

# Negociación Plan de Igualdad: El Banco tiene mucho camino por recorrer

La Comisión de Igualdad volvimos a reunirnos la semana pasada para continuar negociando el nuevo Plan de Igualdad en Banco Sabadell. En esta ocasión, CCOO hemos propuesto diferentes medidas encaminadas a reducir la brecha de género existente en Banco Sabadell y sentar las bases para avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Algunas de las propuestas más relevantes propuestas por CCOO:

- **La realización de un estudio para identificar las causas que impiden a las mujeres promocionar y acceder a puestos de Alta Dirección.** El objetivo es, una vez identificadas, elaborar estrategias que se encaminen a resolver esta anomalía.
- **Medidas de discriminación positiva durante la vigencia de este Plan de Igualdad** para reducir las brechas de género existentes. Compromiso del Banco para que la representatividad de mujeres en Dirección y Mánagers se incremente hasta el 40%, y que el incremento de la cuota en Dirección Corporativa y Dirección TOP suba hasta el 30%.
- Difusión entre la plantilla del **“Decálogo Europeo para la corresponsabilidad” para concienciar a la plantilla (hombres y mujeres) de la necesidad de asumir la corresponsabilidad** en nuestro día a día y que las medidas de conciliación no solo recaigan en las mujeres (permisos, flexibilidad, etc.).
- La empresa, a petición de CCOO, está **valorando implementar la posibilidad de solicitar la flexibilidad horaria vigente en Banco Sabadell para el cuidado de hijos/hijas hasta los 14 años** (actualmente los 12).

También se ha tratado el tema del teletrabajo aunque, tal y como recoge nuestro Convenio Colectivo (art.27 y 28), deberemos dirimir su aplicación en Banco Sabadell en otra negociación.

Queda mucho camino por recorrer en esta negociación. Y para que la plantilla que quede trabajando en el Banco lo haga en condiciones mínimas de dignidad, **el Banco deberá asumir la idea de que su futuro pasa por facilitar la conciliación, la defensa de la igualdad** de las personas y dotarse de herramientas como **un protocolo de acoso laboral y sexual. De no ser así, continuaremos bajo las órdenes de tecnócratas sin escrúpulos.**

**BLOQUE 1**  
cultura y estrategia  
formación,  
comunicación y  
lenguaje,  
seguimiento y  
evaluación

**BLOQUE 2**  
promoción,  
selección,  
contratación,  
representatividad,  
conciliación y  
corresponsabilidad

**BLOQUE 3**  
retribución,  
prevención acoso,  
violencia de género  
y salud laboral

**BLOQUE 4**  
Redacción  
definitiva del Plan  
de Igualdad y firma