

BLOC 1

cultura i estratègia,
formació,
comunicació i
llenguatge,
seguiment i
avaluació

BLOC 2

promoció, selecció,
contractació,
representativitat,
conciliació i
coresponsabilitat

BLOC 3

retribució,
prevenció
assetjament,
violència de gènere
i salut laboral

BLOC 4

Redacció definitiva
del Pla d'Igualtat i
la seva signatura

Negociació del Pla d'Igualtat: El Banc té molt de camí per recórrer

La Comissió d'Igualtat ens vam tornar a reunir la setmana passada per continuar negociant el nou Pla d'Igualtat del Banc Sabadell. En aquesta ocasió, CCOO hem proposat diferents mesures encaminades a reduir la bretxa de gènere existent a Banc Sabadell i posar les bases per avançar en la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Algunes de les propostes més rellevants proposades per CCOO:

- Realitzar un estudi per identificar les **causes que impedeixen a les dones promocionar i accedir a llocs d'Alta Direcció**. L'objectiu és, un cop identificades, elaborar estratègies que s'encaminin a resoldre aquesta anomalia.
- Mesures de **discriminació positiva durant la vigència daquest Pla d'Igualtat per reduir les bretxes de gènere** existents. Compromís del Banc perquè la representativitat de dones a Direcció i Mànagers s'incrementi fins al 40%, i que l'increment de la quota a Direcció Corporativa i Direcció TOP pugi fins al 30%.
- Difusió entre la plantilla del "Decàleg Europeu per a la coresponsabilitat" per conscienciar la plantilla (homes i dones) de la **necessitat d'assumir la coresponsabilitat** en el nostre dia a dia i que les mesures de conciliació no només recaiguin en les dones (permisos, flexibilitat, etc.).
- **L'empresa, a petició de CCOO**, està valorant implementar la possibilitat de **sol·licitar la flexibilitat horària vigent a Banc Sabadell per tenir cura de fills/filles fins als 14 anys** (actualment els 12).

També s'ha tractat el tema del **teletreball** encara que, tal com recull el nostre Conveni Col·lectiu (art. 27 i 28), haurem de dirimir la seva aplicació a Banc Sabadell en una altra negociació.

Queda molt de camí per recórrer en aquesta negociació. I **perquè la plantilla que quedi treballant al Banc ho faci en condicions mínimes de dignitat**, el Banc haurà d'assumir la idea que el futur passa per facilitar la conciliació, la defensa de la igualtat de les persones i dotar-se d'eines com un protocol d'assetjament laboral i sexual. **Si no és així, continuarem sota les ordres de tecnòcrates sense escrúpols.**