

# Novetats

## Actualització

# Pla d'IGUALTAT

20 de juliol de 2023

En data 20 de juliol de 2023 s'han assolit: un acord per a l'actualització del vigent pla d'Igualtat del 2010, un acord d'actuació enfront de l'assetjament laboral i s'han establert unes mesures per aconseguir la igualtat de les persones LGTBI i protocol d'assetjament per orientació sexual, identitat sexual i expressió de gènere.

**UGT** celebra que s'hagin incorporat al text definitiu nombroses propostes que hem presentat durant el procés de negociació.

El present Pla d'Igualtat estableix els següents objectius generals:

- Garantir la igualtat real i efectiva de totes les persones treballadores de BBVA.
- Integrar la perspectiva de gènere a la gestió de l'Empresa amb caràcter transversal en tots els seus àmbits i àrees d'actuació.
- Afavorir l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral.
- Avançar en la presència equilibrada de dones i homes en els nivells on existeixi desequilibri.
- Promoure una cultura empresarial que vetlli per un entorn laboral respectuós en el qual es promogui la diversitat i la inclusió.

Per a la consecució d'aquests objectius, s'estableixen una sèrie de mesures, algunes de les quals us detallem a continuació:

## 1 Llicències.

- ✓ Permís retribuït de 10 hores anuals per a consultes i/o proves mèdiques. (Punt 4.1.A)
- ✓ Permís retribuït per al progenitor no gestant per a l'acompanyament a la realització d'exàmens prenatals. (Punt 4.1.B)
- ✓ 3 dies laborables de permís retribuït per defunció de parents fins a 2n grau. Es podrà gaudir de forma no consecutiva durant els 30 dies immediatament posteriors al fet causant. S'ampliarà en 2 dies si fos necessari pernoctar per desplaçament. (Punt 4.1.C)
- ✓ 6 dies laborables per accident o malaltia greu o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parent fins a 2n grau i convivents. Es podrà gaudir de forma no consecutiva durant els 30 dies immediatament posteriors al fet causant. S'ampliarà en 2 dies si fos necessari pernoctar per desplaçament. (Punt 4.1.D)
- ✓ Llicència sense sou de fins a 3 mesos per a processos d'adopció a l'estranger. (Punt 4.1.E)
- ✓ 15 dies laborables per defunció de fills/es, cònjuge o parella de fet. (Punt 4.1.F)
- ✓ Permís retribuït pel temps indispensable amb un màxim de 20 dies laborables a l'any, per a l'acompanyament de fills/es fins que aquests compleixin 30 anys, en fase de tractament actiu de malalties oncològiques. (Punt 4.1.G)
- ✓ Permís retribuït pel temps indispensable per a acudir a consultes mèdiques i proves diagnòstiques pròpies de la persona treballadora en fase de tractament actiu de malalties oncològiques. (Punt 4.1.H)
- ✓ Reducció de dos a un any, el termini per a poder gaudir d'una nova llicència de les previstes en l'article 36.2.1 del XXIV Conveni Col·lectiu de Banca. (Punt 4.1.I)
- ✓ Permís retribuït per l'equivalent a 4 dies a l'any, que podrà gaudir-se per hores, en casos de força major per motius familiars urgents, malaltia o accident, relacionats amb familiars o persones convivents, i que facin indispensable la presència immediata de la persona treballadora. (Punt 4.1.J)
- ✓ Permís no retribuït per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi 8 anys. Aquest permís, que tindrà una durada de fins a 8 setmanes, contínues o discontinües, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial. (Punt 4.1.K)
- ✓ Permís retribuït pel temps indispensable per a acudir a la realització de proves i exàmens mèdics en els casos de reproducció assistida, per a tots dos progenitors. (Punt 4.1.L)

