en un futuro.

Beneficios sociales y otras iniciativas para empleados

El conjunto de beneficios sociales de que disfruta el personal deriva de acuerdos colectivos y se organiza en función de las distintas procedencias de las entidades que han dado lugar al Grupo BBVA. En España, todos los empleados a jornada completa y parcial cuentan con los mismos beneficios sociales, así como con carácter general el personal temporal, salvo aquellos beneficios que por su propia naturaleza, como es el caso de préstamos a largo plazo, se pactó colectivamente que afectaban a personal fijo.

Toda la plantilla de BBVA dispone de ayuda escolar o familiar por hijos (mucho más elevada para los casos de hijos con discapacidad), de seguros de vida y de accidente. Además, la plantilla cuenta con obsequios de Navidad en metálico o cesta y con un amplio abanico de anticipos y préstamos sociales para vivienda y otras necesidades. Dispone, por otro lado, de la exención de comisiones y gastos en las operaciones más habituales con el banco. Gran parte de la plantilla, junto con el personal que se va incorporando a la entidad, dispone de residencias y apartamentos, bolsa complementaria de vacaciones, premios de antigüedad y economatos en las zonas donde se estableció históricamente este concepto. Existen también fondos asistenciales para atender gastos médicos no sufragados por la Seguridad Social.

El tratamiento homogéneo de los beneficios sociales y su posible actualización está sometido en BBVA a un proceso de negociación colectiva, no cerrada a finales del 2006.

En la actual estructura de beneficios sociales hay varias comisiones paritarias empresa-sindicatos sobre los siguientes temas: residencias y apartamentos, ayuda de estudios y ayuda escolar, ayudas a discapacitados y Junta Administradora de Fondos Asistenciales

Beneficios sociales

(Miles de euros)	2006	2005	2004
Ayudas al estudio	5.855	5.761	6.379
Préstamos	215.268	180.991	189.654
Vales	10.318	9.881	9.451
Ayudas a empleados	57	41	53
Asignación del fondo asistencial	1.110	998	947

Alcance: España.

En el 2006, 13.225 personas se han beneficiado de las residencias de descanso en España (5.595 titulares y 7.630 familiares) y 918 empleados han disfrutado de apartamentos subvencionados con sus familias.

Involucración de los empleados en la estrategia: Pasión por las Personas

El proyecto Pasión por las Personas tiene como objetivo incrementar la satisfacción de clientes y empleados en todo el Grupo. Es un proyecto construido de abajo a arriba, en el que las sugerencias de mejora son elaboradas con las opiniones y conclusiones que tanto clientes como empleados han aportado. Dos de las líneas de actuación de este proyecto se dirigen a empleados:

- Pasión por Ti: dirigida a mejorar el bienestar profesional y personal de los empleados, con el objetivo de hacer de BBVA un mejor lugar para trabajar. Los programas de Pasión por Ti son la respuesta del Grupo a los compromisos con los empleados recogidos en *La Experiencia BBVA*. Marcan los focos de atención sobre los que van a girar los planes corporativos y de cada unidad.
- Pasión por el Equipo: dirigida a mejorar la comunicación y la coordinación, con el objetivo de incrementar los niveles de servicio interno y crear valor.

Estas iniciativas se encuentran en la actualidad en fase de desarrollo. Durante el 2006, en el Grupo BBVA se han desarrollado más de 150 nuevas iniciativas de Pasión por las Personas, especialmente en los bancos de América.

Iniciativas de Pasión por las Personas

	2006		
	Por ti	Por el equipo	Por el cliente
TOTAL	86	41	31

Alcance: Grupo BBVA.

Las iniciativas, que han girado principalmente en torno a Pasión por Ti y Pasión por el Equipo, están relacionadas con la salud, la familia, el reconocimiento, el deporte, el liderazgo, el desarrollo profesional y ofertas de productos y servicios en condiciones especiales para empleados.

Empleo y selección

Las áreas de selección cuentan con una política global y un código de actuación dirigidos a garantizar la igualdad de oportunidades y la atracción del talento en los procesos de selección. El proceso de selección se inicia con las actividades de reclutamiento. En España, BBVA participa en una serie de programas de acercamiento con las principales universidades y escuelas de negocios del país. Por otro lado, BBVA cuenta con herramientas para la implementación del modelo de selección, como la herramienta *e-preselec*, que parte de los perfiles funcionales definidos para cada puesto, con el fin de seleccionar a los mejores candidatos. El departamento de Selección trabaja además con la máxima independencia y confidencialidad, de modo que todos los candidatos reciban el mismo tratamiento, pasen los mismos procesos para incorporarse al Grupo y se garantice que no existe discriminación por sexo, raza, parentesco familiar u otras razones distintas de los propios requisitos establecidos para el puesto.

