

Igualtat de gènere a Banc Sabadell?

CCOO PROPOSEM AVENÇOS EN LA COMISSIÓ D'IGUALTAT QUE EL BANC NO SEMBLA QUE VULGUIN ASSUMIR



PROTOCOL DE PREVENIÓ DE L'ASSETJAMENT

El necessitem perquè les enquestes de riscos psicosocials determinen que més del 60% de la plantilla desconeix com cal actuar i procedir en aquests casos i un 12% considera que pateix violència psicològica.



PLA D'IGUALTAT

Cal actualitzar-lo i adaptar-lo a les novetats legislatives perquè qualsevol persona que necessiti fer una consulta no es trobi amb una informació obsoleta.



BRETXA SALARIAL

Hem de treballar per reduir la bretxa salarial que existeix a Banc Sabadell tal com determina la llei i encarregar una auditoria prèvia que ens permeti conèixer les causes i negociar les mesures correctores.



MESURES DE CONCILIACIÓ I DE CORESPONSABILITAT

Cal revisar i introduir noves mesures per a la plantilla, que permeti millorar les enquestes (GPW) i també conscienciar a mànagers i superiors.

El 17 de juny es va celebrar la reunió semestral de la Comissió d'Igualtat, on CCOO vam tornar a presentar propostes de calat per avançar i millorar en la igualtat i la conciliació a Banc Sabadell, però l'empresa segueix considerant que aquest és un tema de segona categoria que no mereix una atenció especial.

Des de CCOO, lamentem que Banc Sabadell es mostri passiu davant d'aquests temes i no mostri interès en cap de les propostes que els hem fet arribar i que són fruit de les queixes recurrents de la plantilla que hem anat recopilant.

També lamentem que alguns sindicats es posin de part de l'empresa criticant la feina que es fa des de CCOO sense aportar res constructiu en aquesta comissió i fent intervencions insubstancials, deixant de banda la unitat sindical que tants cops prediquen.

La igualtat de gènere, la prevenció de l'assetjament, la conciliació i la coresponsabilitat afecta a tothom: Empresa, sindicats i plantilla.

Per això cal remar en el mateix sentit.

