

IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Des de la **Secretaria de la Dona de la Secció Sindical de CCOO** a Caixa Sabadell, hem tornat a realitzar un estudi d'igualtat d'oportunitats en la carrera professional dins la nostra Caixa.

En el desplegable de continuació s'exposa el mètode seguit per fer l'estudi, que pondera la proporció de sexes i antiguitat de la plantilla per no influir en els resultats.

METODOLOGIA DE L'ESTUDI

Hem classificat la plantilla de la Caixa per any d'incorporació a la nostra entitat. Seguidament s'ha comprovat el càrrec que ocupa actualment cada treballador de l'entitat i l'hem agrupat en diferents col·lectius:

- Alta direcció: Director General, Director General Adjunt, Sots-directors Generals i altres membres del Comitè de Direcció;
- Mitja direcció: directors i sots-directors d'Àrea i de Zona;
- Directors: directors i sots-directors d'oficina o unitat de gestió i gestors de patrimonis;
- Apoderats: apoderats d'oficina o unitat de gestió, gestors d'empreses i tècnics de SSCC;
- Administratius i Oficis varis: resta de plantilla.

Amb aquesta agrupació s'ha buscat trobar col·lectius amb un salari similar, que és el mateix que similar carrera professional. Després els hem separat per sexes, i s'ha trobat el percentatge que ha arribat a cada col·lectiu en funció del nombre de treballadors de cada sexe que van entrar aquell any. És a dir, s'ha buscat la proporcionalitat en funció del nombre d'homes i dones que s'han anat incorporant cada any a l'empresa.

Finalment els hem agrupat de cinc en cinc anys, per reduir el nombre de valors a tractar.

Doncs bé, el resultat torna a ser el mateix que fa dos anys (la millora és quasi imperceptible).

A la nostra Caixa es produeix discriminació en la carrera professional per raó de sexe.

Els fets parlen per sí sols: no hi cap dona entre els càrrecs d'alta Direcció, i només dues a la Mitja Direcció. És més, una d'elles va ser nomenada no fa gaire quan es van crear sis nous càrrecs (5 homes i 1 dona).

Els resultats esdevinguts, només es poden entendre per una d'aquestes circumstàncies:

1. L'empresa no té cap interès en fomentar la igualtat d'oportunitats;
2. La Caixa considera que no hi ha cap més dona preparada per ocupar aquest càrrec.

Ambdues possibilitats són bastants preocupants en una plantilla com la nostra, amb tendència a la majoria de dones.

QUE VOLEM FER A CAIXA SABADELL

Per aquest motiu la Secretaria de la Dona estem elaborant un protocol d'igualtat d'oportunitats entre

homes i dones a Caixa Sabadell, mitjançant el qual sigui possible la conciliació de la vida laboral i familiar i també es reguli l'assetjament sexual.

El tema de la conciliació de la vida familiar i laboral té influència directa en la carrera professional. Hi ha moltes dones que posposen tenir família fins haver aconseguit progressar en la seva carrera professional. Són conscients que un cop et dediques a la teva família, l'empresa ja no compta amb tu per fer carrera, almenys per certs llocs.

Tots coneixem casos d'aquests, com també és cert que quan directors/es o apoderats/des demanen reducció de jornada per atendre la seva família, se'ls demana que s'ho repensin o que renunciïn al càrrec. I comentaris del tipus "tinc un problema amb totes aquestes embarassades" encara que siguin fets en broma, indiquen un sentiment i una manera de pensar.

L'èxit total del pacte d'al·letament i el creixent nombre d'excedències de maternitat que tenim, són també fets que demostren la importància que té per les nostres treballadores el poder conciliar la seva vida familiar i laboral. I és que és evident: la majoria de la gent, treballa per poder viure i no a l'inrevés.

Fins que l'empresa no accepti aquesta realitat i no deixi de contemplar la vida privada com un problema pel desenvolupament de la tasca professional, no arribarem enlloc.

L'assetjament sexual al nostre sector, existeix. Que ningú cregui que això és només cosa de pel·lícules. De fet, el darrer conveni va crear una comissió que estudiés el tema i elaborés un protocol d'actuació per detectar i tractar aquells casos que es produïssin.

Com que el problema és real i creiem tenir una Direcció sensibilitzada en aquest tema, proposarem l'adopció de l'esmentat protocol a la nostra Caixa.

Cada cop són més les empreses del nostre sector (El Monte, Caja Navarra, Grup Santander, Caja Madrid) que reconeixen aquestes situacions i hi posen mesures com:

- ✍️ acomiadament de l'assetjador en casos d'assetjament sexual.
- ✍️ ampliació de la baixa per maternitat fins a 20 setmanes.
- ✍️ flexibilitat horària per empleats amb compromisos familiars.
- ✍️ reduccions de jornada ajustades a les necessitats dels treballador (sense mínims).
- ✍️ reducció de 2 h de la jornada durant el 1er any del menor sense reducció de sou.

Promoure mesures que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i laboral i fomentar la igualtat d'oportunitats activament, és possible (tal com diu el Conveni a l'article 13). Només és qüestió d'oblidar vells prejudicis i de bona voluntat.

CC.OO. 30 ANYS TREBALLANT PER A TU