

---

## **INFORME ANNEX A L'INFORME DE RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA CS 2007**

L'objectiu del present informe és valorar si la gestió dels recursos humans que fa Caixa Sabadell està d'acord amb els principis de responsabilitat social expressats a l'Informe de Responsabilitat Social Corporativa CS 2007 (a partir d'ara IRSC'07), així com emetre l'opinió de la representació laboral sobre el grau d'acompliment d'alguns altres compromisos rellevants en matèries no laborals.

### **CONTRACTACIÓ I OCUPACIÓ**

L'obertura de noves oficines (a Catalunya, i les primeres a Madrid i la Comunitat Valenciana) i el pla de jubilacions parcials estan provocant un intens rejuveniment de la plantilla i, en conseqüència, són moments crítics, ja que conviuen en poc temps el passat i el futur de l'entitat i s'han de traspasar els coneixements necessaris de la forma adequada. Com a representació laboral, preferiríem que aquest procés es fes amb la calma necessària donant el protagonisme al personal més veterà (qui té els coneixements) i traient la pressió dels resultats al personal més recent (qui ha d'adquirir els coneixements i les habilitats de forma correcta).

El 2007 l'entitat ha decidit suprimir l'equip volant i les substitucions d'estiu i ho ha transformat en noves contractacions de personal que s'incorporen a oficines concretes. Si bé en essència coincidim amb la filosofia de l'acció (contractació fixa, personal més format i integrat en un centre concret), no estem d'acord amb la manera de fer-ho ni amb els resultats: s'hauria d'haver fet un estudi d'impacte de la mesura i posteriorment negociar-ho amb la representació laboral en un diàleg franc i obert, en lloc d'informar-nos (sense poder participar) i haver de corregir les mancances amb posterioritat.

En aquest sentit, creiem que una dotació adequada dels recursos humans no només redunda en les condicions de treball dels treballadors i treballadores de Caixa Sabadell, sinó que ho fa directament en la creació d'ocupació en el si de la societat i assegura la qualitat de servei als nostres clients.

### **IGUALTAT I DIVERSITAT**

L'abril de 2007 es va signar el "Acord per la conciliació de la vida laboral, familiar i personal i la igualtat entre dones i homes". És un acord pel qual la plantilla ens podem felicitar, però que només serà efectiu si el fem nostre i l'utilitzem. Un dels principals encàrrecs que emanaven de l'acord era la creació de la Comissió per a la Igualtat que, entre altres coses, havia de diagnosticar la situació de la plantilla i aplicar les mesures, si escau, per equilibrar la representació femenina, sobretot en els òrgans de direcció.

Lamentem que els treballs d'aquesta Comissió estiguin molt endarrerits, ja que en el moment de redactar aquest informe la diagnosi encara no s'ha fet. Pel Comitè d'Empresa, aquest aspecte mereix la màxima atenció i conscienciació, ja que hem de crear les condicions perquè les dones participin activament i igualitàriament a l'organització, en particular, en llocs de responsabilitat.

És cert que durant 2007, i per primera vegada, una dona s'ha incorporat al Comitè de Direcció Estratègica, però aquesta singularitat no és obstacle perquè el pes dels homes continuï sent desproporcionat (5,25% de dones en nivell 1, 17,65% de dones en nivell 2, 14,75% de dones en nivell 3...). Aquesta correlació ha de canviar perquè les dones ja són majoria a l'entitat (54% de la plantilla total).

A l'IRSC'07 hi ha una referència a que 8 persones de la plantilla tenen algun tipus de discapacitat. En aquest sentit, recordem que la nostra institució està obligada per llei a incorporar en plantilla un 2% de persones amb discapacitat, que mai s'incorporen per diferents

motius i l'entitat acaba acollint-se sistemàticament a les mesures excepcionals (subvencions a entitats que treballen amb aquests col·lectius...).

Considerem que una entitat com Caixa Sabadell hauria de ser un referent, i hauria d'integrar aquests treballadors amb naturalitat en la plantilla. Continuen prevalent molts prejudicis envers aquest col·lectiu que l'estigmatitzen com a treballadors amb problemes, amb rendiment irregular, que no poden treballar de cara al públic... Està demostrat que la majoria de les empreses que han comptat a les seves plantilles amb persones amb alguna discapacitat veuen com aquestes persones destaquen per l'esperit de superació, són metòdiques, ordenades, responsables i molt fidels a l'empresa.

### **DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL**

A l'IRSC'07 hi ha una referència a que "s'ha implementat un sistema de gestió del talent encaminat a optimitzar els recursos humans a CS". Per ser més exactes, aquest sistema no està implantat, de fet s'està definint tal i com ens va informar l'Àrea de Recursos Humans.

