

O custo da igualdade

Transcribimosvos a carta que enviamos o día 13 de abril ao señor Juan Cruz Alcalde Merino, director xeral adxunto:

«Durante este último ano, o Goberno, coa súa actuación, quíxonos contaxiar con aires de país abandeirado en políticas de benestar, de igualdade e de conciliación da vida familiar coa laboral. Así, vimos eses primeiros pais emocionados, agradecidos pola recente Lei de Igualdade e polo gozo de 13 días máis de permiso de paternidade, a cargo da Seguridade Social.

Pero, ¿que custo teñen na nosa empresa a igualdade e a conciliación? E sobre todo ¿quen o paga? Temos un Acordo de Conciliación desde decembro do 2005, no que hai uns permisos especiais **non retribuídos**, unha redución de xornada **non retribuída**, excedencias para o coidado de fillos e familiares ata o segundo grao **non retribuídas**, permisos de maternidade **a cargo da Seguridade Social** (mesmo os gastos de S. S. do contrato de remuda son gratuítos, se o utilizan).

Tamén temos unha redución de xornada retribuída de dúas horas durante dous meses, tan específica que non se usou. A acumulación da hora de lactación en tres semanas vai a cargo da empresa, pero a realidade é que por falta de suplencias se converte nunha carga para o resto do persoal.

Non temos exames de capacitación para pasamos a un nivel superior, medida de igualdade que consta no noso C.C.B.; nin formación sobre estes temas, como revelou unha recente enquisa feita por esta sección sindical o pasado día 8 de marzo, na que poucos sabiamos o que é un Plan de Igualdade nin se existe ou se fai un no Banco Sabadell. De feito, en CC.OO., do mesmo xeito ca o resto do persoal, soubemos do interese da empresa por ter un Plan de Igualdade, sen a colaboración da representación dos traballadores, a través do *Banco de Noticias* do mes de outubro do 2006. **Está demostrado que o Plan Óptima, sen presenza sindical, só serve para mellorar a imaxe corporativa da empresa. ¿É esta a intención da nosa empresa?**

Tampouco vemos que se plasmen –e coincidimos coa maioría do persoal– principios de igualdade de trato na promoción e a retribución salarial. As traballadoras teñen, por termo medio, dúas categorías profesionais menos ca os homes con igual formación e coa mesma antigüidade. **No Banco Sabadell, a maternidade, coller unha excedencia por coidado de fillos ou familiares ou reducir a xornada, pasa factura.** Xa non falamos de que ao regresaren se atopan con cambios de lugar de traballo, de función (un 27% das empregadas con categoría de técnico que reducen a súa xornada fan funcións administrativas), senón tamén de estancamento da súa carreira profesional e absorción dos aumentos de convenio, como nos consta que acaba de ocorrer nalgúns casos.

Ante a gravidade destes feitos, **solicitamos á empresa que dunha vez por todas nos demostre a súa vontade real de favorecer a conciliación e a non-discriminación con medidas de acción positiva, como é asegurarse de que absolutamente ninguén que se acolla ou se acollera ao pacto de conciliación sufra discriminación profesional ou salarial, e moito menos conxelación salarial. Tamén lle solicitamos a elaboración dun Plan de Igualdade coa presenza e colaboración dos sindicatos, tal como especifica a vixente Lei de Igualdade.**

Non poden seguir considerando o ámbito de responsabilidade social corporativa como unha asignación orzamentaria específica para mellorar a imaxe corporativa. A igualdade non só é cuestión de xustiza social, senón tamén de economía e crecemento. Trátase de optimizar a sostibilidade da compañía coa plena satisfacción do seu persoal. Non o facer penaliza a nosa empresa, situándoa en desvantaxe competitiva.»

Sabadell, abril do 2007

Conéctate á nosa web: People > Seccións Sindicais > COMFIA-CCOO > <http://bs.comfia.net>

Boletín de afiliación	Enviar a ➔	0901 – 0105 CC.OO.	Sinatura	
Nome		Ofi.:		
Domicilio		C.P.:		
Poboación			DNI	Data / /
Cta. de cargo				

Quedo informado de que os datos persoais que facilito para a xestión solicitada se incorporarán a un ficheiro automatizado de datos de carácter persoal para uso interno baixo a responsabilidade de CC.OO.; de que poderei exercer os dereitos de acceso, rectificación e cancelación dos datos que constan no dito ficheiro nos termos previstos na LOPD 15/99 e demais normativa complementaria a través das sedes de CC.OO., e, por tanto, dou a miña conformidade á recollida de datos, así como á cesión para a indicada finalidade e que poderei realizar CC.OO. nos termos previstos na devandita Lei.