

El Banco Sabadell penaliza la maternidad

A través de este escrito queremos denunciar que **el Banco Sabadell no respeta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**. Que hay discriminación por razón de sexo y en particular en lo referido a la maternidad y a la asunción de obligaciones familiares. También queremos recordar a la Dirección de Recursos Humanos que la mujer tiene derecho a la protección de la maternidad como un mecanismo de consecución de la igualdad de oportunidades y que todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo, transgrediendo derechos fundamentales amparados por la propia Constitución y que especificará y ampliará la futura Ley de Igualdad.

Estos hechos se ven claramente reflejados en la encuesta realizada a la plantilla que se incorporó después de una baja y/o excedencia por maternidad, durante los años 2004 y 2005:

El 9% encontró su puesto amortizado.

El 22% cambió a una función inferior.

El 22% fue trasladada de oficina.

El 32% no tuvo suplencia durante el permiso por maternidad.

El 50% no tuvo suplencia durante el período de lactancia.

Además, encontramos datos alarmantes en zonas determinadas:

En Valencia el 56% afirman haberse sentido coaccionadas antes y/o después de acogerse a estos derechos. Del 28% que cambiaron de oficina voluntaria o forzosamente, el 60% aún se sienten perjudicadas por su maternidad, lo mismo afirman el 40% del 72% que no cambiaron de oficina.

En Tarragona todas las encuestadas con reducción de jornada han sido cambiadas de oficina varias veces.

Nos encontramos ante hechos graves, sufridos por una parte importante de la plantilla. Las madres no ven respetados sus derechos, sus carreras profesionales se estancan con la excusa de que no

cumplen el perfil necesario, que, traducido, quiere decir que no tienen todo el tiempo del mundo a disposición de la empresa.

Sin olvidar el conflicto de intereses por falta de medios, en que el Banco sumerge a las Directoras de oficinas y a las técnicas en general, sin poder descansar de la presión para alcanzar los resultados de la oficina y teniendo que demostrar, nuevamente, sus capacidades tras la maternidad.

Y finalmente, estos hechos acaban siendo un sobre-esfuerzo para toda la plantilla, por la dificultad impuesta por la empresa para suplir estos puestos de trabajo.

Desde COMFIA-CCOO del Grupo Banco Sabadell reclamamos al Banco su responsabilidad y la necesidad urgente de medidas correctoras:


- **Una amplia campaña de información y sensibilización sobre los principios de igualdad y la no discriminación,**
- **Introducir procedimientos de prevención, denuncia y sanción de cualquier tipo de discriminación.**
- **Que se cubran los permisos por maternidad, lactancia, reducción de jornada y excedencia, mediante contratos de interinidad.**
- **Dotar no solo de buenas intenciones, también de medios y hechos el Acuerdo de Conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, que el Banco tiene firmado y debe cumplir.**

Con el fin de erradicar estas prácticas y situaciones totalmente insostenibles y que solo provocan en la plantilla conflictos y sufrimientos innecesarios, que en definitiva son una pérdida de rentabilidad y valor que nuestra empresa no puede, ni debe permitir.

Sabadell, julio de 2006

SECRETARIA DE LA MUJER

Conéctate a nuestra web: People > Secciones Sindicales > COMFIA-CCOO > <http://bs.comfia.net>

Boletín de afiliación	Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.	Firma	
Nombre	Ofic.:		
Domicilio			
Población	C.P.:		
Cta. adeudo		DNI	Fecha / /
<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>			