

## A Banc Sabadell, la dona pateix discriminació? (2)

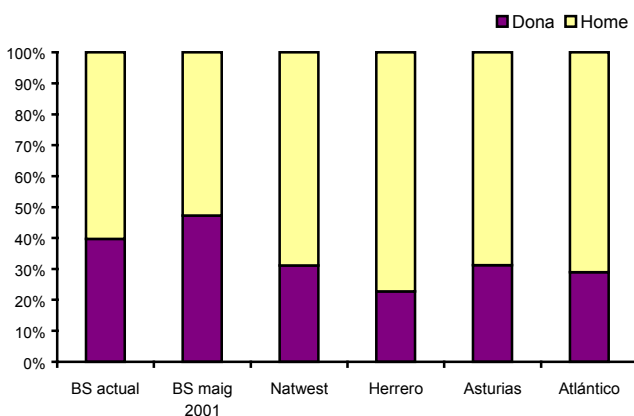
Continuem amb la publicació de l'estudi que hem fet per detectar situacions de discriminació de gènere i proposar alternatives en tres punts bàsics:

1. **Estudi de gènere en l'accés a BS** (disponible al nostre web <http://bs.comfia.net>)
2. **Situació actual de la plantilla a BS**
3. **Carrera professional de la dona a BS**

En aquest escrit tractarem el segon punt:

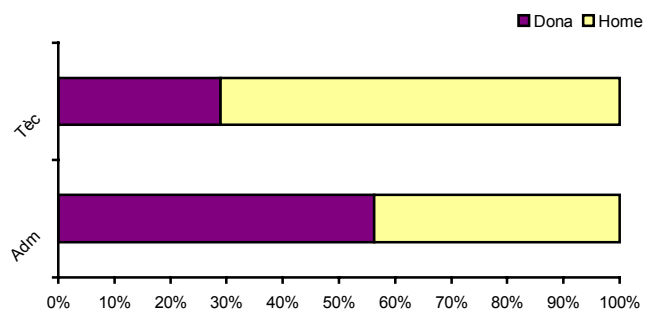
### SITUACIÓ ACTUAL DE LA PLANTILLA A BANC SABADELL

Actualment, el **39,81%** de la plantilla de Banc Sabadell són dones. Aquests darrers anys, l'accés a l'empresa de més dones que homes, ha fet que els percentatges entre ambdós sexes tendeixin a equilibrar-se. L'entrada de les plantilles dels bancs NatWest, Herrero, Asturias i Atlántico han estat petits passos enrere, a causa de l'escassa presència femenina:

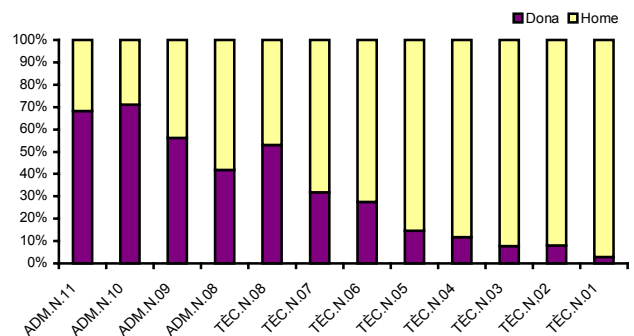


El greuge comparatiu sorgeix quan analitzem les dades de la plantilla segons el grup professional al qual pertany; es desfà

qualsevol equilibri i es deixa al descobert una greu desigualtat. **Menys del 30% de les tasques tècniques i de gestió estan desenvolupades per dones**, molt lluny del teòric punt d'equilibri actual, que podríem situar al voltant del 40%:



Més greus i decebedors són els resultats que observem en la distribució per categories: **menys dels 18% de les persones que tenen categories entre nivell I i VI són dones.**



**A Banc Sabadell hi ha una discriminació de gènere clara i inqüestionable en la composició de la plantilla.** Les categories administratives i les tècniques pitjor retribuïdes són ocupades majoritàriament per dones. Mentre que en les funcions, els nivells i els salaris més alts, els homes hi continuen tenint un protagonisme hegemònic. Aquesta realitat reclama una modificació urgent i necessària.

A COMFIA-CCOO no acceptem, ni és correcte utilitzar, la coartada històrica i cultural per disculpar la discriminació sistemàtica de les dones en cap empresa.

**Reclamen a Banc Sabadell la seva responsabilitat social per contrarestar possibles inèrcies culturals i socials, posant en marxa un Programa d'igualtat d'oportunitats**, establint accions positives on es detectin situacions desiguals: en l'accés, en la formació, en la promoció, en la discriminació salarial, en la conciliació de la vida familiar i laboral, en la prevenció de riscos laborals, en l'assetjament sexual...

Mesures com:

- Evitar la "masculinització" de les categories més altes i la "feminització" de les inferiors.
- Millorar la legislació vigent en aspectes com l'ampliació dels permisos retribuïts i no retribuïts, la reducció de jornada i l'excedència per motius familiars, la creació d'un permís individual per paternitat o la millora de les prestacions socials.
- Fomentar la cultura preventiva.
- Potenciar la formació i la sensibilització en igualtat d'oportunitats en els gestors de l'empresa i en tots els treballadors i les treballadores.
- Introduir procediments de prevenció, denúncia i sanció de qualsevol tipus de discriminació.
- La creació de una comissió d'igualtat de caràcter permanent, que controli el

compliment de les normes legals i convencionals antidiscriminatòries, així com garantir l'aplicació d'aquestes i altres mesures d'acció positiva.

El treball no solament ha de cobrir les necessitats vitals, sinó que també ha de contribuir a la realització de la persona; per això les condicions en què es desenrotlla són essencials per al benestar, la salut i la integració social dels treballadors i les treballadores.


Sovint es diu que la doble jornada de treball (a l'empresa i a casa) és el peatge que moltes dones paguen per la seva incorporació al mercat de treball. **COMFIA-CCOO exigim a la empresa una organització del treball que sigui respectuosa amb la realitat de les persones**, homes i dones, que en formen part. La vida laboral ha de deixar un espai per tal que cadascú de nosaltres pugui tenir cura dels fills i de les persones dependents, gaudir de la família, dels amics i d'un mateix sense que això signifiqui una limitació professional.

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

Sabadell, 29 de setembre de 2005

**SECRETARIA DE LA DONA**

**Connecta't al nostre web: People > Gestoria > Enllaços d'interès >**

<b>Butlleta d'afiliació</b>	Enviar a ➔	0901 – 0105 CC.OO.	Signatura
Nom .....	Ofic:		
Domicili .....			
Població .....	CP:		
Cte. càrrec .....			
Data / /			
<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 seues 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>			