

¿Igualdad de género en Banco Sabadell?

CCOO PROPONEMOS AVANCES EN LA COMISIÓN DE IGUALDAD QUE EL BANCO NO PARECE QUERER ASUMIR



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Lo necesitamos porque las encuestas de riesgos psicosociales determinan que más del 60% de la plantilla desconoce como hay que actuar y proceder en estos casos y un 12% considera que sufre violencia psicológica.



PLAN DE IGUALDAD

Hay que actualizarlo y adaptarlo a las novedades legislativas para que cualquier persona que necesite consultarlo no se encuentre con una información obsoleta.



BRECHA SALARIAL

Tenemos que trabajar para reducir la brecha salarial que existe en Banco Sabadell tal y como determina la ley haciendo una auditoría previa que nos permita conocer las causas y negociar medidas correctoras.



MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Hace falta revisar e introducir nuevas medidas para la plantilla, que permita mejorar encuestas (GPW) y además concienciar a managers y superiores.

El 17 de junio se celebró la reunión semestral de la Comisión de Igualdad, donde **CCOO volvimos a presentar propuestas de calado** para avanzar y mejorar en la igualdad y la conciliación de Banco Sabadell, pero la empresa sigue considerando que este es un tema de segunda categoría que no merece una atención especial.

Desde CCOO, lamentamos que Banco Sabadell se muestre pasivo ante estos temas y no muestre interés en ninguna de las propuestas que les hemos hecho llegar y que son fruto de las quejas recurrentes de la plantilla que hemos ido recopilando.

También **lamentamos que algunos sindicatos se pongan de parte de la empresa** criticando el trabajo que se hace desde CCOO sin aportar nada constructivo en esta comisión y haciendo intervenciones insustanciales, dejando de lado la unidad sindical que tanto predicán.

La igualdad de género, la conciliación, la corresponsabilidad y la prevención del acoso afecta a todas y todos: Empresa, sindicatos y plantilla. Por ello es necesario remar en el mismo sentido.