En BBVA trabajan personas discapacitadas que cumplan sus funciones con plena satisfacción. Sensibilizado con los derechos fundamentales de este colectivo y su inserción laboral, BBVA creó en el 2005 un Comité sobre Discapacidad, en el que participan los departamentos de Recursos Humanos, Compras y Responsabilidad y Reputación Corporativas. En el 2006 se ha continuado con las iniciativas puestas en marcha el año anterior: contactar con asociaciones de personas con discapacidad para hacerles llegar oportunidades de empleo y selección en el Grupo BBVA y establecer contactos con centros especiales de empleo para detectar posibilidades de colaboración.

Prejubilaciones

- En el 2006, BBVA ha prejubilado a cerca de 1.900 empleados en España y en sus áreas globales, al mismo tiempo que ha incorporado en plantilla a más de 2.000 personas. Las prejubilaciones responden a la transformación de las redes comerciales, con el objetivo de lograr un mayor acercamiento a los clientes, simplificar las actuales estructuras y ganar en eficiencia y eficacia comercial.
- Del total de incorporaciones, aproximadamente el 80 % son licenciados universitarios. Por género, el 60 % son mujeres y el 40 % hombres.

Alcance: España.

Altas de empleados

	2006	2005	2004
España	2.054	1.741	1.758
América	12.051	6.966	4.428
Resto del mundo	230	148	124
TOTAL	14.335	8.855	6.310

Alcance: Grupo BBVA.

Bajas de empleados

	2006	2005	2004
España	2.956	1.655	2.093
Jubilaciones y prejubilaciones	1.893	710	1.426
Bajas incentivadas	69	47	35
Bajas voluntarias (dimisiones)	489	413	253
Otras	505	485	379
América	9.330	4.925	5.924
Jubilaciones y prejubilaciones	98	94	8
Bajas incentivadas	514	482	445
Bajas voluntarias (dimisiones)	5.374	2.860	3.667
Otras	3.344	1.489	1.804
Resto del mundo	146	195	188
Jubilaciones y prejubilaciones	9	5	6
Bajas incentivadas	29	42	60
Bajas voluntarias (dimisiones)	87	64	37
Otras	21	84	85
TOTAL	12.432	6.775	8.205
Jubilaciones y prejubilaciones	2.000	809	1.440
Bajas incentivadas	612	571	540
Bajas voluntarias (dimisiones)	5.950	3.337	3.957
Otras	3.870	2.058	2.268

Alcance: Grupo BBVA.

Rotación no deseada de la plantilla

	2006	2005	2004
España	1,57	1,33	0,81
México	12,52	10,36	11,08
Resto de América	5,67	4,62	6,74
Resto del mundo	4,52	3,89	2,24
Media para el Grupo	6,55	3,52	4,54

Alcance: Grupo BBVA.

Presentaciones de la oferta de empleo de BBVA

	2006	2005	2004
Núm. de presentaciones en universidades	22	30	19
Núm. de presentaciones en escuelas de negocio	4	5	6
Núm. de foros de empleo	18	19	11

Alcance: España.

Atracción y retención del talento⁽¹⁾

(Porcentaje)	2006	2005	2004
España	89,0	77,9	80,5
América	72,4	84,1	78,4
Resto del mundo	82,1	78,2	79,3
Media para el Grupo	80,8	81,8	79,2

⁽¹⁾ Porcentaje de licenciados jóvenes que permanecen en el Grupo después de dos años.
Alcance: Grupo BBVA.

Formación y gestión del conocimiento

El Plan Anual de Formación se determina a través de un proceso anual que se inicia recogiendo las necesidades de cada unidad. El plan ofrece soluciones integradas, tanto a nivel corporativo como específicas para cada país e individuales para cada empleado, derivadas del modelo de gestión por competencias e integradas en el Plan de Desarrollo Individual (PDI) de cada profesional.

