

NEGOCIACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD EN BANCO SABADELL

# TU SALARIO Y TU CARRERA PROFESIONAL TAMBIÉN SON CUESTIÓN DE IGUALDAD



Entramos en la fase decisiva de la negociación del nuevo Plan de Igualdad. El diagnóstico que se ha realizado previamente ha identificado numerosas desigualdades que el nuevo Plan debe corregir. CCOO hemos exigido en la última reunión compromisos concretos y resultados medibles.

**+70** PROPUESTAS PRESENTADAS POR CCOO  
sobre promoción, salarios, conciliación, formación, salud...

## DOS OBJETIVOS QUE DEBEN QUEDAR GARANTIZADOS:

### PROMOCIÓN DE LAS MUJERES

DETECTAMOS una menor presencia en las funciones directivas y niveles 1 a 4 y más mujeres estancadas en el nivel 8.

**10%**

Diferencia máxima de representación entre hombres y mujeres que CCOO exigimos al finalizar el Plan, mediante promociones en funciones y niveles.

### IGUALDAD SALARIAL

Exigimos transparencia en los complementos, incluido el B50, y unos criterios de asignación sin sesgos.

**5%**

Brecha salarial máxima que CCOO exigimos al finalizar el Plan. A igual trabajo o trabajo de igual valor, igual retribución.

## AVANCES QUE YA RECOGE EL BORRADOR DEL PLAN

Algunas propuestas de CCOO incorporadas al borrador

### CUIDADOS

Flexibilidad horaria, permiso para acompañar a cónyuges a tratamientos oncológicos, etc.

### CORRESPONSABILIDAD

Acompañamiento prenatal para el progenitor no gestante.

### NACIMIENTO Y CRIANZA

Lactancia acumulada y jornada continua hasta los doce meses.

### FORMACIÓN

Formación obligatoria en igualdad y prevención del acoso para toda la plantilla, con especial refuerzo para quienes dirigen equipos.



# CCOO EXIGIMOS UN PLAN QUE CAMBIE TU REALIDAD