


The logo for Fasga, featuring the word 'fasga' in a stylized, blue, lowercase script font.

III PLAN IGUALDAD EL CORTE INGLÉS

Con la firma del III Plan de Igualdad de El Corte Inglés, hemos conseguido acuerdos novedosos fruto de una negociación en la que, desde Fasga, hemos tenido como prioridad que la plantilla salga lo más favorecida posible.

A decorative background featuring a light-colored surface with several wooden rings and an equals sign arranged in a pattern.

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**, y hasta 10 horas para acompañamiento de los **cursos de preparación al parto**.
- Posibilidad de **acumular el permiso por cuidado del lactante menor de 9 meses, a cualquiera de los periodos en los que pueden fraccionarse las 10 semanas del permiso de nacimiento**, tras las 6 obligatorias después del nacimiento/resolución administrativa de adopción.
- Facilitar la movilidad geográfica o cambio de centro**, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares).
- Las **familias monoparentales**, debidamente registradas, tendrán a su disposición **24 horas al año retribuidas**, para acompañar a hijas/os menores de 15 años a asistencia médica facultativa o a urgencias médicas imprevisibles.
- 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 posteriores al hecho causante.

PROMOCIÓN

- **Priorizar la promoción interna** en caso de vacante acudiendo a la contratación externa solo en caso de que no haya candidatos/as con las competencias específicas del puesto.
- **Informar a todas las personas que participen en un proceso de promoción interno** sobre los resultados y motivos de la no selección.
- **Mejorar** continuamente el contenido y evolucionar el desarrollo de la **evaluación de desempeño**.
- 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 que permita **potenciar el talento interno y favorecer la promoción**.

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 subrepresentadas.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Mejora y ampliación de las medidas contempladas en la legislación vigente.

Desarrollo de una guía en la que se recojan todos los derechos laborales a los que pueden acceder.

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.

Formación y sensibilización para la prevención de situaciones de acoso.

Iniciamos 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 que todo cuanto se ha acordado, permita aumentar la igualdad real y efectiva en las condiciones de trabajo de todas las personas trabajadoras de esta empresa.

