

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6007 *Resolución de 6 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de las empresas Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU (código de acuerdo nº 90100143112016), que fue suscrito con fecha 12 de febrero de 2016, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO., CSIF, USO y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de junio de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE SUPERSOL SPAIN SLU, CASHDIPLO SLU Y SUPERDISTRIBUCIÓN CEUTA SLU

Madrid, 12 de febrero de 2016.

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Estructura.
3. Definiciones.
4. Ámbito de aplicación.
5. Vigencia.
6. Objetivos generales.
7. Objetivos específicos y medidas .
8. Seguimiento y evaluación.
9. Comisión de seguimiento y evaluación.

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres

1. Introducción:
 - Presentación de la empresa.
 - Marco legal en el que se encuadran los planes.
 - Compromiso de la empresa con la igualdad.
 - Características generales del plan.

2. Estructura:
 - Fases del plan (diagnóstico, programa de actuaciones, seguimiento y evaluación, Comisión de Seguimiento).
 - Finalidad del programa de actuaciones (doble estrategia: medidas de igualdad transversales-acciones positivas).
 - Estructura del Plan (Objetivos generales, específicos, medidas, calendario y responsable).
 - Áreas de intervención (Definición de las áreas en las que interviene el plan).
3. Definiciones:
 - Definición de conceptos.
4. Ámbitos de aplicación:
 - Definición del ámbito de competencia del Plan.
5. Vigencia:
 - Definición de la temporalidad del Plan.
6. Objetivos generales:
 - Definición de los objetivos generales.
7. Objetivos específicos y medidas:
 - Definición de los objetivos específicos y medidas para cada área de actuación en función del diagnóstico.
 - Definición de las medidas y/o acciones positivas a adoptar en cada área de intervención, su plazo de ejecución y el departamento o persona responsable de su aplicación:
 1. Acceso a la empresa.
 2. Contratación.
 3. Promoción.
 4. Formación.
 5. Retribución.
 6. Conciliación.
 7. Salud laboral.
 8. Acoso sexual y por razón de sexo.
 9. Violencia de género.
 10. Cultura de empresa, comunicación y sensibilización.
8. Seguimiento y evaluación:
 - Conceptos.
9. Comisión de Seguimiento y Evaluación:
 - Composición.
 - Funciones.

1. Introducción

Marco legal en el que se encuadran los Planes

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de las empresas Supersol Spain S.L.U., Cahdiplo S.L.U. y Superdistribución Ceuta S.L.U. tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, considerado un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

Compromiso de la empresa con la igualdad

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de cada empresa para detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. Este Diagnóstico ha sido confeccionado conjuntamente por la Dirección de las Empresas y la representación social (CCOO, CGT, CSIF, USO y UGT), aún siendo competencia exclusiva de la Empresa, para la consecución de un Plan de igualdad adaptado a las necesidades de las empresas.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Características generales del Plan

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Estructura

El Plan de Igualdad de las empresas Supersol Spain SLU, Cahdipto SLU y Superdistribución Ceuta S.L.U. se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas que integran la Comisión de Seguimiento que recibirán información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que mejoren los posibles desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en las políticas de la empresa, en sus procesos y en sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Indicadores y/o criterios de seguimiento.
- Medidas.
- Personas responsables.
- Plazos de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico, se puedan establecer como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. Acceso a la empresa.
2. Contratación.
3. Promoción.
4. Formación.
5. Retribución.
6. Conciliación.
7. Salud laboral.
8. Acoso sexual y por razón de sexo.
9. Violencia de género.
10. Cultura de empresa, comunicación y sensibilización.

3. Definiciones

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. (Art. 5 Ley 3/2007.)

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007.)

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1 Ley 3/2007.)

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio

o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6.2 Ley 3/2007.)

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3 Ley 3/2007.)

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 Ley 3/2007.)

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 Ley 3/2007.)

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3 Ley 3/2007.)

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4 Ley 3/2007.)

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art. 28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007.)

Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007.)

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007.)

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007.)

Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007.)

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007.)

