

CCOO i UGT lliuren a la Direcció una proposta per millorar els riscos psicosocials i la salut mental de la plantilla

Un cop constatada la necessitat per adoptar mesures urgents i contundents per atacar la infinitat d'alertes que apareixen a l'avaluació de riscos psicosocials que l'any 2023 va realitzar Banc Sabadell, **CCOO i UGT hem presentat una proposta a l'empresa** per millorar-ne l'exposició als riscos psicosocials i per elaborar un Pla de Promoció de la Salut Mental a Banc Sabadell. Una proposta que està englobada en tres àmbits i que, entre d'altres, resumim a continuació:

LA PROPOSTA PER MILLORAR LA SALUT MENTAL DE LA PLANTILLA

Amb aquesta proposta, CCOO i UGT exigim implementar un Pla que serveixi per prevenir, sensibilitzar i promocionar un entorn saludable a Banc Sabadell. Hem de prendre consciència que la gestió de la salut mental ha de garantir l'acompanyament a les persones treballadores i donar solucions ràpides i eficients, personalitzades i adaptades a cada cas, per tal d'eradicar qualsevol conducta inadequada.

La proposta consta principalment de:

- Creació d'un comitè paritari (empresa i RLPT) que gestioni problemàtiques i denúncies sobre Salut Mental.
- Un suport psicològic per a tota la plantilla 24/7.
- Un protocol específic d'actuació en cas de dependència/addicions de substàncies nocives.
- Mesures que garanteixin un acompanyament i ajuda a les persones que tinguin un trastorn mental o tinguin familiars convivents amb problemes de salut mental
- Pautes i mesures per detectar possibles situacions que puguin derivar en un suïcidi.
- Formació específica en aquesta matèria per a tota la plantilla.
- Promoció de la cultura de benestar psicològic/mental, a tots els nivells organitzatius del Banc Sabadell.



[Accedeix aquí a la proposta](#)

CÀRREGUES DE TREBALL

- Revisar, actualitzar i reorganitzar la metodologia de la mesura de les càrregues de treball (ADM1 i OTTA) per a una sincronia òptima entre tasques per llocs de treball i temps assignats a aquestes tasques, i que permeti que l'homologació de plantilla sigui la realment necessària.
- Crear grups de treball per funcions i edats per gestionar incidències i problemes i amb la participació de la RLPT
- Més inversió en recursos i processos tecnològics.
- Més contractació de personal fix.
- Un equip de suplències per a cada Regional/Departament.

ALTRES RISCOS PSICOSOCIALS

- Eradicar les convocatòries a reunions i formacions fora de la jornada laboral.
- Disposar de temps dins de la jornada per a la formació, estar al dia de la normativa i altres publicacions.
- Reconeixement professional i salarial.
- Un tracte més personal, motivador i d'acompanyament.
- Millores de conciliació i millor implantació del teletreball.
- Millora del sistema d'ofertes internes, amb un sistema de selecció més objectiu i transparent.
- Proporcionar una carrera professional transparent i amb uns nivells retributius d'acord amb les responsabilitats de cadascun dels llocs de treball que es realitzen.