

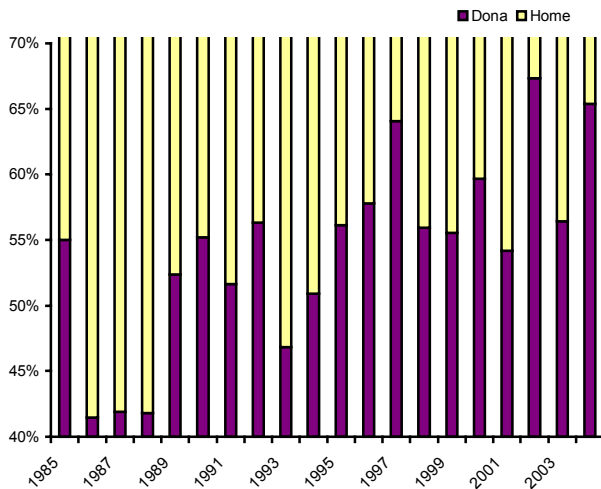
Al Banc Sabadell, la dona pateix discriminació? (1)

Amb aquest escrit iniciem la publicació d'un estudi que hem fet per detectar situacions de discriminació de gènere i, alhora, proposar solucions i alternatives viables. Ens centrarem en tres punts bàsics d'interès general, tractant únicament el primer en aquest document:

1. Estudi de gènere en l'accés a BS
2. Situació actual de la plantilla a BS
3. Carrera professional de la dona a BS

ESTUDI DE GÈNERE EN L'ACCÉS A BS

La gran incorporació de les dones al mercat laboral es produeix, també a Banc Sabadell, des de fa més de 25 anys; mentre que a 1985 la plantilla femenina representava el **25%**, a 2004 aquest percentatge era del **40%**. Una xifra significativa és la de 2002, quan més del 67% dels contractats han sigut dones.

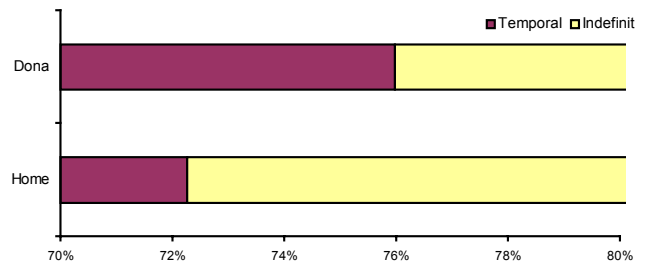


En principi aquest fet pot semblar una acció positiva, encaminada a equilibrar els percentatges de plantilla d'homes i dones, respectant el principi d'igualtat de gèneres i la no-discriminació que obliga la Constitució, l'Estatut dels Treballadors i l'actual Conveni Col·lectiu de Banca.

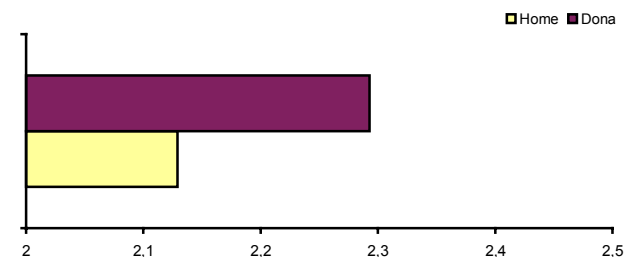
Però, aprofundim un mica més:

- Hi ha discriminació de gènere en la **temporalitat dels contractes** amb els quals accedeixen les empleades a Banc Sabadell?

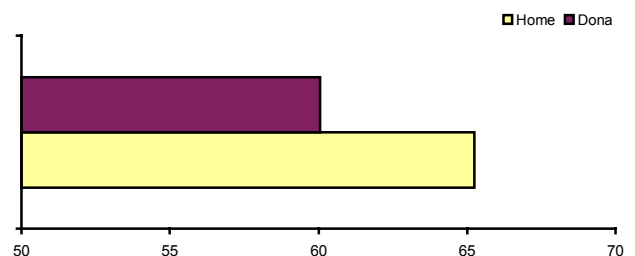
D'una banda tenim que hi ha més dones que homes amb contracte temporal, la diferència és petita però significativa:



D'altra, la quantitat de contractes temporals que es fan per persona, és lleugerament superior en les dones:

