



**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 períodos 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 librazas 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%.



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.

## 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.

