

PLAN DE IGUALDAD

- **FORMACIÓN Y DESARROLLO:**

1. **Priorizar que participen en acciones formativas y de reciclaje relacionadas con su puesto las personas que hayan estado ausentes de su puesto de trabajo por motivos familiares.**

Que no se vean perjudicadas en su formación las personas que hayan estado ausentes de su puesto de trabajo por maternidad, paternidad, cuidado de hijos o cuidado de familiar.

2. **Facilitar el acceso en condiciones de igualdad a la formación de personas tanto en reducción de jornada como de trabajadores/as en jornada completa.**

Proporcionar las mismas oportunidades en formación, independientemente de su jornada.

- **PROMOCIÓN:**

1. **Preferencia de promoción de mujeres ante igualdad de méritos y experiencia.**

Fomentar la promoción de la mujer a puestos más cualificados.

- Informar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional mediante la publicación de vacantes dirigidas a ambos géneros.
- En igualdad de condiciones de idoneidad, establecer el criterio de preferencia para ser promocionadas las personas del género menos representado en el grupo profesional o puesto de trabajo que se trate.

- **ECONÓMICAS:**

1. **A los efectos de la Prima de Objetivos, se computarán como horas trabajadas las derivadas de incapacidad temporal por accidente de trabajo, maternidad, riesgo para el embarazo, permisos para cuidado de hijos menores a su cargo afectados por cáncer o por otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración, así como de los permisos retribuidos previstos en el Convenio Colectivo.**

No perjudicar a los trabajadores que tienen los permisos o suspensión de contrato relacionados.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL:

- **CONCRECIÓN HORARIA**

En este apartado debemos, a través de esta negociación, lograr gestionar la conciliación familiar, sobre todo en lo referente a la concreción horaria, consiguiendo en primer lugar, que se ejecuten las solicitudes sin la necesidad de acudir a la justicia, y en segundo, que estas concreciones horarias, no provoquen un empeoramiento de las condiciones laborales a otros compañeros que en su mayoría, se ven abocados a trabajar en el turno de tarde siempre, debemos recordar que si todos los trabajadores con hijos menores de 12 años solicitamos la concreción horaria, la mitad de la fábrica trabajaría siempre de mañana y la otra mitad siempre de tarde. Por este motivo, debemos consensuar un acuerdo que permita respetar la ley y no empeorar las condiciones laborales de los compañeros que se puedan ver afectados por esta.

- **HORARIOS TURNO DE NOCHE**

Solicitamos que los horarios del turno de noche no puedan variar sin un aviso mínimo de una semana, de esta manera las alargaciones de jornada quedarían eliminadas.

- **VESTUARIOS FEMENINOS**

Debido a la ampliación de la contratación del género femenino en la empresa, el número de vestuarios femeninos ha quedado obsoleto, por esta razón solicitamos la apertura de un nuevo vestuario en la zona de la portería de San Andrés, ya que no existe ninguno.

- **CONCILIACIÓN**

1. **Análisis sobre las posibilidades de implantación de programas específicos de conciliación y apoyo al empleado/a en materia de asesoría jurídica, tele asistencia preventiva y asistencial, asistencia informática, médica y en otros ámbitos.**

Reforzar y facilitar las medidas de conciliación.

2. **Fomentar el uso de mecanismos previstos por la ley que permitan la cobertura de bajas de riesgo por embarazo y/o lactancia, bajas maternas y excedencia por cuidado de menor o persona dependiente.**

Garantizar la organización del trabajo y ofrecer seguridad a los trabajadores que deseen solicitar los permisos.

- 3. Posibilidad de utilizar las horas previstas en el Convenio Colectivo para acudir al médico de cabecera para acompañar a hijos menores de 16 años o mayores de 18 con una discapacidad física o psicológica cuando sean éstos los que necesiten la asistencia médica.**

Facilitar la atención del hijo/a en situación de enfermedad.

- 4. Los permisos por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requieran reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado se amplían también a los casos de parentesco por afinidad. Asimismo, pueden disfrutarse dentro del período de tiempo que dure la hospitalización, intervención quirúrgica o situación que dé derecho dicho permiso.**

Facilitar la atención a familiares en las situaciones indicadas.

- 5. Posibilidad de disfrutar del permiso retribuido previsto para matrimonio a los trabajadores que se constituyan en pareja de hecho.**

Equiparar el permiso por matrimonio a la constitución de pareja de hecho.

- 6. Los permisos retribuidos para asistir a la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto son una obligación, y deberían darse a ambos padres siempre y cuando se hagan previo aviso y con la justificación debida.**

Igualar los permisos por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto entre madres y padres.

- 7. Solicitamos la apertura de una nueva ventana de conciliación en el turno de fin de semana, la conciliación familiar en este turno la entendemos como una opción atractiva para aquellos trabajadores que necesiten disponer de tiempo de lunes a viernes.**

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES POR ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO:

- 1. Asesoramiento y apoyo profesional de carácter psicológico y médico en las situaciones detectadas.**

Ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género.

- 2. Elaboración, difusión y seguimiento de un protocolo de actuación para prevenir y subsanar casos de acoso y discriminación.**

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o de discriminación por razones de género.

3. Informar y formar a los gestores de personal sobre los derechos de los trabajadores víctimas de violencia de género.

Formar a las personas que puedan atender en primera instancia a las personas víctimas de violencia de género.

4. Se facilitará a las personas en situación legal de víctima de violencia de género, atendiendo a las situaciones específicas de cada caso, la compatibilización del trabajo con la realización de las gestiones oportunas, de carácter jurídico, médico u otra índole.

Ayudar a las personas víctima de violencia de género.

5. Los trabajadores en situación legal de víctima de violencia de género podrán solicitar una excedencia de 1 a 12 meses, con derecho a reserva de puesto de trabajo, la cual se mantendrá mientras subsista dicha situación.