4. Ámbitos de aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para las empresas Supersol Spain SLU, Cahdiplo SLU y Superdistribución Ceuta SLU y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla. Se anexa relación de los centros a los que afecta en el momento de la firma.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que las Empresas puedan abrir y/o comprar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. Vigencia

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

6. Objetivos Generales

1.1 Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

1.2 Mantener o consolidar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

1.3 Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

1.4 Divulgar las buenas prácticas del Grupo en materia de Igualdad de Oportunidades al resto del Sector.

1.5 Garantizar la igualdad retributiva por el desempeño de trabajos de igual valor.

1.6 Favorecer la Promoción de las mujeres a puestos en los que estén subrepresentadas.

7. Objetivos específicos y medidas

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se establecerán los siguientes objetivos específicos, medidas, indicadores, responsable y calendarios para las materias, que figuran a continuación:

Objetivos y medidas del Plan de Igualdad de Supersol Spain SLU, Cash Diplo SLU y Superdistribución Ceuta SLU

1. Acceso y selección.

Objetivo específico 1.1: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Definir la política de contratación, relaciones contractuales y sus criterios fundamentales, garantizando la igualdad de oportunidades entre sexos.	Procedimiento de contratación.	Dept. Selección/RRL.	Un año.
2. Elaborar un Manual de Estilo Comunicativo que permita: – Revisar los criterios de publicación de anuncios/descripción de puestos para que se mencionen ambos géneros y se utilice un lenguaje inclusivo. – Minimizar sesgos o estereotipos de género en el proceso de selección.	Manual de Estilo Comunicativo.	Dept. Comunicación interna/Dept. Selección.	Un año.
3. Adaptar y difundir, por escrito, en el procedimiento de selección, el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Difusión del procedimiento de selección.	Dept. Selección.	Seis meses.
4. Hacer un análisis, y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de puestos por personas de un determinado sexo.	Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo.	Dept. Selección.	Anual.

Objetivo específico 1.2: Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales y puestos de la empresa, en toda su estructura y delegaciones, facilitando el acceso de las mujeres allí donde estén subrepresentadas.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Para todos los procesos de selección (incluidos los de libre designación), se adoptará la medida de acción positiva de que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accederá una mujer a los puestos o categorías en las que estén subrepresentadas.	Reducción de entre un 10-20% en la diferencia entre géneros.	Dept. Selección.	Dos años.
2. Siempre que el índice de vacantes lo permita se promoverá la incorporación de mujeres en todas las áreas de la plantilla de Cash Diplo: – Revisar y ampliar las fuentes de reclutamiento.	Incorporación paritaria al trabajo en cash de manera que reduzca porcentualmente la diferencia entre géneros. Número de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas.	Dept. Selección.	Cuatro años.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
3. Comunicar todas las vacantes que puedan ser públicas de oficina en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, así como los futuros (tabloneros de anuncios, planning de horarios, circulares, nómina, y en la central en las salas de descanso, comedor etc.) garantizando que la información es accesible a todo el personal.	Número de convocatorias de vacantes ofertadas/Número de vacantes publicadas.	Dept. Selección.	Seis meses.
4. Publicitar, en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Incluir texto en ofertas de empleo.	Dept. Selección.	Tres meses.

2. Contratación.

Objetivo específico 2: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Mejorar el equilibrio de contratación de mujeres y hombres haciendo un seguimiento de la misma.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. Conversiones a indefinidos según el sexo.	Dpt. Selección/ Administración.	Anual.
2. Dispone de información estadística, desagregada por sexo, de las incorporaciones de plantilla por tipo de contrato y puesto.	Seguimiento por la comisión.	Dpto Selección/ Administración.	Anual.
3. Adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos de que haya una vacante a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el principio de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial.	Número de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo/ Número total de vacantes a tiempo completo. Número de mujeres que aumentan su jornada, por aplicación de esta medida/Número de vacantes de más horas.	Dpt. Selección/ Administración.	Anual.
4. La plantilla con contrato a tiempo parcial, tendrá derecho preferente a incrementar su jornada frente a la celebración de nuevas contrataciones de sustitución (bajas, vacaciones, etc.), siempre que el puesto de trabajo sea el mismo.	Seguimiento por la comisión.	Dpto. Selección.	Anual.