### **RELACIONS LABORALS**

Les relacions entre la representació laboral i la Direcció les considerem correctes, basades en el reconeixement i el respecte mutu, però per part nostra insistim en totes les ocasions i llocs on estem presents en que és bàsic que la representació laboral participi en les iniciatives de recursos humans, des del moment de la gestació. Ho farem des de l'honestedat i la lleialtat, però també des del coneixement directe de les necessitats, les aspiracions, les il·lusions i les precarietats que experimenta la plantilla.

### **SALUT LABORAL**

El Comitè de Seguretat i Salut, format paritàriament per membres de la Direcció i del Comitè d'Empresa, és el responsable d'aquest àmbit. Tot i que els avenços són molt lents, considerem que l'atracament d'oficina bancària hauria de ser considerat un risc laboral sense més demores i, com a tal, hauria d'avaluar-se i protocolitzar-se.

Per últim, destaquem la marcada ineficàcia i profundes mancances del Servei de Prevenció Mancomunat de Caixes d'Estalvi (SPMCA), amb qui la nostra entitat ha tingut contractada l'activitat preventiva pel que fa a seguretat, ergonomia i psicologia i higiene industrial.

### **FORMACIÓ**

Constatem un sensible increment de les hores invertides en formació per part de la plantilla, motivades probablement per la joventut i la necessitat d'adquirir coneixements i d'accelerar la progressió professional. Ara bé, atès que la formació en jornada laboral pràcticament no existeix, considerem que l'esforç invertit en temps, i que actualment recau exclusivament en el treballador, hauria de compartir-se per part de l'entitat.

### **VALORACIÓ GENERAL DE L'INFORME**

Considerem que un Informe de RSC és una excel·lent eina, no per a mirar-se el melic de forma gratificant, sinó per saber l'estat de la qüestió a casa nostra, identificar les millores i les mancances que ens permetin evolucionar. Creiem que actualment, tal i com està plantejat l'esmentat informe, això no s'aconsegueix i que caldria realitzar una auditoria externa (a l'IRSC'07 s'indica que és voluntat fer-ho en properes edicions), incorporar aquest informe (no publicat) de la representació laboral i avaluar les polítiques de Responsabilitat Social mitjançant índexs objectius, que permetin saber en quin lloc es troba la nostra entitat.

La Responsabilitat Social és una carrera de fons i és cert que els resultats no són visibles en el curt termini, però considerem que podríem plantejar-nos uns objectius més ambiciosos que no els de "analitzar les tendències en Responsabilitat Social Corporativa", ja que ens movem en una fase molt teòrica.

En aquest sentit, ens queda un intens camí per recórrer en l'àmbit dels productes socials com els microcrèdits (amb molt poques operacions i cap nou acord amb organitzacions

especialitzades, quan el 2006 es van signar quatre programes) ; en la implicació dels nostres companys de camí, com són els proveïdors, tot compartint polítiques i normes d'actuació comuns en l'àmbit dels drets humans i l'impacte ambiental; establint polítiques i mesures d'eficiència energètica pel que fa referència a les oficines i als serveis centrals; estudiant mesures d'acostament dels treballadors al seu lloc de residència amb el doble objectiu de ser energèticament més eficients i facilitar la conciliació laboral i personal-familiar, etc.

L'altre aspecte que no podem ni devem deixar de costat és el de lluitar per la inclusió social com a entitat financera: en aquest sentit, el progressiu increment generalitzat en el cobrament de comissions i l'aturada d'obertura d'oficines en poblacions inferiors a 5.000 habitants (12 oficines i aquesta xifra no creix), ens haurien de portar a obrir una reflexió sobre aquesta deriva.

Pel que fa a l'apartat de les inversions responsables a l'IRSC'07, considerem que de cara a futures edicions hauria d'ampliar-se i ser més concret. Al seu torn, seria convenient explicitar en procediments interns quins són els criteris inclusius i exclusius en les inversions.

Per últim, recordem que el mer acompliment de les lleis generals i del conveni col·lectiu, no autoritza a predicar que això són pràctiques de responsabilitat social i considerem que, per òbvies, no haurien de tenir cabuda a l'esmentat IRSC'07.

En definitiva, considerem que l'IRSC (el segon en publicar-se) és un pas més en la transparència de l'entitat envers els diferents grups d'interès amb qui es relaciona i amb la societat en general i que hauria d'aprofundir-se més en els temes que indiquem en aquest document.