La formación en BBVA se lleva a cabo a través de tres canales: presencial, a distancia y por medio de Internet, con un modelo homogéneo para todo el Grupo. El plan también apuesta por la acreditación de conocimientos de sus profesionales según los estándares internacionales a través de certificaciones. En este sentido, a 31 de diciembre del 2006, 6.267 empleados del Grupo contaban con algún tipo de certificación de conocimientos en materias tales como el asesoramiento financiero –2.988 certificaciones EFPA (*European Financial Planning Association*)–, idiomas –2.275 certificaciones BULATS (*Business Language Testing Service*)– o en conocimientos técnicos relacionados con la función de auditoría o la de riesgos.

La Escuela de Negocios BBVA se configura como un elemento clave para la formación y el desarrollo del talento. Se organiza en distintas líneas de trabajo: la

Escuela de *Management*, para el desarrollo de habilidades directivas, la Escuela de Finanzas, la Escuela de Idiomas y la Escuela de Tecnología. En el 2006, la Escuela de *Management* ha abordado un ambicioso programa de formación enfocado a directivos, con la celebración de 17 ediciones de diversos programas corporativos en las que participaron más de 500 directivos del Grupo y que contaron con las intervenciones del presidente, del consejero delegado y de miembros del Comité de Dirección del Grupo.

Por otra parte, hay que destacar el alto grado de compromiso de la dirección con la formación de sus equipos, puesta de manifiesto en la presencia regular del presidente, del consejero delegado y de miembros del Comité de Dirección en todos y cada uno de los programas corporativos de formación. Una presencia cuyo fin no es otro que el de crear foros de encuentro que permitan compartir opiniones, generar debate y ofrecer una visión global de la marcha del Grupo. Durante el 2006, se han celebrado 60 foros en la Escuela de *Management*, a los que han asistido cerca de 600 participantes.

Otro tipo de foros son los desayunos en grupos reducidos: 15 a lo largo del año, que han mantenido tanto el presidente como el consejero delegado con 120 personas de diferente nivel dentro de la organización.

Además, el 2006 marca el inicio de una tendencia en la que el canal *e-learning*, Conoce, se ha constituido como el principal canal de formación a distancia. En el año 2006, ha sido una realidad para todos los empleados del Grupo, al estar disponible en todos los países en los que BBVA está presente. A través de este canal, se ha contado con cerca de 130.000 participaciones en los diferentes cursos ofertados por el Grupo. Conoce se constituye como una red global de aprendizaje a través de Internet, orientada a aportar soluciones formativas homogéneas alineadas con la estrategia del Grupo. Además, esta nueva plataforma contribuye al aprendizaje organizativo mediante facilidades de trabajo en grupo, tales como foros, aulas virtuales y tutorías.

Los empleados de nueva incorporación cuentan con un Plan de Bienvenida –que incluye información sobre la política de responsabilidad corporativa– y un portal específico en la intranet, que, en el caso de las nuevas incorporaciones de banca comercial, se completa con un programa de formación específico denominado Escuela Comercial.

En cuanto a la formación concreta relacionada con la responsabilidad corporativa, la intranet corporativa cuenta con un curso específico sobre *Diversidad e Integración* y en el 2006 se ha puesto en marcha un curso

Escuela Comercial BBVA

Objetivo: facilitar a los jóvenes titulados recién llegados al área de banca comercial su incorporación al puesto de trabajo a lo largo de sus primeros 16 meses de pertenencia al Grupo y asentar las bases de su carrera profesional en la red comercial de BBVA.

Actuación: la formación se imparte a través de tres canales de formación: presencial, e-learning y autoformación, con el apoyo de un portal de comunicación. Este portal, vínculo entre el departamento de Formación y los nuevos profesionales, es donde se desarrollan las actividades formativas y donde el nuevo empleado puede realizar preguntas, participar en foros, hacer el seguimiento de su plan de formación y contactar con sus compañeros.

La Escuela Comercial concede gran importancia a la atención de las actividades realizadas en el puesto de trabajo. Por ello, la figura del tutor cobra especial relevancia, pues será él quien, desde la propia oficina, ejerza de referencia y apoyo para el nuevo incorporado.

El nuevo profesional adquiere así las competencias y conocimientos necesarios, entre los que se incluye información sobre cumplimiento normativo –Código de Conducta, protección de datos personales, prevención del lavado de dinero y financiación de actividades terroristas, entre otros temas y sobre principios y compromisos asumidos por BBVA.

Alcance: España.

sobre *Responsabilidad corporativa: nociones básicas* de carácter voluntario y accesible a todos los empleados en España. A 31 de diciembre se habían matriculado 2.067 empleados, de los que 1.399 lo habían terminado.

