

Plan de Igualdad: Avance de la negociación

Aunque el ERE está ocupando todos los titulares, en CCOO hemos continuado trabajando, de forma paralela, para avanzar en la negociación del nuevo Plan de Igualdad.

En las reuniones celebradas en las últimas semanas, **CCOO solicitamos a la empresa todos los datos necesarios para poder analizarlos y elaborar un diagnóstico** con el que poder empezar a abordar todos los temas necesarios para el Plan de Igualdad que la plantilla de Banco Sabadell merece: Moderno e inclusivo.

El diagnóstico que hemos consensuado nos muestra **las áreas críticas** que debemos abordar de forma urgente, algunas evidentes: **Niveles y funciones altamente masculinizadas**, estancamiento de la **promoción de mujeres** en algunas funciones y niveles intermedios, desajustes de género en las peticiones de **medidas de conciliación** y otras medidas, como **protocolos de acoso laboral y sexual** que necesitamos incorporar de forma urgente.

Para ello, hemos abierto un periodo de negociación de diferentes medidas que serán tratadas en diferentes bloques. **La semana pasada tratamos el primer bloque.**

Propuestas de CCOO del bloque 1 aceptadas por la empresa

- La obligación del Banco de **difundir su compromiso con la Igualdad de oportunidades**, incluso en los estados no financieros de las memorias y en su página web.
- Exigencia del mismo compromiso a los **proveedores** con los que el Banco trabaje, en cuanto a políticas de no discriminación, utilización de lenguaje inclusivo, etc.
- La creación en SIBIS de un **portal específico dedicado a Igualdad**, con toda la información a protocolos y documentación (medidas de conciliación, lenguaje inclusivo, protocolos de acoso, etc.)
- Lanzamiento de **campana de sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo** e incorporación al Plan de Igualdad (su uso en la normativa interna y nomenclaturas de funciones)
- Campaña de **difusión del protocolo de Acoso Laboral y Sexual** que se negocie.
- Creación de **cursos específicos en materia de Igualdad**, obligatorios para toda la plantilla.

Negociación Bloque 2: El próximo 24 de noviembre.

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