

ACTUALIZADO EL PLAN DE IGUALDAD EN BANCO SABADELL

Tras un largo proceso de negociación de más de 2 años, la UGT junto con CCOO, CGBS, SICAM y CSC, hemos alcanzado un **Acuerdo para la actualización del Plan de Igualdad del Grupo Banco de Sabadell**.

En esta actualización del Plan de Igualdad ha sido determinante la actuación de UGT ante la Inspección de Trabajo en Alicante debido a la inexistencia de un Protocolo de Acoso Laboral, que ha impulsado la elaboración de una Política contra el Acoso y la Discriminación en el grupo BS.

Banco Sabadell, como muchas empresas de nuestra sociedad, tiene tareas pendientes en discriminación salarial femenina, baja presencia de mujeres en puestos de decisión, dificultades para conciliar la vida familiar y personal con la laboral y también establecer un protocolo de acoso laboral.

El Plan de Igualdad pretende ser un conjunto de medidas, con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral y alcanzar la igualdad real y efectiva entre los empleados y empleadas del Grupo.

PRINCIPALES MEJORAS DEL NUEVO PLAN

- **Promociones:** Se ha conseguido que la empresa acepte un número concreto de promociones en los colectivos donde existe mayor diferencia entre hombres y mujeres, con el compromiso de anualmente informar sobre su cumplimiento a la Comisión de Igualdad. En concreto la promoción para el periodo del 01.06.16 hasta 31.12.20 será como mínimo de 300 mujeres a nivel VII y como mínimo de 150 mujeres a nivel V (niveles más desiguales).
- **Retribuciones:** Se clarifica la forma de pago en las situaciones de baja por maternidad, paternidad, riesgo de embarazo, etc... Se incorpora también la reciente acta de conciliación conseguida ante la Audiencia Nacional sobre retribución variable.
- **Acoso:** Se establece por primera vez una Política de prevención para situaciones de Acoso Laboral y Discriminación.
- **Familia:** Se hace efectivo el reconocimiento de las parejas de hecho, acorde con la legislación actual.
- **Formación:** Se aumentan las facilidades para acceder a la formación y a la OAE durante el periodo de baja por maternidad al objeto de favorecer la reincorporación.
- **Adaptaciones a la Ley:** Se han añadido y adaptado apartados del Plan de Igualdad de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores (ET) y el nuevo Convenio Colectivo de Banca (CCB).
- **Ampliaciones:** Se amplía hasta 14 años la licencia no retribuida para acompañamiento de hijos para asistencia sanitaria.

OTROS ASPECTOS DESTACADOS ANTERIORES

- *Medidas de flexibilidad horaria para el personal con menores hasta 12 años, familiares discapacitados o mayores de 65 años.*
- *Ampliación de la edad del hijo hasta 12 años para hacer reducción de jornada.*
- *En caso de reducción de jornada de al menos 1 hora diaria en horario partido, se podrá optar a jornada continua.*
- *Al personal comercial con reducción de jornada se le reducirán los objetivos en función de su jornada.*
- *Transcurrido el primer año de excedencia por maternidad, a su reincorporación, se tendrá derecho a un puesto de trabajo en el mismo municipio.*
- *Compromiso de atender situaciones de traslado que revistan mayor necesidad, en el menor plazo posible.*
- *Cobertura de permisos de maternidad, maternidad delegada, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo, lactancia y vacaciones planificadas en el cuadro de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio no puedan ser atendidas de otro modo.*
- *Ampliación del permiso por nacimiento de hijo/a a 5 días laborables consecutivos.*
- *Para víctimas de violencia de género, reducción de jornada hasta el 50%, retribuida durante los primeros tres meses, a continuación se ajustará el salario al tiempo trabajado.*

Desde **UGT valoramos positivamente este renovado Plan de Igualdad** y nos sentimos satisfechos por el trabajo realizado por nuestros compañer@s de UGT en la Comisión de Igualdad, tanto por la reivindicación sostenida de clarificar la nómina durante las bajas por maternidad e Incapacidad Transitoria (ILT), como por las propuestas presentadas sobre promoción profesional y prevención del acoso laboral.

Todas estas medidas y otras más, están contempladas en el Plan de Igualdad de BSabadell, al cual podéis acceder a través de nuestra Web www.ugt-bancosabadell.com