



## **PLAN DE IGUALDAD EN EL GRUPO BANCO SABADELL**

El pasado viernes, 16 de julio, tras un proceso de tres años de negociación, firmamos el primer Plan de Igualdad del Grupo Banco de Sabadell. Este Plan consiste en un conjunto ordenado de medidas, con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral y alcanzar la igualdad real y efectiva entre los empleados y empleadas del Grupo.

Banco Sabadell, como muchas empresas de nuestra sociedad, tiene tareas pendientes en discriminación salarial femenina, escasa presencia de mujeres en puestos de decisión, problemas para conciliar la vida familiar y personal con la laboral y también tenía pendiente un protocolo de acoso sexual.

Principales acciones y mejoras que introduce el Plan:

- Medida correctora en promoción tras comprobar el estancamiento de la mujer en el nivel VIII (el 63% de la plantilla de nivel VIII es femenina). Promoción en cuatro años de 230 empleadas de nivel VIII a VII y 70 de nivel VII a VI.
- Medidas de flexibilidad horaria para el personal con menores hasta 12 años o familiares discapacitados
- Ampliación de la edad del hijo hasta 12 años para hacer reducción de jornada.
- En caso de reducción de jornada de al menos una hora en horario partido, podrá optar a jornada continua.
- Al personal comercial con reducción de jornada se le reducirán los objetivos en función de su jornada.
- Ampliación hasta 12 años de la licencia no retribuida para acompañamiento de hijos a servicios de asistencia sanitaria.
- Transcurrido el primer año de excedencia por maternidad, a su reincorporación, se tendrá derecho a un puesto de trabajo en el mismo municipio.
- Compromiso de la empresa para atender situaciones de traslado que revistan mayor necesidad, en el menor plazo posible.
- Cobertura de permisos de maternidad en oficinas con menos de 4 empleados.
- Ampliación del permiso por nacimiento de hijo/a a 5 días laborables.
- Establecimiento de un Protocolo de actuación y seguimiento en caso de Acoso Sexual.
- Para víctimas de violencia de género, reducción de jornada hasta el 50%, retribuida durante los primeros tres meses, a continuación se ajustará el salario al tiempo trabajado.
- Disposición de un espacio en People y en la revista Canal BS para difundir información sobre las acciones del Plan y sugerencias.

CCOO, UGT i CGT nos congratulamos de este paso hacia la igualdad de géneros, que servirá para el aprovechamiento del talento disponible, traducándose en una mayor productividad, eficacia y eficiencia.

En nuestras webs encontrareis más información.

20 de julio de 2010