



Píldoras de Igualdad

reunión comisión igualdad 6 de noviembre

Banco Sabadell nos ha pasado, después de meses reclamando, datos del registro retributivo de la plantilla a cierre de 2023, para poder encargar una auditoría retributiva que debe estar hecha antes del 31 de diciembre, plazo máximo para tenerla finalizada.

Este registro nos ha de permitir, una vez analizado, detectar la brecha salarial en el Banco y acordar medidas correctoras.

Después de tantos meses reclamando medidas para eliminar la brecha salarial de género en Banco Sabadell **es inaceptable que nos entreguen el informe el día 6 de noviembre, 11 meses después del cierre del ejercicio 2023, y pretender que podamos analizar los datos y tener la auditoría retributiva finalizada antes del 31 de diciembre**, fecha en la que expira el plazo para haberla terminado. A menos que hayan decidido hacer una chapuza, como siempre.

Vemos que **la actitud del Banco en esta cuestión continúa determinando sus prioridades, que parecen no ser la plantilla.**

Otros temas propuestos por CCOO y tratados en esta reunión:

- Hemos detectado que todavía existe un desconocimiento general de las medidas de conciliación que están reflejadas en normativa (permisos, vacaciones, etc.) por lo que hemos exigido que el Banco imparta formación mucho más exhaustiva a todas aquellas personas que tienen equipos a su cargo.

El desconocimiento de algunas personas ha llevado en muchos casos a vulnerar derechos laborales, cosa que nos parece inadmisibile. El Banco nos responde que lo incluirá en el itinerario formativo de los *mánagers*.

- Para facilitar y hacer más ágil los procedimientos para solicitar los diferentes permisos existentes en el Banco, hemos propuesto que el aplicativo del Registro de la Jornada incorpore un apartado para las ausencias o permisos no retribuidos. La empresa ve un gasto innecesario por el coste e insiste en que, de momento, se guarde la comunicación por escrito enviada al *mánager* para su control.

sigue nuestras redes sociales

