



Reunión de la Comisión de Igualdad en Banco Sabadell

CCOO reclamamos a la empresa cambios significativos para que el Plan de Igualdad en Banco Sabadell esté realmente al servicio de la gente.

En la reunión (telemática) de la Comisión de Igualdad, CCOO hemos reclamado al Banco un cambio de perspectiva a la hora de abordar la Igualdad entre mujeres y hombres en Banco Sabadell. La plantilla del Banco ha de tener toda la información para beneficiarse de las mismas oportunidades a lo largo de su carrera profesional. La Dirección se ha comprometido a potenciar esta igualdad de oportunidades a través de esta Comisión y en la negociación del nuevo Plan de Igualdad para el periodo 2021-2024. Esperamos que así sea.

En esta reunión, y a la espera de que este cambio de perspectiva se lleve a cabo, CCOO hemos tratado, entre otros, los siguientes temas:

Análisis datos 2019

En un primer análisis, **CCOO observamos muchos desajustes** que deben ser revertidos, ya que continúa habiendo brechas en:

- las nuevas contrataciones,
- salarios,
- representatividad mujeres a partir de N.5
- medidas de conciliación...

A petición de CCOO, el Banco se ha comprometido a aplicar criterios objetivos de contratación.

Medidas de Conciliación por la Pandemia

Hemos pedido que, durante esta fase de desconfiamento, **continúen priorizando la conciliación de las personas que así lo necesiten.**

El Banco se ha comprometido a dar solución a todas las situaciones justificadas que lleguen.

Permisos retribuidos en días laborales

Aunque se está tratando en la negociación del Convenio, hemos vuelto a reclamar que los permisos retribuidos sean disfrutados en días laborales, a raíz de las sentencias del TS promovidas por CCOO.

El Banco nos confirma que ya **se pueden disfrutar a partir de ahora en días laborables, a excepción de los permisos de matrimonio, ya que tienen una sentencia del TS a su favor, por un conflicto que presentó y perdió ALTA.**

Protocolo de Acoso laboral y sexual

CCOO hace años que insistimos en la necesidad de disponer de un protocolo de acoso laboral y sexual por lo que entonces ya les presentamos una propuesta ([link](#)).

Ahora, el Banco parece que está dispuesto a retomar esa negociación que llevamos tanto tiempo reclamando.

Plan de Igualdad 2021-2024

Hemos acordado empezar a calendarizar las reuniones para iniciar la negociación de la renovación del Plan de Igualdad.

CCOO hemos exigido que éste sea dinámico y que pueda ir adaptándose durante su vigencia a las modificaciones tanto legislativas como internas que puedan surgir.

Los problemas “informáticos”

No podemos aceptar que temas como el abono del variable, mientras dura un permiso y no a la vuelta del mismo, o la adopción del lenguaje inclusivo no se apliquen debido a “problemas informáticos”, cuando el Banco presume de su adaptación tecnológica.

Todos estos temas suman para mantener el Distintivo de Igualdad. Cogen el compromiso de revisarlo.