En cuanto a las actividades formativas en materia de prevención del blanqueo de capitales, esta información queda recogida en el capítulo «BBVA y sus clientes». Por último, cabe señalar que BBVA ha recibido en el 2006 subvenciones para formación provenientes de la Fundación Tripartita (FORCEM) por valor de 3.124.120 euros.

Estudiantes que desarrollan prácticas profesionales en BBVA

BBVA ha firmado convenios con un amplio número de instituciones académicas y otras instituciones, de forma que los estudiantes reciben formación adaptada a la función que desempeñan y remuneración en concepto de ayuda para los estudios. Al término de las prácticas, se mantiene una reunión con cada estudiante, en la que se pide su valoración de las prácticas llevadas a cabo. La nota media ha sido de 8,30 sobre 10 en el 2006 en España.

Formación

	2006	2005	2004
Inversión total en formación (miles de euros)	35.549	34.302	34.315
Inversión en formación por empleado (euros)	375	373	393
Horas de formación impartidas (miles)	3.821	4.082	3.744
España	1.287	1.760	1.639
América	2.534	2.323	2.105
Horas de formación por empleado	39,0	43,1	43,0
España	42	56	53
América	38	38	39
Actividad formativa mediante e-learning (porcentaje)	14	12	9
España	15	16	9
América	13	8	4
Evaluación de la satisfacción de la formación (sobre 5)	4,4	4,2	4,1
Empleados que han recibido formación en el año (porcentaje)	73,0	68,0	70,0

Alcance: Grupo BBVA

Actividades formativas

(Porcentaje)	2006	2005	2004
Horas dedicadas			
Servicio al cliente	68	73	70
Habilidades	17	13	17
Idiomas	10	7	7
Tecnología	5	7	6
Recursos destinados			
Servicio al cliente	63	63	60
Habilidades	16	17	22
Idiomas	16	15	14
Tecnología	5	5	4

Alcance: Grupo BBVA.

Foros virtuales en funcionamiento

	2006	2005	2004
Núm. de foros virtuales en funcionamiento	790	796	347

Alcance: Grupo BBVA.

Formación: desglose

(Porcentaje)	2006	2005
Horas a necesidades globales	21	24
Horas a necesidades específicas negocio-país	65	64
Horas a necesidades de desarrollo individual	14	12

Alcance: Grupo BBVA.

Estudiantes que han realizado prácticas en BBVA

	2006	2005
España	354	339
América	630	882
Resto del Grupo	47	41
TOTAL	1.031	1.262

Alcance: Grupo BBVA.

Certificaciones de conocimientos¹

(Número de empleados con certificación)	2006	2005	2004
EFPA (<i>European Financial Planning Association</i>)	2.988	2.534	1.956
CIA (<i>Certificate Internal Auditors</i>)	130	52	17
CFA (<i>Chartered Financial Analyst</i>)	416	308	212
FRM (<i>Financial Risk Management</i>)	146	100	16
Six Sigma	312	-	-
BULATS (<i>Business Language Testing Service</i>)	2.275	2.025	2.025

¹ Cifra acumulada.
Alcance: Grupo BBVA.

Formación: canales

(Porcentaje)	2006	2005	2004
Formación presencial	66	60	69
Formación a distancia	20	28	22
Formación a través de e-learning	14	12	9

Alcance: Grupo BBVA.

Foros de Comunicación y Desarrollo de la Cultura Corporativa (CDCC)

	2006		2005		2004	
	Sesiones	Participantes	Sesiones	Participantes	Sesiones	Participantes
Escuela de <i>Management</i>	60	595	32	1.338	30	734
Desayunos con la Alta Dirección	15	120	22	166	24	144
TOTAL	75	715	54	1.504	54	878

Alcance: España.

El Grupo BBVA cumple escrupulosamente con la legislación laboral vigente en cada momento, los convenios internacionales y demás disposiciones legales y reglamentarias de carácter laboral, sin tener constancia de la existencia de procedimientos judiciales o administrativos relacionados con incumplimientos o infracciones relativas a esta materia durante el 2006.

