

CCOO Federación Servicios



Es indispensable para la igualdad el compromiso de la empresa

Es indispensable para la igualdad el compromiso de la empresa



11 02 08 Un Plan de igualdad es un conjunto de medidas con la finalidad de eliminar las discriminaciones por razón de género, estableciendo objetivos concretos y con sistemas de seguimiento y evaluación. ([Ver PDF en Gallego](#))

ES INDISPENSABLE PARA LA IGUALDAD EL COMPROMISO DE LA EMPRESA

Un Plan de igualdad es un conjunto de medidas con la finalidad de eliminar las posibles discriminaciones que se detecten por razón de género, estableciendo objetivos concretos y con sistemas de seguimiento y evaluación.

Desde CCOO hemos elaborado un análisis previo de la situación existente en el grupo Banco Sabadell y se han detectado las siguientes carencias:

- Se incorporan más mujeres que hombres, pero en categorías más bajas y con más contratos temporales antes de acceder al indefinido.
- Las trabajadoras promocionan en más cantidad pero no en puestos de trabajo de categorías superiores.
- De las 487 funciones de las que tenemos información, un 50% no las desarrolla ninguna trabajadora.
- Se imparten más cursos a los hombres de niveles directivos que a las mujeres de los mismos niveles.
- Solo un 5,39% de la plantilla hizo uso de medidas de conciliación.

Nos encontramos en un sector con prolongaciones fraudulentas de jornada, con una cultura empresarial de horarios eternos, que confunden presencia con productividad, rigidez con resultados y donde se considera un capricho la necesidad de conciliar.

Con estos datos, CCOO hemos propuesto a la empresa un Plan de igualdad, con acciones como:

- Incluir medidas para que en todos los puestos, categorías y funciones, las personas trabajadoras de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Es indispensable para la igualdad el compromiso de la empresa

- Establecimiento de criterios claros, objetivos, no discriminatorios, abiertos y públicos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla, donde prevalega la responsabilidad, el rendimiento y las capacidades individuales y no las horas de permanencia física en el lugar de trabajo, con itinerarios funcionales y retributivos.
- Medida de luces apagadas a partir de las 18.00 h.
- Adaptación de las tareas y objetivos a la jornada laboral de cada empleado/a.
- Impartir la formación e información preferentemente en horario laboral. Establecer ayudas económicas para gastos para el cuidado de familiares dependientes en que incurra el personal que asista a estas acciones fuera de la jornada laboral.
- Medidas que faciliten la movilidad del personal por razones de trabajo.
- Introducir criterios de flexibilidad para conciliar el horario del personal con el de sus familiares dependientes.
- Ampliación del derecho a reducción de jornada para el cuidado de hijos hasta los 9 años, pudiendo concentrarla en libranza de sábados y ampliando este derecho a las trabajadoras embarazadas.
- Que durante el primer año de excedencia para cuidado de familiares, el personal tenga la posibilidad de suspender los pagos de las cuotas mensuales de sus préstamos hipotecarios.
- Que durante los períodos de embarazo, lactancia y reducción de jornada el/la trabajador/a no pueda ser trasladado/a, desplazado/a en comisión de servicio, ni cambiado/a de puesto de trabajo, que implique alejamiento de su domicilio, así como la no absorción de los aumentos del Convenio.
- Cobertura de todas las bajas por contingencias comunes de larga duración, permisos por maternidad, reducción de jornada, excedencias con reserva de lugar de trabajo y permisos de lactancia, mediante contratos de interinidad y ampliación de los equipos de suplencias.
- Incluir las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, contempladas en la LOIEMH, así como personalizar y adaptar el Protocolo de Acoso del Convenio (art. 56) a la organización.

Evidentemente, es requisito indispensable para la elaboración y desarrollo de este Plan, el compromiso por parte de la empresa, para darle un contenido real y no se limite a ser una cantinela repetida, sin una efectiva concreción práctica.

Pedimos a la Dirección del grupo Banco Sabadell que asuma su responsabilidad, con el convencimiento de que las políticas de conciliación e igualdad son una estrategia de futuro con la que mejorar la productividad.

Desde esta sección sindical pondremos todos nuestros esfuerzos, seguros de su utilidad y eficacia, tanto para las personas trabajadoras como para la empresa, para que de verdad el Banco seamos todas y todos.

Es indispensable para la igualdad el compromiso de la empresa

Disponéis del texto completo de la propuesta de Plan de igualdad para el grupo Banco Sabadell elaborado por CCOO, en a la web <http://bs.comfia.net>.

Febrero de 2008

SECRETARIA DE LA MUJER

[Propuesta de COMFIA-CCOO del plan de igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres del grupo Banco Sabadell.](#)

2019 © CCOO SERVICIOS.