



Reunión de la Comisión de Igualdad en Banco Sabadell

CCOO reclamamos a la empresa que aplique a la plantilla los mismos criterios de responsabilidad e igualdad que difunde entre medios de comunicación y foros económicos

En la reunión (telemática) de la Comisión de Igualdad del 2 de diciembre, CCOO hicimos balance de las medidas de conciliación que el Banco se comprometió a aplicar durante la pandemia, así como reclamar el inicio de la negociación para renovar el Plan de Igualdad en Banco Sabadell, para poder adaptar los nuevos cambios legislativos y actualizar diferentes medidas de conciliación ante los nuevos retos que se nos presentan. Aquí os mostramos parte de los temas tratados por CCOO.

Medidas de Conciliación por la Pandemia que el Banco ignora

En las diferentes reuniones de la comisión de Igualdad, en las comisiones de seguimiento de salud laboral por la pandemia y en las comisiones de la desescalada, Banco Sabadell se comprometió a atender y ayudar a todas aquellas personas que necesitaran medidas extraordinarias de conciliación durante la pandemia.

Estas medidas consisten, en la mayoría de casos, en acceder al teletrabajo si, por ejemplo, en la escuela hacen cuarentena.

6 meses después, el Banco ha desatendido la mayoría de las peticiones, obligando en muchos casos a coger vacaciones.

Según RRLL, se han enviado instrucciones a los managers y Regionales, pero en la práctica no hemos visto que estas instrucciones hayan dado resultado alguno, a no ser que se hayan dado en sentido inverso.

Permisos retribuidos en días laborales

El Banco continúa dando largas para aplicar esta medida, tal como recoge la [sentencia del Supremo](#).

No nos vale la excusa que se está negociando en el Convenio Colectivo, demostrando la poca voluntad de ser proactivo en temas de conciliación.

En cuanto firmemos el Convenio (esperamos que sea pronto), convocaremos de urgencia una reunión extraordinaria para exigir su aplicación, mientras tanto les hemos pedido que sean sensibles a cualquier petición que les llegue.

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](#)).

Para CCOO, es prioritaria la incorporación de este protocolo en el próximo Plan de Igualdad.

Plan de Igualdad 2021-2024

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

Corresponsabilidad

No podemos aceptar que el Banco no asuma su responsabilidad en implementar medidas para que, también los hombres, accedan a las diferentes opciones de conciliación. Según la empresa es algo cultural, una afirmación lamentable y rancia.

CCOO, como agente social, sí tenemos la responsabilidad de promover acciones y medidas que propicien un cambio social a mejor.

El Banco, con esta actitud, deja a la sociedad que dice ayudar en un segundo plano. Y eso tiene consecuencias.