Derechos humanos

La actividad del sector financiero se caracteriza por ser intensiva en capital humano altamente cualificado, lo que hace improbable que aparezcan problemas relacionados con los derechos humanos, como el trabajo infantil y forzoso o la libertad de asociación, entre otros. En cualquier caso, el Código de Conducta, en su tercer apartado, «Valores éticos», recoge expresamente el compromiso de BBVA con los derechos humanos, y actúa en todos los países bajo un estricto respeto por los valores éticos y las prácticas de no discriminación. Además, el Grupo BBVA ha incluido en el Código de Conducta su compromiso explícito con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y con otros convenios y tratados de organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo.

Los principales mecanismos de supervisión para garantizar el cumplimiento de dichos compromisos son:

- Los Comités de Gestión de la Integridad Corporativa: promueven la adopción de las medidas necesarias para resolver las actuaciones éticamente cuestionables, como sería cualquier trasgresión de los derechos humanos. Dicho comité conoce estas actuaciones, bien a partir del desarrollo de las funciones de las áreas que representan, bien como consecuencia de comunicaciones recibidas.
- El Comité de Responsabilidad y Reputación Corporativa: ha establecido como una de las principales líneas de trabajo para el 2007 la formalización de una política de derechos humanos.
- El Informe de Progreso sobre los compromisos con el Pacto Mundial que BBVA elabora anualmente. BBVA es miembro del Comité Ejecutivo de la Asociación Española del Pacto Mundial, a cuya iniciativa se sumó en el 2002. Posteriormente, se han adherido cuatro bancos del Grupo en América Latina –México, Argentina, Perú y Colombia–.
- La representación sindical y los distintos comités y organismos de supervisión existentes que contribuyen a garantizar dicho cumplimiento.

- Por otra parte, los empleados cuentan además con formación específica sobre derechos humanos en la intranet corporativa a través del curso *Diversidad e Integración*.

Respecto a la formación del personal de seguridad en materia de DD. HH., las actuaciones para la información y la formación del personal de seguridad propio y externo han sido:

- Inclusión en los Manuales de Tareas y Procedimientos de Seguridad de un apartado sobre las normas que deben cumplir los empleados en materia de derechos humanos.
- Instrucciones a los distintos departamentos de Seguridad que conforman el Grupo BBVA a través de las Jornadas Técnicas de Seguridad que se celebran anualmente para introducir en sus normativas y manuales los acuerdos sobre el respeto por los derechos humanos.
- Durante la visita técnica a América del área de Seguridad, se imparten instrucciones a los distintos responsables de seguridad para asegurar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados por BBVA en materia de respeto por los derechos humanos.

Libertad de asociación: representación sindical y resolución de conflictos

Las cuestiones más importantes en el ámbito de las relaciones laborales se encuentran recogidas en los diferentes acuerdos y convenios suscritos por cada entidad del Grupo con las correspondientes representaciones sindicales de cada país. BBVA respeta el papel y la responsabilidad que competen a las representaciones sindicales, de acuerdo con la legalidad vigente, y muy especialmente en lo que concierne a la negociación colectiva. En España, el Convenio Colectivo de Banca regula, con carácter sectorial, los aspectos fundamentales para las relaciones de trabajo entre los empleados y las entidades financieras.

En el 2004 se constituyó el Comité de Empresa Europeo –en el marco de la regulación vigente en los pa-

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales cumple con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo traspuestos al Derecho positivo español.

Asuntos contenciosos⁽¹⁾

	2006	2005	2004
Demandas derivadas de expedientes disciplinarios	35	35	40
Reclamaciones individuales	139	149	179
Conflictos colectivos	4	2	3
Actuaciones de los órganos de la Administración	68	124	129
TOTAL	246	310	351

⁽¹⁾ Las cifras del 2004 y 2005 han sido elaboradas siguiendo los mismos criterios y la misma estructura de áreas que en el 2006, de forma que las comparaciones interanuales son homogéneas.
Alcance: Grupo BBVA.

Expedientes disciplinarios

	2006	2005	2004
Apercibimientos	90	97	139
Sobreseimientos	7	10	12
Sanciones	115	83	97
de las que: despidos	66	41	53
TOTAL	212	190	248

Alcance: Grupo BBVA.

íses del espacio económico europeo en los que el Grupo está presente–, que está funcionando con normalidad, con las competencias determinadas en el acuerdo colectivo que le dio origen.