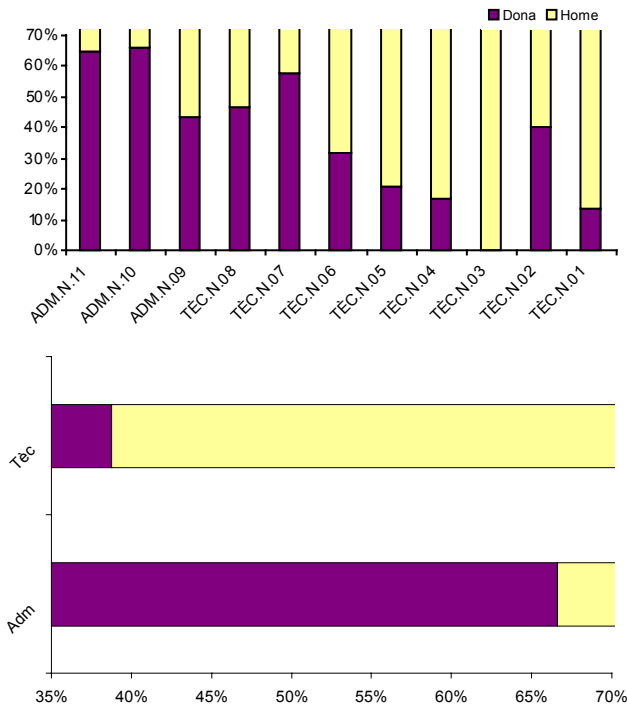


A més a més, entre el personal amb contracte temporal que acaba fix en la empresa, s'observa també una petita diferència en perjudici de les dones:



Aquests tres factors sumats mostren una **discriminació real de les dones en la temporalitat dels contractes**.

- Hi ha discriminació de gènere **en la categoria** amb la què accedeixen les empleades a Banc Sabadell?



Aquí sí que podem constatar que el Banc té una gran assignatura pendent. Sense entrar en la qüestió de la carrera professional, que tractarem en un pròxim escrit, **el Banc Sabadell discrimina la dona en l'accés al Grup de Tècnics**, manifesta així una falta de reconeixement del valor del treball de les dones.

Denunciem la necessitat immediata de revisar i corregir els processos de selecció, mitjançant accions positives encaminades a establir principis d'igualtat d'oportunitats i de no-discriminació com:

- L'establiment d'objectius concrets per reduir nivells de temporalitat, mantenint, lògicament, el volum d'ocupació.
- Procurar que hi hagi candidatures femenines, posant especial atenció a les què es presentin

per a departaments o categories on hi ha més carència de dones.

- Sensibilització dels responsables de la selecció de personal, i també de la plantilla en general, cap als principis d'igualtat.
- Garantir sistemes objectius per als processos de selecció i contractació. Controlar que les exigències formatives s'ajustin als requeriments reals del lloc de treball.
- Aconseguir que la denominació d'un lloc de treball no impliqui un sexe específic.
- La creació d'una comissió d'igualtat de caràcter permanent, que controli i vigili el compliment de les normes legals i convencionals anti-discriminatòries, i garantir l'aplicació d'aquestes i altres mesures d'acció positiva.

Treballem en una empresa on les dones s'enfronten amb un primer element de discriminació: una restricció d'accés als contractes indefinits i una restricció d'accés directe a determinades categories professionals.


Banc Sabadell transgredeix el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que pressuposa la manca de discriminació per raó de sexe en les condicions d'accés al treball, incloent els criteris de selecció.

Des de COMFIA-CCOO del Grup Banc Sabadell confiem que aquest estudi, a més d'informar de la situació de la dona treballadora al Banc, també serveixi per motivar els gestors d'aquesta empresa, i especialment els responsables de Recursos Humans, a treballar amb la finalitat d'assumir la igualtat real i efectiva entre dones i homes a Banc Sabadell.

Sabadell, 15 de setembre de 2005

SECRETARIA DE LA DONA

Connecta't al nostre web: People > Gestoria > Enllaços d'interès > <http://bs.comfia.net>

| | | |
|--|--------------------------------------|---|
| Butlleta 'afiliació | Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO. | Signatura |
| Nom _____ | Ofic: _____ |  Data / / |
| Domicili _____ | CP: _____ | |
| Població _____ | | |
| Cte. càrrec _____ | | |
| <small>Estic informat que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CCOO, que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la LOPD 15/99 i resta de normativa complementària a través de les seus de CCOO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CCOO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small> | | |