



Píndoles d'Igualtat

reunió de la comissió d'igualtat del 6 de novembre

Banc Sabadell ens ha passat, després de mesos reclamant, dades del registre retributiu de la plantilla al tancament del 2023, per poder encarregar una auditoria retributiva que hauria d'estar feta abans del 31 de desembre d'enguany, termini màxim per tenir-la finalitzada.

Aquesta auditoria ens ha de permetre, una vegada analitzada, detectar la bretxa salarial al Banc i aplicar mesures correctores.

Després de tants mesos reclamant mesures per eliminar la bretxa salarial de gènere a Banc Sabadell **és inacceptable que ens lliurin l'informe el dia 6 de novembre, 11 mesos després del tancament de l'exercici 2023, i que pretenguin analitzar les dades i tenir l'auditoria retributiva finalitzada abans del 31 de desembre, data en què expira el termini per haver-la acabat. Llevat que hagin decidit fer un nyap, com sempre.**

Veiem que l'actitud del Banc en aquesta qüestió continua determinant-ne les prioritats, que semblen no ser la plantilla.

Altres temes proposats per CCOO i tractats en aquesta reunió:

- Hem detectat que encara hi ha un desconeixement general de les mesures de conciliació que hi ha a la normativa (permisos, vacances, etc.) per la qual cosa hem exigit al Banc que imparteixi formació molt més exhaustiva a totes aquelles persones que tenen equips al seu càrrec.

El desconeixement d'algunes persones ha portat molts cops a vulnerar drets laborals, cosa que ens sembla inadmissible. El Banc ens respon que ho inclourà a l'itinerari formatiu dels mànagers.

- Per facilitar i fer més àgil els procediments per sol·licitar els diferents permisos existents al Banc, hem proposat que l'aplicatiu del Registre de la Jornada incorpori un apartat per a les absències o els permisos no retribuits. L'empresa ho veu com una despesa innecessària i insisteix que, de moment, es guardi la comunicació per escrit enviada al mànager per controlar-la.

segueix-nos a les nostres xarxes socials