Desde el área de Recursos Humanos se facilita asistencia legal a los empleados sobre derechos y deberes derivados de las relaciones de trabajo y frente a terceros, que ayuda a la resolución de conflictos. Asimismo, se difunde y promueve el conocimiento y el riguroso cumplimiento de la legislación laboral, a fin de evitar

eventuales incumplimientos de las normas laborales, situaciones de discriminación o actuaciones incorrectas que puedan originar responsabilidades al Grupo BBVA o a sus empleados. También se coordina de forma homogénea y objetiva en el Grupo la facultad disciplinaria, otorgando especial relevancia a su aspecto preventivo, con reconocimiento de los derechos y garantías del trabajador y desarrollando al mismo tiempo una política constante de rehabilitación. A este respecto, se estudian y analizan todas las reclamaciones que se presentan directa o indirectamente, proporcionando, además, la solución más satisfactoria para el Grupo y el empleado (acuerdos prejudiciales). Sólo se acude a juicio cuando las posturas de ambos son irreconciliables. Los Convenios Colectivos aplicables en BBVA no fijan, con carácter general, un período mínimo de preaviso relativo a cambios organizativos en las entidades. Los cambios puntuales que se producen se analizan caso por caso de forma que se puedan evitar o mitigar los impactos negativos en los empleados y cumplir la legislación vigente.

Salud y seguridad laboral

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales consta de dos áreas: la técnico-preventiva y la de medicina del trabajo.

La participación sindical es un soporte básico del sistema preventivo del Grupo BBVA. Más allá de los requerimientos legales, la participación de los representantes de los trabajadores se encuentra potenciada mediante un acuerdo suscrito entre la empresa y los sindicatos representados en el Comité de Empresa, por el que se crean Delegados de Prevención Territoriales, Comités de Seguridad y Salud en grandes centros y un Comité Estatal de Seguridad y Salud –en el que se toman acuerdos relacionados con la salud de los empleados, siendo el ámbito de aplicación de los mismos el 100 % de la plantilla en España–.

La formación en salud laboral afecta al 100 % de los trabajadores y hay variaciones en la tipología de los cursos en función del país y de la legislación vigente.

Tasa de absentismo por países

(Porcentaje)	2006	2005	2004
España	2,74	2,80	2,79
México	1,70	1,72	1,53
Puerto Rico	3,67	2,28	2,85
Venezuela	6,00	5,45	2,62
Panamá	0,68	0,78	0,11
Colombia	1,14	0,89	0,80
Paraguay	0,30	0,55	0,36
Perú	0,93	1,15	1,30
Uruguay	2,88	2,44	3,01
Chile	4,90	4,86	4,10
Argentina	1,96	1,96	1,96

Alcance: Grupo BBVA.

BBVA concede la mayor importancia y apoyo a la formación en esta materia. Cuenta así con un Portal de Salud Laboral y formación específica (como el curso básico de *Prevención de Riesgo Laboral*, disponible para toda la plantilla) y con el *Manual sobre Riesgos Laborales en Entidades Financieras*, también disponible en la intranet. Se han efectuado distintos cursos en materia de emergencias, incendios y otras situaciones de riesgo, como la prevención de riesgos psicosociales y situaciones de riesgo personal.

BBVA lleva a cabo evaluaciones de riesgo de todos los centros de trabajo de la entidad, en relación con las condiciones de seguridad en el trabajo, higiene ambiental y ergonomía y psicología. En los simulacros de evacuación ante situaciones de emergencia intervienen, además de los empleados de BBVA, todo el personal externo y clientes presentes, bomberos, protección civil y policía local. En total, y en distintas acciones, se ha formado en el 2006 en prevención de riesgos laborales a un colectivo de más de 7.413 empleados sólo en España. Adicionalmente, BBVA colabora en diversos estudios e investigaciones sobre el estrés laboral en el sector bancario y sobre la existencia del riesgo de carga mental en sus centros de trabajo.

Con respecto al área de Medicina del Trabajo, la vigilancia y el control de la salud de los trabajadores es el objetivo primordial del área. Así, dentro de la actividad preventiva, se han efectuado en el año un total de 10.500 reconocimientos médicos. Asimismo, se ha

continuado con el protocolo de actuación específico para todas las trabajadoras embarazadas.

Del mismo modo, y dentro de la actividad preventiva, desde el área de Vigilancia de la Salud se han llevado a cabo un total de 250 gestiones, en colaboración con el área Técnica del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales (Grupo BBVA), para la adecuación de los puestos de trabajo. Por otro lado, y para dar cumplimiento a la normativa vigente sobre la protección del embarazo y la maternidad, el área Técnica del Servicio de Prevención ha evaluado los puestos de trabajo de gestantes con el fin de adoptar las medidas necesarias para facilitar su tarea, todo ello conforme al protocolo médico establecido en el Portal de Salud Laboral.

