

CCOO FIRMEM EL NOU PLA D'IGUALTAT, PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL I MESURES PER A LA IGUALTAT DEL COL·LECTIU LGTBI

PLA D'IGUALTAT

BLOC 1
cultura i
sensibilització,
comunicació,
llenguatge i
imatge i
formació

BLOC 2
conciliació,
contractació,
promoció i
retribució

BLOC 3
cobertura de baixes,
trasllats, discapacitat,
parelles de fet i
salut laboral

BLOC 4
Violència de gènere i
protocols
d'assetjament sexual i
per raó de sexe

Després d'anys de negociació, **CCOO** amb la totalitat de la RLPT, **hem signat un nou Pla d'Igualtat** per a BBVA.

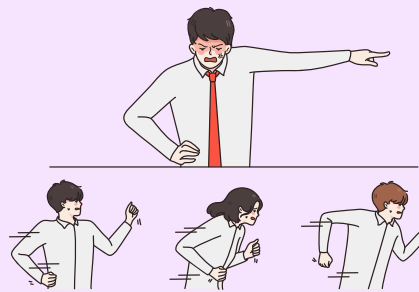
Un **Pla d'Igualtat**, en el qual **CCOO** hem liderat - a vegades en solitari - **les propostes que han assentat les bases per a erradicar les bretxes de gènere funcionals i salarials existents**. S'incorporen, també, millores i mesures en matèria de conciliació i corresponsabilitat, a més d'un **protocol per a prevenir i actuar davant l'Assetjament Sexual i per raó de sexe**.

Davant la gran quantitat de mesures i millores que recull aquest **Pla**, recomanem accedir al document complet adjunt per a la seva consulta. A continuació, **detallem algunes de les més noves**:

- ✔ Objectiu de promoció d'almenys un 35% de dones als nivells d'Alta Direcció.
- ✔ Promocionar 450 dones a nivells IV i V del CCB.
- ✔ Possibilitat d'horari continuat per a la jornada partida i flexible en el període d'estiu.
- ✔ Permís retribuït de 10 hores anuals per a l'assistència a cites mèdiques de l'empleat/ada.
- ✔ Permís retribuït de 15 dies laborables per defunció de fill/a, cònjuge o parella de fet.
- ✔ Ajust del TET en tots els indicadors de mesurament i consecució d'objectius en les reduccions de jornada.
- ✔ Aplicació de la Rooney Rule en els processos de promoció interna.
- ✔ Incorporació de mòduls d'Igualtat en la formació del projecte The Good Manager.
- ✔ Protocol contra l'Assetjament Sexual i per raó de sexe, tipificant exemples de comportaments constitutius de considerar-se Assetjament. S'estableix un procediment de denúncia, recerca i resolució amb participació de la RLPT.
- ✔ Compromís per part de l'empresa de tornar a realitzar una nova auditoria retributiva en el termini de 18 mesos des de l'entrada en vigor del Pla, encaminada a donar transparència al sistema retributiu en BBVA.

[Accedeix a l'Acord en aquest link](#)

PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL



Per fi, **gràcies a la tenacitat de CCOO** disposem d'un Protocol d'Assetjament Laboral.

És necessari erradicar conductes i estils de direcció nocius, que enterboleixen el clima laboral i suposen una veritable xacra en les relacions laborals en la nostra empresa. Per a això, hem aconseguit elaborar **aquest protocol que dona una definició clara de l'assetjament laboral i detalla, de forma àmplia, algunes de les conductes constitutives d'Assetjament**, com ara:

- ✗ **Assignar tasques manifestament impossibles de realitzar** per a desacreditar a la persona treballadora com a inútil o incompetent.
- ✗ **Menysprear repetidament enfront d'altres persones treballadores** o fer burla de la seva vida privada o laboral.
- ✗ **Realitzar crítiques despectives sobre el treball realitzat** de manera reiterada individualment i/o davant d'altres persones.
- ✗ **Assignar tasques intrascendents allunyades de la capacitat professional** de la persona treballadora.
- ✗ **Denegació reiterada de permisos i vacances sense motius justificats.**

Aquest protocol és, per a CCOO, una mesura preventiva en matèria de riscos psicosocials. Tant aquest Protocol com el Protocol d'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe, s'han elaborat conforme a la normativa vigent, que **permet** que es pugui **denunciar qualsevol conducta anònimament**, garantint la indemnitat del denunciador.

Si ets coneixedor/a de conductes constitutives d'Assetjament o estàs sofrint algun tipus de violència, denuncia'l i posa't en contacte amb la teva delegada o delegat de CCOO.

[Accedeix a l'Acord en aquest link](#)

MESURES PER A LA IGUALTAT DEL COL·LECTIU LGTBI

CCOO, en la seva aposta per la diversitat i la integració de les persones i des del més profund rebuig a qualsevol forma de discriminació, **vam proposar a l'empresa la necessitat d'avançar-nos i ser un referent** en el sector en aquesta matèria.

En aplicació de la nova Llei Trans, **hem acordat una sèrie de mesures encaminades a aconseguir la igualtat real i efectiva i garantir els drets del col·lectiu LGTBI.**

De la mateixa manera, **hem incorporat un Protocol d'actuació per als casos d'Assetjament per orientació o identitat sexual, o expressió de gènere** en el qual es detallen aquelles **conductes constitutives d'Assetjament**, així com els **processos de denúncia i instrucció** amb participació de la RLPT.

[Accedeix a les mesures en aquest link](#)

Valorem positivament el fet d'haver aconseguit acords en aquestes 3 matèries tan importants per al seu desenvolupament de la vida laboral. Per a **CCOO**, la igualtat ha de convertir-se en un **element transversal** que ha de ser present en cadascuna de les nostres accions. **L'empresa ha sabut demostrar el seu compromís** amb la igualtat, la diversitat i la seva ferma aposta **per a erradicar conductes tòxiques i discriminatòries** a BBVA.

CCOO estarem vigilants i exigents a través de les respectives Comissions de Seguiment, perquè cadascuna de les accions que recullen aquests Acords es compleixin de manera rigorosa. **CCOO no cessarem en la nostra lluita** perquè la igualtat d'oportunitats, el clima laboral sa i la diversitat, siguin una realitat en BBVA.

