

## ¿En el Banco Sabadell, la mujer sufre discriminación? (2)

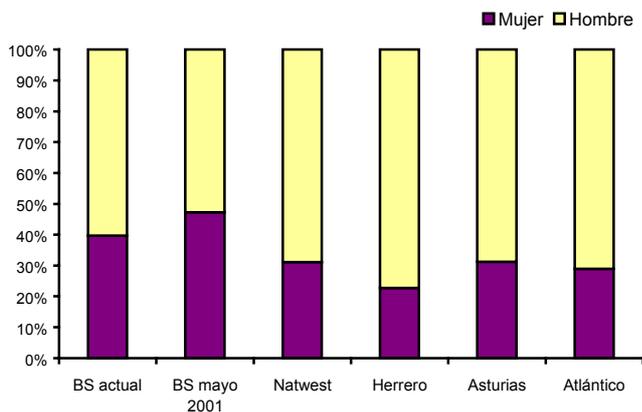
Continuamos con la publicación del estudio que hemos realizado para detectar situaciones de discriminación de género y proponer alternativas en tres puntos básicos:

1. Estudio de género en el acceso a BS (disponible en nuestra Web <http://bs.comfia.net>)
2. Situación actual de la plantilla en BS
3. Carrera profesional de la mujer en BS

En este escrito trataremos el segundo punto:

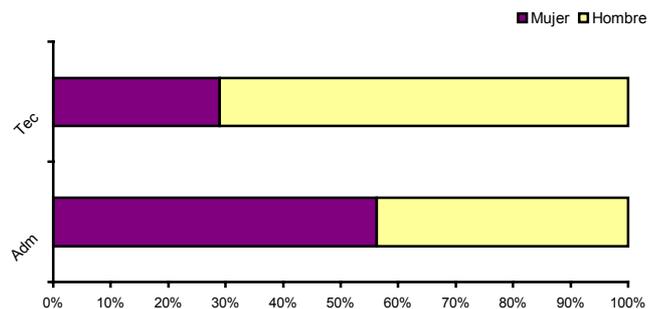
### SITUACIÓN ACTUAL DE LA PLANTILLA EN BANCO SABADELL

Actualmente, el **39,81%** de la plantilla de Banco Sabadell son mujeres. Durante los últimos años, el acceso a la empresa de más mujeres que hombres, ha provocado que los porcentajes entre ambos sexos tiendan hacia el equilibrio. La entrada de las plantillas de los bancos Natwest, Herrero, Asturias y Atlántico, en su momento, han sido pequeños pasos atrás, debido a la escasa presencia femenina:

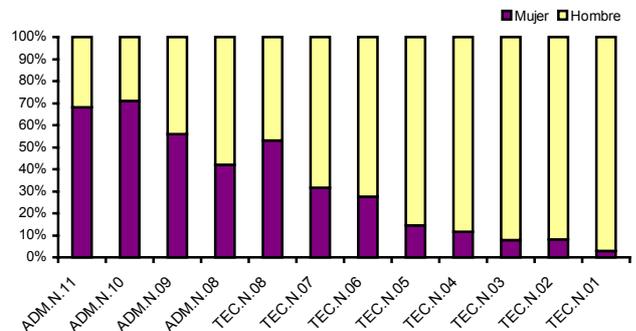


El agravio comparativo surge al analizar los datos de la plantilla según el Grupo Profesional al que pertenece, desapareciendo cualquier equilibrio y dejando al descubierto una grave desigualdad: **menos del 30% de las labores técnicas y de gestión están**

**desempeñadas por mujeres**, muy lejos del teórico punto de equilibrio actual, que podríamos situar alrededor del 40%.



Más graves y decepcionantes son los resultados que se observan en la distribución por categorías: **menos del 18% de las personas que tienen categorías entre nivel I y VI son mujeres.**



En Banco Sabadell existe una **discriminación de género clara e incuestionable en la composición de su plantilla**. Las categorías administrativas y las técnicas peor retribuidas son ocupadas mayoritariamente por mujeres, mientras que en las funciones, los niveles y los salarios más altos, los hombres siguen teniendo un protagonismo hegemónico. Esta realidad reclama una modificación urgente y necesaria.

En COMFIA-CCOO no aceptamos, ni es correcto utilizar, la coartada histórica y cultural para disculpar la discriminación sistemática de las mujeres en ninguna empresa.

**Reclamamos a Banco Sabadell su responsabilidad social para contrarrestar posibles inercias culturales y sociales, poniendo en marcha un “Programa de Igualdad de Oportunidades”**, estableciendo acciones positivas donde se detecten situaciones desiguales: en el acceso, en la formación, en la promoción, en la discriminación salarial, en la conciliación de la vida familiar y laboral, en la prevención de riesgos laborales, en el acoso sexual...

Medidas como:

- Evitar la “masculinización” de las categorías más altas y la “feminización” de las inferiores.
- Mejorar la legislación vigente en aspectos como la ampliación de permisos retribuidos y no retribuidos, la reducción de jornada y excedencia por motivos familiares, la creación de un permiso individual de paternidad o la mejora de las prestaciones sociales.
- Fomentar la cultura preventiva.
- Potenciar la formación y sensibilización en la igualdad de oportunidades en los gestores de la empresa y en todos los trabajadores.
- Introducir procedimientos de prevención, denuncia y sanción de cualquier tipo de discriminación.
- La creación de una comisión de igualdad de carácter permanente, para controlar el cumplimiento de las normas legales y

convencionales anti-discriminatorias, así como garantizar la aplicación de éstas y otras medidas de acción positiva.

El trabajo no solo ha de cubrir necesidades vitales, sino que también ha de contribuir a la realización de la persona, por lo tanto, las condiciones en que se desarrolla son esenciales para el bienestar, la salud y la integración social de los trabajadores y trabajadoras.

A menudo se dice que la doble jornada de trabajo (en la empresa y en casa) es el peaje que muchas mujeres pagan por su incorporación al mercado de trabajo. **COMFIA-CCOO exigimos a la empresa una organización del trabajo que sea respetuosa con la realidad de las personas**, hombres y mujeres, que forman parte de ella. La vida laboral ha de dejar espacio para que cada uno de nosotros pueda tener cuidado de los hijos y de las personas dependientes, disfrutar de la familia, de los amigos y de uno mismo sin que esto signifique una limitación profesional.

**Desde COMFIA-CCOO del Grupo Banco Sabadell confiamos que este estudio, además de informar de la situación de la mujer trabajadora en el Banco, sirva para motivar a los gestores de esta empresa, y especialmente a los responsables de RRHH, a trabajar para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en Banco Sabadell.**

Sabadell, 29 de septiembre de 2005

**SECRETARÍA DE LA MUJER**

**Conéctate a nuestra web: People > Gestoría > Enlaces de interés > <http://bs.comfia.net>**

<b>Boletín de afiliación</b>	Enviar a ➔ <b>0901 – 0105 CC.OO.</b>	Firma
Nombre _____	Ofic.: _____	  Fecha / /
Domicilio _____	C.P.: _____	
Población _____		
Cta. adeudo _____		
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la LOPD 15/99 y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>		