El Grupo BBVA ha recibido en los últimos años diversos reconocimientos en salud y seguridad laboral, como el Premio Nacional de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral y el Premio Empresa Ejemplar Internacional en Materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

Conciliación de vida personal y laboral e igualdad de oportunidades

BBVA ha participado a lo largo del 2006 en la elaboración de diferentes estudios e iniciativas para favorecer la igualdad de oportunidades en el Grupo. Por un lado, ha colaborado en el proyecto Por la Diversidad Activa, sobre diversidad vertical, que se enmarca dentro de la iniciativa Equal (iniciativa comunitaria promovida por

Mujeres en puestos de dirección con hijos a su cargo

(Porcentaje)	2006	2005	2004
España			
Comité de Dirección y directores corporativos	91,67	76,92	80,00
Directivos	54,05	54,01	54,47
América			
Comité de Dirección y directores corporativos	75,00	0,00	9,09
Directivos	37,98	25,00	26,55
Media para el Grupo			
Comité de Dirección y directores corporativos	89,29	76,92	81,82
Directivos	46,57	55,83	56,19

Alcance: Grupo BBVA.

Distribución funcional por género

(Porcentaje)	2006		2005		2004	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	59,38	40,62	61,65	38,35	62,64	37,36
Comité de Dirección y directores corporativos	88,57	11,43	93,12	6,88	94,54	5,46
Directivos	85,49	14,51	86,94	13,06	88,04	11,96
Jefes de equipo y técnicos	61,60	38,40	64,72	35,28	66,41	33,59
Administrativos y servicios generales	52,58	47,42	53,52	46,48	54,13	45,87
América	49,33	50,67	51,19	48,81	52,57	47,43
Comité de Dirección y directores corporativos	96,67	3,33	100,00	0,00	98,68	1,32
Directivos	80,09	19,91	78,76	21,24	78,63	21,37
Jefes de equipo y técnicos	60,02	39,98	58,85	41,15	60,15	39,85
Administrativos y servicios generales	45,03	54,97	45,48	54,52	46,20	53,80
Media para el Grupo	53,03	46,97	54,99	45,01	57,18	42,82
Comité de Dirección y directores corporativos	91,52	8,48	95,27	4,73	95,91	4,09
Directivos	83,39	16,61	84,18	15,82	84,64	15,36
Jefes de equipo y técnicos	60,94	39,06	61,62	38,38	63,12	36,88
Administrativos y servicios generales	46,67	53,33	47,40	52,60	48,16	51,84

Alcance: Grupo BBVA.

Contratos por género

(Porcentaje)	2006			2005			2004		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Fijos o indefinidos a tiempo completo	49,85	42,22	92,07	51,66	40,21	91,88	52,48	39,36	91,85
Fijos o indefinidos a tiempo parcial	0,48	0,97	1,45	0,61	0,82	1,43	0,64	0,78	1,42
Temporales	2,28	3,08	5,36	2,30	3,20	5,50	2,30	3,03	5,33
Otros	0,41	0,71	1,12	0,42	0,77	1,19	0,46	0,94	1,40

Alcance: Grupo BBVA.

la Comisión Europea), cuyo objetivo es promover nuevas prácticas de lucha contra todo tipo de desigualdad en el mercado laboral. Adicionalmente, BBVA ha iniciado en el 2006 su participación en el programa Óptima, una iniciativa del Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y cofinanciada por el Fondo Social Europeo, cuyo objetivo es fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas.

En base al compromiso adquirido en el Acuerdo de Igualdad y Conciliación Vida Familiar y Laboral firmado en el 2005 con las representaciones sindicales,

se ha constituido una Comisión de Igualdad de Oportunidades integrada por la representación sindical y por el área de RR.HH. de BBVA –con la participación del departamento de Responsabilidad y Reputación Corporativas– para impulsar prácticas favorecedoras de la igualdad.

