

Avanza la negociación del Plan de Igualdad. EL Banco recoge la mayoría de las propuestas de CCOO

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

El Plan de Igualdad se encuentra en la fase final de negociación, con una mejor perspectiva después de la negativa de CCOO, en diciembre, de firmarlo sin antes disponer de la información necesaria que el Banco se negaba a entregar.

CCOO rechazamos en la reunión del 15 de Diciembre firmar un documento a ciegas. Llevábamos meses reclamando al Banco informes, datos y documentación para obtener un diagnóstico veraz de la situación de la plantilla. sobre todo porque es necesario realizar una auditoria de las retribuciones, por funciones y género entre otras variables (RD 902/2020) para **detectar las brechas salariales** que hay en Banco Sabadell.

Finalmente, en la reunión del 21 de Diciembre, la empresa se ha comprometido a entregar esta documentación y, dado que se están produciendo salidas por el ERE, hacer el estudio al terminar la reestructuración. Así, a diferencia de los anteriores Planes de Igualdad, este contemplará cuantas modificaciones sean necesarias sin tener que esperar a su vencimiento.

El Banco coge el compromiso de subir de nivel a 200 mujeres en el tramo de niveles 1 a 4 y a 500 mujeres en los tramos de niveles 5 a 8, durante la vigencia de este Plan de Igualdad.

Finalmente, y después de años en los que CCOO hemos inisitido al Banco con propuestas y reuniones, hemos conseguido **cerrar un protocolo de acoso laboral y sexual.** Banco Sabadell ha recogido la inmensa mayoría de la propuestas que CCOO entregamos al Banco ([ver comunicado mayo 2018](#)). Este protocolo marcará el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona se sienta víctima de una situación de acoso, que será tratada por un órgano encargado de instruir dichos procedimientos.

En otro ámbito, hemos conseguido introducir en el Plan de Igualdad el **servicio de apoyo psicológico** que la empresa puso en marcha por la pandemia, de manera que cualquier persona podrá solivcitar la prestación de este servicio ante situaciones de estrés laboral, casos de acoso, etc.

En cuanto tengamos el texto y podamos valorar y comprobar su contenido y cumpla con los requisitos y criterios de CCOO, podremos estar en disposición de firmarlo.



sindicato especialista en sindicalismo e igualdad