## 2 Mesures per a la protecció de l'embaràs i cura de fills/es.

- ✓ A partir de la setmana 25 d'embaràs, possibilitat de reduir el temps mínim de dinar a 30 minuts. (Punt 4.2.A)
- ✓ Permís retribuït d'1 hora a l'entrada o la sortida a partir de la setmana 30 d'embaràs. Amb possibilitat de realitzar jornada continuada en els casos de jornada partida (Punt 4.2.B)
- ✓ Durant els períodes d'embaràs, cura del lactant o reducció de jornada per cura de fill/a fins als 12 mesos d'edat del menor, els dos progenitors no podran ser traslladats, desplaçats en comissió de servei, ni canviats de lloc de treball que impliqui destí a un altre municipi. (Punt 4.2.C)
- ✓ Possibilitat de dividir l'hora de reducció per al permís de la cura del lactant en dues fraccions de 30 minuts en l'entrada i sortida. (Punt 4.2.D)
- ✓ Permís no retribuït (a recuperar) de fins a 1 hora diària en l'entrada o la sortida per a les persones treballadores amb fills/as fins als 5 anys inclosos, durant la primera setmana de l'inici del curs escolar. (Punt 4.2.E)
- ✓ Cobrament de l'ajuda familiar també per al col·lectiu amb menors en situació d'acolliment permanent o temporal a l'any igual o superior a 6 mesos. (Punt 4.2.F)
- ✓ Possibilitat d'acumular el permís de cura del lactant, fins que el fill/a tingui 12 mesos d'edat. (Punt 4.2.G)
- ✓ Després de la suspensió per naixement i cura del menor, possibilitat de convertir la jornada partida en continuada fins al compliment dels 12 mesos d'edat del menor. Aquesta possibilitat s'estén als casos d'adopció d'un menor fins a 5 anys d'edat i durant el primer any des de la formalització de l'adopció. (Punt 4.2.H)

## 3 Excedències.

- ✓ Estendre el cobrament de l'Ajuda Familiar a les persones que es trobin en situació d'excedència per cura de fill/a. (Punt 4.3.A)
- ✓ Reconeixement del primer any d'excedència per cura de fill/a o familiar, per a les pujades a un nivell professional superior. (Punt 4.3.C)

## 4 Flexibilitat.

- ✓ Reduir a la jornada contínua de Xarxa, de 45 a 30 minuts el descans mínim obligatori de dinar la tarda dels dijous del període d'hivern, avançant d'aquesta manera la sortida en 15 minuts. (Punt 4.4.A)
- ✓ Reduir a les jornades partida flexible, partida conveni i serveis financers personals (SFP) el temps mínim obligatori de menjar a 30 minuts, eliminant l'hora de l'entrada obligatòria de la tarda. (Punt 4.4.B)
- ✓ Les persones treballadores amb jornada partida flexible i partida flexible singular tindran la possibilitat de fer jornada partida o continuada, a la seva elecció, durant el període del 15 de juny al 15 de setembre. (Punt 4.4.C)
- ✓ Dret a sol·licitar l'adaptació de la durada i distribució de la jornada, en l'ordenació del temps de treball, inclosos la prestació del seu treball a distància, en els termes prevists en l'art. 34.8 del ET. (Punt 4.4.D)

## 5 Reduccions de Jornada.

- ✓ Les persones amb reducció de jornada podran disposar de flexibilitat en l'hora d'entrada, recuperable en la sortida. Serà la que correspongui a la jornada de referència i amb un màxim de 2 hores. (Punt 4.5.A)
- ✓ Ampliar el dret a tenir una reducció de jornada per cura de menor fins a la finalització del curs escolar en el qual el menor compleixi els 12 anys d'edat. (Punt 4.5.B)
- ✓ Els qui tinguin jornada reduïda almenys un vuitè i la seva jornada habitual sigui partida, podran optar per realitzar jornada continuada, eliminant el temps de descans del migdia, mentre gaudeixin de la situació de jornada reduïda. (Punt 4.5.C)
- ✓ Tots els indicadors de medicació i consecució d'objectius hauran d'estar afectes al temps efectiu de treball de la persona amb reducció de jornada. (Punt 4.5.E)