

fasga

II PLAN IGUALDAD SUPERCOR

En la elaboración de este Plan de Igualdad, **Fasga** ha tenido presentes las circunstancias de todos los colectivos que forman parte de Supercor.

Concebimos este Plan de Igualdad como un plan vivo en el que **Fasga** cuenta con el compromiso de la Empresa a la hora de realizar nuevas propuestas así como medidas adicionales que continúen mejorando las condiciones laborales y profesionales de las personas trabajadoras de Supercor.



Estos son los aspectos más destacados que debes conocer de este nuevo Plan:

CONCILIACIÓN:

- Se garantiza que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, **no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional, ni sus posibilidades de promoción**
- Permiso retribuido** para acompañante de personas que se sometan a técnicas de reproducción asistida.
- Hasta 10 horas para acompañamiento de los cursos de preparación al parto.
- Posibilidad de acumular el permiso por lactancia** a cualquiera de los periodos en los que pueden fraccionarse las 10 semanas del permiso de nacimiento.
- Facilitar la movilidad geográfica o cambio de centro**, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares).
- Posibilidad de sumar hasta 6 días de permiso no retribuido al permiso de hasta 2 días retribuidos**, en cómputo anual, para asistencia a consulta de técnicas de reproducción asistida.
- Las personas trabajadoras, con menores a cargo, podrán modificar su turno o reducir su jornada**, para la semana del periodo de adaptación en guardería y 1º de infantil. En caso de optar por la reducción, la misma se recuperará antes de que transcurran los 14 días naturales posteriores al hecho causante.

PROMOCIÓN

- **Priorizar la promoción interna**, en caso de vacante, acudiendo a la contratación externa, únicamente, cuando no haya candidaturas con las competencias específicas de su puesto.
- **Informar a todas las personas que hayan pedido promocionar sobre el estado de su solicitud.** En caso de que se deniegue, cuáles han sido los motivos.
- **Seguir mejorando y desarrollando la actual evaluación del desempeño para potenciar la promoción de mujeres en aquellos puestos en los que estén menos representadas.**
- **Promover medidas** que tiendan a **equiparar** la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.
- **Fomentar la recogida de información sobre la formación** de las personas trabajadoras para favorecer su promoción interna.

CONDICIONES DE TRABAJO

- **Mejorar la flexibilización horaria de entrada y salida** en aquellos puestos cuya organización del trabajo lo permita.
- **Cumplimiento de la planificación horaria** al personal encuadrado en la categoría de mandos, respetando sus libranzas de calidad estipuladas y cumpliendo con su comunicación en tiempo y forma.

SALUD LABORAL

- **Realizar campañas para la detección precoz** de patologías, graves o muy graves, asociadas a cada sexo.

FORMACIÓN

Impartir acciones formativas de **reciclaje profesional** para las personas que se reincorporan después de un periodo de excedencia.

Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa.

Se establecerán planes formativos de desarrollo específicos para mujeres en aquellas posiciones de nivel en las que se encuentren menos representadas.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Las incapacidades temporales por violencia de género ni descontarán los 3 primeros días ni se computarán como baja.

Pago único de 300 euros por hijo menor de 16 años o con discapacidad superior al 33%.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Mejorar el acceso al protocolo de acoso para situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Realizar campañas de prevención que eviten el acoso sexual y/o por razón de sexo, anualmente.

Con la firma de este Plan, se inicia un camino para los próximos cuatro años, en los que **Fasga** velará por el correcto cumplimiento de las medidas acordadas.

Seguiremos trabajando por medio de la Comisión de Seguimiento para aumentar la igualdad real y efectiva en las condiciones de trabajo de todas las personas trabajadoras de esta empresa.