En línea con los planteamientos de la cultura corporativa recogidos en *La Experiencia BBVA*, se está desarrollando un proyecto innovador de alcance corporativo denominado Calidad de Vida en BBVA. Pretende establecer un marco global, de aplicación para todo el Grupo, mediante la definición de los princi-

pios de calidad de vida en torno a los cuales se podrán desarrollar iniciativas, tanto de alcance general como local, encaminadas a facilitar la conciliación y el equilibrio de la vida laboral y personal de los empleados. En el desarrollo del mismo participan personas de diferentes áreas, inclusive los responsables de RR.HH. de América Latina, haciendo de la diversidad una ventaja competitiva para su implantación progresiva a nivel corporativo. Durante el 2007 se desarrollarán medidas concretas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar dentro del Grupo.

Por otro lado, el proyecto Senior pretende potenciar el nexo del banco con los empleados más allá de su etapa profesional. Tiene como objetivo la mejora continua de la relación con los empleados que finali-

zan su etapa en activo, así como con sus familiares más directos, en caso de fallecimiento del empleado. Se trata de un programa activo y dinámico que cuenta entre sus contenidos con la creación de un espacio específico en Internet y de acceso exclusivo donde se pueden encontrar diferentes alternativas de información y noticias del Grupo, productos bancarios exclusivos, productos y servicios no financieros con descuentos, actos culturales e información sobre trámites administrativos específicos de este colectivo, entre otros.

Voluntariado

Los programas de voluntariado promueven la participación de las personas de BBVA en iniciativas sociales y solidarias. Si bien diferentes entidades del

Voluntariado		
País	Iniciativa	Observaciones
España	Euro Solidario	Donación de un euro en cada nómina para proyectos educativos de Entreculturas en América Latina. Más información en el capítulo "BBVA y el apoyo a la comunidad".
	Cesión de ordenadores	A organizaciones humanitarias. Posibilitada gracias a la labor voluntaria de empleados del área de Transformación y Productividad.
	Proyecto "Juntos"	Colaboración de empleados del área de Riesgos en un proyecto de Manos Unidas para la mejora de vías de comunicación en Perú.
Bolivia	Cesión gratuita de ordenadores	Cesión a instituciones públicas. Posibilitada gracias a la labor voluntaria de empleados del área de Informática.
Chile	Juguetes y elementos didácticos	Como complemento al Plan de Acción Social, se ha realizado una campaña para aportar juguetes y elementos didácticos para 40 jardines infantiles.
Colombia	Solidaridad con los afectados por el invierno	Los empleados del Grupo en Colombia realizaron donaciones en dinero o en especie para las personas de escasos recursos afectadas por la ola invernal.
	Regalos de Navidad	Se realizó una convocatoria entre empleados para entregar regalos de Navidad a niños de escasos recursos.
México	Centros de Capacitación Integral	Integrados en el programa BBVA Bancomer en la Educación, proporcionan un servicio educativo y social voluntario a comunidades de escasos recursos, a través de 24 centros sostenidos por la Fundación BBVA Bancomer.
Perú	Lucha contra el cáncer	Participación en la colecta anual de la Liga Peruana de la Lucha Contra el Cáncer.
Puerto Rico	Nóminas solidarias con Fondos Unidos	Los empleados aportan directamente de su nómina el importe que desean a Fondos Unidos, agrupación de 154 ONG's.
	"Adelante es Aprender"	Plan de educación financiera en las escuelas elementales.
	Talleres de orientación para personas mayores	Talleres de orientación sobre aspectos bancarios adaptados a sus necesidades.
Venezuela	Proyecto "Papagayo"	Participación en este proyecto, que gestiona la Fundación BBVA Banco Provincial y cuyo objetivo es impulsar la creatividad literaria y la educación en valores.

Grupo fomentan programas de voluntariado entre sus empleados, en diciembre del 2006 se ha aprobado un Plan de Voluntariado Corporativo de carácter general que se empezará a aplicar a partir del 2007. Basado en un amplio proceso de consulta a directivos, empleados y personal pasivo y alineado con los valores, posicionamiento y estrategia del Grupo, el plan define un marco común para todo el Grupo, así como líneas específicas para España. Los programas concretos –en los que podrán participar los emplea-

dos en activo, prejubilados y jubilados que lo deseen– se definirán dependiendo de cada país, teniendo en cuenta que en América Latina dichos programas están particularmente vinculados al Plan Marco de Acción Social del Grupo BBVA en América Latina (vid. «BBVA y el apoyo a la comunidad»). Sobre este tema, BBVA realizó un curso en colaboración con la UNED y Economistas sin Fronteras (Madrid, septiembre del 2006), con un gran porcentaje de asistencia de empleados.