

*fasga*

## II PLAN IGUALDAD GESPEVESA

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 de conciliación, 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 dentro de la Empresa y en su defecto dentro del grupo ECI**, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares).
- ◆ Posibilidad de sumar 6 días de permiso no retribuido al permiso de hasta 16 horas retribuidas 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 posteriores al hecho causante.



## PROMOCIÓN

- Priorizar que los puestos vacantes ofrecidos pasen primero por promoción interna, y sólo acudir a la contratación externa en caso de no ser cubiertos por el personal interno de Grupo ECI.
- Información a la plantilla de las vacantes a través de la herramienta de Comunicación Interna.
- Establecer en la empresa una evaluación de desempeño, con el objetivo de detectar perfiles de mujeres con potencial de liderazgo y marcar un itinerario que fomente su promoción.
- Fomentar que la plantilla ponga en conocimiento de la Empresa con qué formación cuenta para potenciar el talento y favorecer la promoción interna.
- Promover medidas que tiendan a equiparar la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.
- Informar a todas las personas que participen en un proceso de promoción interno sobre los resultados y motivos de la no selección.



## 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

Difundir la existencia del protocolo de riesgo por embarazo y lactancia, en los medios habituales de la empresa e informar a las embarazadas del protocolo de riesgo laboral durante la lactancia.

## 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

Mejora y ampliación de las medidas contempladas legalmente.

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.



Con la firma del II Plan de Igualdad de Gespevesa 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.