3. Promoción.

Objetivo específico 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Diseñar y difundir un procedimiento para la promoción que considere: – Publicación en tiendas puestos vacantes de oficinas. – Compromiso con la igualdad de oportunidades.	Procedimiento de promoción.	Dpto. Selección.	Un año.
2. Diseñar un sistema que garantice la difusión de las oportunidades de promoción profesional.	Sistema difusión de oportunidades.	Dpto. Selección.	Dos años.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
3. Realizar un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida, para evitar que este tipo de jornadas sea un condicionante que perjudica la promoción de las mujeres frente a los hombres.	N.º de mujeres a tiempo parcial promocionadas versus N.º de hombres a tiempo parcial promocionados. N.º de mujeres a jornada reducida promocionadas versus N.º de hombres a jornada reducida promocionados.	Dpto. Selección/ Administración.	Anual.
4. Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres para promocionar a aquellos puestos donde estén subrepresentadas.	Seguimiento estadístico por la comisión.	Dpto. Selección/ administración.	Anual.
5. Favorecer la presentación de ternas ante una promoción en los puestos en los que sea posible, donde ambos sexos estén representados.	Procedimiento de promoción. Seguimiento estadístico por la comisión.	Dpto. Selección.	Anual.
6. Establecer el modelo de solicitud de traslados previsto en el Convenio, a fin de evitar posibles discriminaciones o estereotipos por razón de sexo.	Modelo de solicitud de traslados.	Dpto. Selección/ RRLL.	Un año.
7. Realizar comunicaciones formales con los no promocionados, y presentados a la fase final de procesos de promoción, para informarles de las variables de descarte (garantizando que entienden que no se ajusta a criterios discriminatorios entre hombres y mujeres y explicitando su compromiso con la igualdad y pudiendo orientar sus expectativas de futuro y planes de desarrollo).	Procedimiento de promoción.	Dept. Selección.	Seis meses.

4. Formación.

Objetivo específico 4: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general.

Medidas	Indicadores	Persona Responsable	Calendario
1. Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades e identificación de estereotipos a las personas involucradas en los procesos de selección, Promoción y Formación.	Nº de personas involucradas en la selección formadas.	Dept. Selección/ Formación.	Nueve meses.
2. Incorporar a la oferta formativa contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades.	Oferta formativa revisada.	Dept. Formación.	Un año.
3. Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.	Contenidos y materiales revisados.	Dept. Formación.	Un año.
4. Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual (participación de mujeres y hombres por tipo de cursos).	Informe anual.	Dept. Formación.	Anual.

5. Retribución.

Objetivo específico 5: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Realizar muestreos salariales segregados por sexo, nivel y concepto.	Informe de análisis de los resultados retributivos y su evolución.	Dept. C&B/RRLL.	Anual.
2. Si las conclusiones de los análisis determinaran la existencia de discriminaciones salariales por razón de sexo, la Comisión de seguimiento elaborará un informe con propuestas de corrección para su progresiva eliminación.	Seguimiento estadístico por la comisión.	Dept. C&B/RRLL.	Anual.

6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y tiempo de trabajo.

Objetivo específico 6.1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Difundir, a través de los canales de comunicación internos, los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en Supersol y CashDiplo.	Medio de comunicación interna.	Dept. RR.HH.	Seis meses.
2. Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho registradas legalmente, incluyendo los días de permiso remunerado y gratificaciones asociadas.	Información incluida en los folletos y comunicados, y convenios.	Dept. RR.HH.	Anual.
3. Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (permisos, suspensiones de contrato, excedencias) ejercidos según el sexo, grupo profesional, para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Seguimiento estadístico por la comisión de igualdad.	Dept. RR.HH.	Anual.

Objetivo específico 6.2: Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres de la plantilla.

Medidas	Indicadores	Persona Responsable	Calendario
1. Realizar acciones de sensibilización que favorezcan que ambos sexos se acojan por igual a las diferentes medidas de conciliación existentes en Supersol y CashDiplo: Estudio segregado por sexo de medidas de conciliación ejercidas.	Difusión del estudio.	Dpt. RR.HH.	18 meses.
2. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras y los trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Seguimiento estadístico por la comisión de igualdad.	Dpto. RR.LL.	Anual.
3. Unir las vacaciones del año en curso en su totalidad (los dos periodos quincenales) a las vacaciones pendientes, si las hubiera, correspondientes al periodo natural anterior, a la lactancia acumulada, si así lo solicita la trabajadora y a la baja por maternidad.	Establecimiento política de vacaciones.	Dpto. RR.LL.	Dos años.

7. Salud Laboral.

Objetivo específico 7: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

Medidas	Indicadores	Persona Responsable	Calendario
1. Revisar el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa.	Revisión del procedimiento.	DPTO. P.R.L.	Seis meses.
2. Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	Difusión.	DPTO.P.R.L.	Seis meses.
3. El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento de los datos de siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo y puesto de trabajo.	Índice de siniestralidad.	Dpto.P.R.L.	Anual.

8. Acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo específico 8: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Revisar el Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso Sexual, Moral y por Razón de Sexo.	Propuesta revisada del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Moral y por Razón de Sexo.	Dir. RRHH y Comisión de Seguimiento.	Seis meses.
2. Difundir el Protocolo de actuación para Prevención del Acoso Sexual, por razón de Sexo mediante comunicaciones accesibles al total de las plantillas.	100% de la plantilla informada.	Dept. RR.HH.	12 meses.
3. Formar y sensibilizar a los empleados/as sobre la necesidad de prevenir situaciones de Acoso Sexual, por Razón de Sexo en el Trabajo. Añadiendo píldoras en todos los cursos convocados.	N.º de trabajadores formados en acoso entre n.º de trabajadores formados.	Dept. Formación / Comunicación interna.	24 meses.
4. Impartir formación a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de Acoso sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo para desempeñar con éxito sus funciones.	Formación impartida al 100% de los responsables.	Dept. Formación.	Nueve meses.
5. Incluir en el Plan de Acogida información sobre Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo.	Plan de acogida modificado.	Dept. Selección.	Un año.
6. Informar a la comisión de seguimiento, sobre los procesos iniciados por acoso, según tipología, solución determinada, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	N.º de denuncias archivadas/N.º de denuncias. N.º de denuncias resueltas/n.º total de denuncias x tipo de resolución.	Dpt. P.R.L.	Anual.

9. Violencia de género.

Objetivo específico 9: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de Violencia de Género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.).	Dept. RR.LL	Anual
2. Establecer un protocolo (e informar de éste) para facilitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite.	Protocolo.	Dept. RR.LL.	Un año
3. Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	N.º de contactos y de colaboraciones establecidas.	Dept. RR.LL.	Seis meses.
4. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.	Acta de la comisión en la que se refleja la información.	Dept. RR.LL.	Anual

10. Cultura de empresa, comunicación y sensibilización.

Objetivo específico 10: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, Facebook, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista Nº de canales revisados/Nº total de canales.	Dept. MK/ Comunicación	Un año.
2. Consensuar en la Comisión de seguimiento unos criterios de comunicación no sexista.	Delimitación de criterios	Comunicación	Un año.
3. Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Utilización de logotipos/ totalidad de campañas realizadas.	Dept. MK/ Comunicación	Un año.
4. Difundir externamente el compromiso que tiene actualmente Supersol con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Por ejemplo, por medio de publicaciones en la página web, entrevistas en prensa...	Número de publicaciones.	Dept. MK/ Comunicación	Un año.

Indicadores o criterios de seguimiento

La figura del indicador o criterios de seguimiento recogidos en las fichas de objetivos específicos y medidas analiza la situación de partida de las mujeres y hombres en las empresas Supersol Spain S.L.U., Cahdiplo S.L.U. y Superdistribución Ceuta S.L.U. (diagnóstico de situación elaborado para la negociación del presente Plan de Igualdad) comparándola con los cambios que se vayan produciendo a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, siendo en consecuencia, una herramienta eficiente para hacer visible ante la Comisión de Seguimiento los efectos que se vayan produciendo.

Por tanto, dicho indicador es a los solos efectos de seguimiento y valoración de la evolución de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

8. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de las empresas Supersol Spain SLU, Cahdiplo SLU y Superdistribución Ceuta SLU permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y adaptación, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9. Comisión de Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de las empresas Supersol Spain SLU, Cahdiplo SLU y Superdistribución Ceuta SLU.

Composición:

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de las empresas Supersol Spain SLU, Cahdiplo SLU y Superdistribución Ceuta SLU será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de cinco representantes de la empresa y cinco de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial: Cinco miembros.
Por la parte sindical: Cinco miembros.

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar una persona adicional que participará en las reuniones en calidad de asesor/a, con voz pero sin voto.

Cada persona perteneciente a la Comisión de forma excepcional podrá delegar su representación y voto.

Funciones:

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Atribuciones generales de la Comisión:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción y órganos administrativos competentes.

En aquellos asuntos individuales ajenos al contenido del Plan de Igualdad no será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento.

- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos y de la eficacia de las medidas que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa.

– Identificar deficiencias y acordar medidas de mejoras a implantar durante la vigencia del Plan.

- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación y propuesta de posibles acciones futuras.

– Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de mejora en la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.

- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

- El grado de consolidación en la igualdad de oportunidades en la empresa.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la puesta a disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, según se ha efectuado en el Diagnóstico de Situación inicial, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá como mínimo cada 6 meses, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención, por la mayoría de la representación empresarial y sindical previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de la persona asesora que estimen conveniente.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. A efectos de toma de decisiones cada uno de los sindicatos integrantes de la parte sindical mantendrá el peso correspondiente al de la representación que ostenta en el seno de las empresas.

Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Solución extrajudicial de conflictos:

Adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC.) Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2012; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).