

LA IGUALDAD EN BANCO SABADELL

A partir del Acuerdo de Homologación para la integración en Banco de Sabadell hemos incorporado también los acuerdos sociales firmados con la representación sindical. Uno de ellos es el **Acuerdo de Plan de Igualdad**, cuyo principal objetivo es evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en el seno de la Empresa, **para llegar a la igualdad real y efectiva entre las/los empleadas/os del Grupo**.

Seguidamente os detallamos un breve resumen de sus medidas. Teniendo en cuenta que tenéis el texto completo en nuestra web: www.comfia.net/bs

- Compromiso de ausencia de discriminación en el proceso de **selección y contratación**.
- En **Promoción y Desarrollo profesional**, compromiso de la Empresa de dar prioridad al sistema de promoción interna y de llegar a un equilibrio progresivo en aquellos niveles en los que las empleadas estén subrepresentadas.
- Las **acciones de formación e información interna** se realizarán siempre en horario laboral o bien según acuerdo de Formación de 5 de octubre de 2001. Se fijarán y respetarán horario de inicio y finalización. Potenciando audio y vídeo conferencias. Facilitando la asistencia al personal con responsabilidades familiares.
- Aplicación de principio de equidad, a igual trabajo igual retribución. Estableciendo controles internos necesarios para que a similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, **las retribuciones sean equivalentes**.

❖ Conciliación:

- La Empresa establecerá medidas de **flexibilidad horaria**, para cubrir las necesidades de quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años, o deban atender a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, discapacitados o mayores de 65 años.
- **Permisos especiales no retribuidos** de entre 1 semana y 6 meses, con reserva de puesto de trabajo.
- **Reducción de jornada no retribuida** para cuidado de hijos menores de 12 años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial, o familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por si misma, con disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada.
Parte o el total de la dicha reducción se podrá concentrar en la libranza de las tardes de los jueves. Con jornada reducida de al menos una hora y horario partido, se podrá optar por realizar jornada continuada, eliminando el tiempo de descanso del mediodía.
Al personal comercial se le reducirán los objetivos en función de su jornada ordinaria, para así seguir desarrollando dicha función y su carrera profesional.
- **Reducción de jornada retribuida** de 1 hora diaria, por 2 meses, para atender hijos menores de 8 años, por enfermedad o accidente grave que requieran hospitalización.
- **Acumulación del permiso por lactancia** de hijo/a natural o adoptado/a, menores de 9 meses, en tres semanas.
- **Licencia no retribuida para acompañamiento de hijos** menores de 12 años, a los servicios de asistencia sanitaria. Se podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

- **Excedencias de 3 años para cuidado de hijos y familiares hasta segundo grado.** Durante el primer año se reserva su puesto de trabajo, transcurridos dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. En el caso de excedencia por cuidado de hijo/a, transcurrido el primer año se tendrá derecho a su reincorporación a un puesto de trabajo de su grupo profesional, en el mismo municipio.
- Transcurridos estos 3 años se podrá acceder a excedencia voluntaria hasta un máximo de 5 años.
- El Banco llevará a cabo una **política de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio** de los/las empleados/as, especialmente del personal con hijos menores de 8 años y/o tengan a su cargo personas que no puedan valerse por si mismas. Procurando atender las situaciones que revistan mayor necesidad en el menor plazo posible, pudiendo adoptarse con carácter excepcional traslado transitorio para resolver situaciones de máxima gravedad.
- Siempre que sea posible se facilitará a las **trabajadoras embarazadas, traslado temporal** a un centro de trabajo cercano al domicilio, así como la flexibilización de los horarios.
- En aquellas oficinas que cuenten con una plantilla de menos de 4 empleados/as y tengan personal de baja por maternidad, **se facilitará cobertura de la baja** con una persona, en el menor tiempo posible.
- **Permiso retribuido por nacimiento de hijo/a de 5 días laborables** consecutivos a disfrutar desde la fecha de nacimiento.
- **Equiparación de las parejas de hecho inscritas en un “Registro de Parejas de Hecho” al matrimonio**, a efectos de licencias y ausencias, excepto el permiso de 15 días por matrimonio.
- Las **personas víctimas de violencia de género** podrán solicitar reducción de hasta un máximo del 50% de su jornada laboral, percibiendo íntegramente su salario durante los 3 primeros meses.
- Establecimiento de un **Protocolo de actuación y seguimiento en caso de Acoso sexual.**
- Se realizarán **evaluaciones anuales** del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo de dicho Plan, estudiando y analizando la evolución de la mujer en el Banco, por la Comisión de seguimiento, donde está representada CCOO.

Esperando que os sea de ayuda, quedamos a vuestra disposición para cualquier aclaración.

SECRETARIA DE LA MUJER DE CCOO EN BANCO SABADELL

A PARTIR DEL 9 DE ABRIL Conéctate a nuestra web: **People > Secciones Sindicales > COMFIA-CCOO > [http:// www.comfia.net/bs/](http://www.comfia.net/bs/)**

Ficha de afiliación

Enviar a (3532-0002

PROTECCIÓN DE DATOS:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la CSCCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12. 28010. Madrid. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a lop@ccoo.es o llamar por teléfono al 917028077.

Fecha.....

Nombre y apellidos

DNI correo electrónico

Dirección

Población

Código postal

Domiciliación bancaria:

Entidad _____ Oficina _____ DC _____ Cuenta _____

Firma: