

***PLAN DE IGUALDAD DE LA
EMPRESA HIPERCOR, S.A.***





PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA HIPERCOR, S.A

I. INTRODUCCIÓN

- Contexto y antecedentes
- Definiciones
- Ámbito de aplicación
- Vigencia

II. DIAGNÓSTICO

III. OBJETIVOS DEL PLAN

IV. PROGRAMACIÓN / Propuestas de mejora y actuaciones

1. Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección, así como las prácticas de comunicación interna y externa.
2. Fomento de una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional.
3. Disponer de información estadística desagregada por sexos.
4. Mejorar y ampliar los canales de comunicación para informar a los trabajadores y las trabajadoras.
5. Formar y sensibilizar a la plantilla en igualdad de oportunidades.
6. Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral – fomento de la corresponsabilidad.
7. Promoción profesional y salarial.
8. Actualización del Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.
9. Prendas de trabajo.
10. Salud laboral

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



I. INTRODUCCIÓN

Contexto y Antecedentes

Con la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa HIPERCOR, el día 10 de marzo de 2009, se pone en marcha la negociación del Plan con la participación de los sindicatos FASGA, FETICO y UGT.

La negociación se inicia con la aportación por parte de la empresa de datos sobre composición de la plantilla por sexos, grupo profesional y jornada, tipos de contrato y participación de mujeres y hombres en los cursos de formación presencial y multimedia correspondientes al año 2008, a los que se sumaron, con posterioridad, los datos solicitados por la representación sindical.

Esta información se complementó con visitas al Centro de Formación y Selección de la Empresa con la finalidad de que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad presenciara un proceso de selección.

Con esta información cuantitativa y cualitativa, la Empresa realizó su Diagnóstico de situación. Para ello, ha seguido las recomendaciones y la Guía “Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas” del Instituto de la Mujer y el Ministerio de Igualdad.



Definiciones

El presente Plan de Igualdad, negociado por la Empresa y la representación sindical de FASGA, FETICO y UGT, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de la Empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar y, a tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, estableciéndose un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones fijados en el Plan.

Con objeto de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad, la Comisión Negociadora del Plan, asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

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.



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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión.

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.

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en la 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.



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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

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.

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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



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.

Indemnidad 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.

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.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a 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.

Tutela judicial 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.

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 trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio del Estado Español para la empresa HIPERCOR, S.A. y, por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla, con exclusión del Consejo de Administración de la empresa.



Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que HIPERCOR, S.A. pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Vigencia.-

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo, que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que ésta está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cinco años desde su firma.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del Plan. El segundo Plan se empezará a negociar necesariamente dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente.



II. DIAGNÓSTICO

La negociación del presente Plan de Igualdad, ha ido precedida por la firma de un Acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros por el que se estableció el compromiso de negociar un Plan de Igualdad, las materias sobre las que versaría y la creación de una Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases que se definían en dicho Acuerdo y, que durante algunos meses ha trabajado en recabar los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de situación y, la información y debate en torno al funcionamiento de los sistemas aplicados en la Empresa en relación a las materias que había que abordar.

En concreto, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1. Marco General

- Edad y Sexo
- Niveles Jerárquicos y Áreas

2. Gestión de los Recursos Humanos

- Selección y Reclutamiento
- Movimientos de Personal
- Formación
- Promoción Profesional
- Bajas Temporales, Permisos, Responsabilidad Familiar y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar



3. Salario y tiempo de trabajo
4. Comunicación

Las áreas de actuación propuestas en el Diagnóstico son las siguientes:

- I. Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección.
- II. Fomentar una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional.
- III. Formar y sensibilizar a la plantilla en igualdad de oportunidades.
- IV. Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral/fomento de la corresponsabilidad.
- V. Promoción profesional.
- VI. Analizar los complementos retributivos.

Por la parte sindical se propuso en función del Diagnóstico realizado la incorporación de varios puntos mas que incluyeran acciones sobre la información estadística desagregada por sexos; la mejora de los canales de comunicación interna; prendas de trabajo (uniformidad); salud laboral y, un punto referido al Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso incorporando el acoso por razón de sexo, de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



III. OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan de Igualdad de la empresa Hipercor tiene entre sus objetivos principales:

- **Promover** procesos de selección en igualdad, garantizando procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la Empresa.
- **Garantizar** que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la Empresa y lengua dentro del estado español.
- **Conseguir** una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Empresa: en grupos profesionales y ocupaciones.
- **Promover y Mejorar** el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo así a reducir desigualdades y desequilibrios (ya sean de origen cultural, social o familiar), que pudieran darse en el seno de la empresa.



- **Garantizar el acceso** en igualdad de mujeres y hombres a la formación de Empresa, con el fin de promover y facilitar un adecuado desarrollo de su trabajo.
- **Realizar Acciones Formativas** y de **Sensibilización** sobre igualdad de trato y oportunidades.
- **Conseguir** una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres a través de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.
- **Integrar** las perspectivas de género en todas las esferas de la Empresa.
- **Actualizar** el Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Moral y Sexual a lo establecido en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en esta materia.
- **Establecer un criterio** homogéneo para la uniformidad de la plantilla masculina y femenina para cada una de las áreas en las que sea necesaria la uniformidad.



IV. PROGRAMACIÓN / Propuestas de Mejora y Actuaciones

Este apartado de programación se ha estructurado partiendo de las principales líneas de acción, objetivos y actuaciones acordadas por la Comisión Negociadora del Plan. Asimismo, se han establecido criterios de seguimiento para cada acción propuesta.

1.- REVISAR LOS DOCUMENTOS UTILIZADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, ASÍ COMO LAS PRÁCTICAS DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

OBJETIVO.- Eliminar el lenguaje sexista en la definición de los puestos de trabajo y la exclusión de las cuestiones que van más allá de las curriculares en los documentos de selección.

ACCIONES.-

- Utilización de la nueva solicitud de empleo y planilla de selección de la que se eliminan los siguientes datos: el estado civil, nº de hijos, fecha de matrimonio, estatura y peso, datos familiares y determinados datos sobre las empresas anteriores, más allá de los estrictamente necesarios para acreditar la experiencia y progresión profesional alegada de la empresa anterior.



- Revisión de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes, así como el lenguaje utilizado en dichas ofertas de empleo:
 - Se revisarán las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, SIE, tabloneros de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir aquéllas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.
 - Se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa, utilizando un lenguaje no-sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.
 - La empresa cuidará que las ofertas de empleo no resulten “sexistas” y que no respondan a estereotipos de uno u otro género, para ello no se utilizará un lenguaje o imágenes sexistas en los anuncios de trabajo, notas internas y externas de la empresa y cualquier comunicado a la prensa.
 - Se revisará la utilización del lenguaje en la denominación y la descripción de los puestos a cubrir, empleando términos no sexistas.



PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *Anualmente, la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento las ofertas realizadas, en ese periodo de referencia, para comprobar la utilización del lenguaje en la oferta de empleo.*
- *La Empresa deberá tener implementado el uso de la nueva hoja de datos y formulario de solicitud dentro de los seis primeros meses desde la firma del Plan.*

2.- FOMENTO DE UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN QUE POTENCIE UNA MAYOR DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO.-

- Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección; eliminar la segregación horizontal en determinadas ocupaciones, áreas de trabajo y grupos profesionales.
- Fomento de una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y ofrezca igualdad de oportunidades reales.



ACCIONES.-

- Establecer el objetivo de diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres tanto en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir.
- Introducir en la política de selección, medidas de acción positiva que posibiliten el equilibrio de la plantilla y una mayor equiparación de los géneros en las distintas áreas y grupos:
 - Se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.
- Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación (encargados/as del reclutamiento, selección de personal y entrevistadores y entrevistadoras) con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias; para que la valoración de los candidatos y candidatas se realice únicamente en función de sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.



- Mantener, como principio general, la diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre mujeres y hombres.
- Se establecerán Convenios de Colaboración con los organismos públicos con el fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de la violencia de género.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *En el primer año del Plan se diseñarán las acciones de formación y sensibilización a impartir, así como, la estrategia y calendarios de impartición de los cursos. La realización deberá ser efectiva a lo largo del segundo año del Plan.*
- *La Empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento del número de hombres y mujeres que superan el proceso de selección.*
- *La Comisión de Seguimiento podrá recabar información para verificar, en su caso, la falta de candidatos del otro sexo.*
- *Las acciones tendentes a introducir en la política de selección medidas de acción positiva se pondrán en marcha de manera inmediata a la aprobación del Plan.*
- *La Empresa informará a la Comisión de Seguimiento de los acuerdos de colaboración o convenios que suscriban para favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia de género.*



3.- DISPONER DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DESAGREGADA POR SEXOS

OBJETIVO.- Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desagregada por sexos.

ACCIONES.-

- Adaptar las aplicaciones informáticas.

- Anualmente se facilitará al Comité Intercentros, y a la Comisión de Seguimiento del presente Plan, la siguiente información estadística desagregada por sexos:
 - Contratación: personal contratado con tipo de contrato, tipo de jornada y centro de trabajo.
 - Cambios de grupo profesional.
 - Traslados.
 - Tipos de jornada por grupos profesionales.
 - Formación de la plantilla.
 - Excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, etc.
 - Situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.



- Esta información deberá referirse al período concreto que se establezca por la Comisión de Seguimiento.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

En el plazo máximo de dos años deberán estar listos los sistemas.

En todo caso, conforme se vaya informatizando el nuevo sistema se hará entrega a la Comisión de Seguimiento de los datos disponibles.

4.- MEJORAR Y AMPLIAR LOS CANALES DE COMUNICACIÓN PARA INFORMAR A LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

OBJETIVO.-

- Asegurar que la comunicación de la Empresa fomente una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Acercar el conocimiento de las acciones formativas a los trabajadores.

ACCIONES.-

- Campaña de Comunicación Interna sobre el Plan de Igualdad y sobre la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
- Boletines y circulares (con la oferta formativa, plazas de nueva creación, ...), que también podrá solicitar el trabajador/a al Departamento de Personal o superior jerárquico.



- Acceso al SIE para todo el personal en la que se publiquen los boletines, circulares, oferta formativa, etc., de manera que todos los trabajadores y trabajadoras tengan posibilidad de consultarlas.
- Difusión y fomento de los medios de comunicación ya existentes en la Empresa tendentes a mejorar la comunicación del Plan.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

Se ejecutará progresivamente a lo largo del primer año del Plan.

5.- FORMAR Y SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OBJETIVO.- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa: Recursos Humanos y personal con responsabilidad. Se pretende de esta manera garantizar la objetividad y no-discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación etc.



ACCIONES.-

- Creación de módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el personal con responsabilidad sobre equipos y a los nuevos nombramientos.
- Formación con módulos específicos en Igualdad de oportunidades a los responsables y, en concreto, a los responsables de Recursos Humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras.
- Sensibilización e información: diseño de una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad, que entre otras actuaciones contemplará la edición del Plan de Igualdad.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *La Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento, en el plazo de tres meses desde la implantación del Plan Formativo, información sobre el contenido, duración, modalidad, criterios de selección y participantes en los cursos de formación en Igualdad de Oportunidades.*
- *El diseño de la Campaña de comunicación interna y su publicidad, de cuyos contenidos y ejecución se informará y consultará a la Comisión de Seguimiento, se efectuará a lo largo del primer año*

desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

- *Las acciones formativas deberán estar en funcionamiento a partir del segundo año como plazo máximo.*

6.- MEJORAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL – FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO.

- Garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación sin obstáculos, con arreglo a los criterios legales establecidos, y que ello no suponga un recorte de oportunidades, ni en la promoción, ni en acceso a la formación.
- Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.
- Sensibilizar en corresponsabilidad.

ACCIONES.-

- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y



cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.

- La Empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción interna.

Las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.

- Utilizar los canales de comunicación internos de la Empresa para informar a la plantilla de los permisos y licencias que contempla la legislación y las que se mejoran por Convenio y por el Plan de Igualdad.
- Sin perjuicio de las previsiones contenidas en el Artículo 37. 5 y 37. 6 del Estatuto de los Trabajadores en materia de reducción de jornada y concreción horaria y, con objeto de buscar fórmulas para avanzar y hacer efectivos los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras, y de ir más allá de las previsiones legales, se podrán realizar acuerdos individuales entre trabajadores/as y Empresa.
- Permiso no retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.



- Ampliación del permiso por nacimiento de hijos a cinco días, siendo de aplicación en los casos de adopción y acogimiento, siempre y cuando el permiso de maternidad sea compartido por el hombre, como mínimo durante dos semanas.
- En el marco de la Campaña de Comunicación Interna, además de sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad, se informará sobre la igualdad de derechos en relación con el cuidado de las personas dependientes, las responsabilidades familiares y el reparto equilibrado de tareas.

PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad. En lo relativo a la publicación y divulgación de las medidas de conciliación previstas en este punto, se llevarán a cabo dentro del primer año de vigencia del Plan.*
- *La Comisión de Seguimiento analizará cualquier aspecto que esté limitando el uso por el personal del conjunto de permisos y licencias reconocidas para facilitar la conciliación y, medirá el impacto de las medidas que se acuerden.*
- *La Comisión de Seguimiento recibirá, con carácter anual, información sobre el ejercicio del permiso de paternidad, así como de los permisos y licencias relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*



7.- PROMOCIÓN PROFESIONAL Y SALARIAL

OBJETIVOS.

- Garantizar la objetividad y no-discriminación en la promoción y ascensos; eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres; fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (coordinadores y mandos) teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en estos dos grupos.
- Revisar los complementos retributivos existentes en la empresa, garantizando la transparencia de la misma, de forma que puedan conocerse y comprobarse los criterios retributivos y su respeto a los principios del Plan.

ACCIONES.-

- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.



- Participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, como el Curso de Desarrollo Profesional (CDP) u otros similares que se puedan realizar en los distintos centros de trabajo; Compromiso de participación del 40-60% de las mujeres en los mismos.

- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos/as y evaluar las posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.

- Formación específica ligada a funciones de responsabilidad que contenga, entre otras, las siguientes materias: gestión de equipos, resolución de conflictos, planificación de actividades.

- Definición e implantación de un sistema de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos estructurados, baremados, públicos y transparentes.

El sistema debe ser objetivo, definiendo las competencias exigidas a la función objeto de la evaluación (ventas, cajas, administración, mantenimiento,...), evitándose aquellos criterios que puedan causar, de forma directa o indirecta, una menor valoración de las mujeres. A título de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, los factores y competencias que se



incluirán en la evaluación del desempeño serán: cumplimiento presupuesto de ventas (en el caso de vendedores), atención al cliente, trabajo en equipo, resolución de problemas de gestión, iniciativa, incidencias de reclamaciones, o implicación en los resultados del área.

- Difusión y publicidad de los criterios de promoción profesional aplicables en la Empresa.
- En cuanto a los sistemas horarios de los nuevos coordinadores y mandos, se promoverán las siguientes medidas:
 - Puesta en marcha de nuevas formas de ordenar el tiempo de trabajo en el Grupo de Mandos y Coordinadores, reduciendo la permanencia en torno al centro de trabajo.
 - Incorporación de las jornadas continuadas en su régimen específico.
 - Estas dos medidas para nuevos Coordinadores y Mandos, tendrán carácter universal/general y no se limitarán a un determinado sexo.
 - El carácter de esta política deberá posibilitar la coexistencia con el actual sistema y régimen en los grupos profesionales de coordinadores y mandos, distribución horaria, retribuciones, etc.
 - En todo caso, se garantizará el mantenimiento de la flexibilidad horaria prevista en el Convenio Colectivo, en referencia a los tramos horarios definidos.



- Realización de un análisis de la estructura salarial con desglose de los orígenes de las cuantías que integran todos los conceptos retributivos y, en particular, la realización de un análisis del actual complemento personal, desglosando cada uno de los factores o situaciones que lo integran e indicando los orígenes y cuantías de cada uno de ellos, para adecuar las características y criterios de las diferentes partidas que integran el Complemento Personal, que deberán ser, transparentes, profesionales y carentes de cualquier requisito o efecto discriminatorio.
- Definir de una forma clara y precisa, todos los conceptos retributivos existentes, describiendo su tipología, las condiciones y requisitos para su percepción.

PLAZOS DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

Durante el primer año desde su constitución, la Comisión de Seguimiento conocerá el contenido de la evaluación de desempeño del personal y dará publicidad a los criterios de promoción.

Anualmente la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información de las promociones realizadas durante ese periodo de referencia, desglosados por sexos.

La Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información sobre los cursos de desarrollo profesional (CDP)



La Comisión de Seguimiento dispondrá igualmente de toda la información relativa al contenido, modalidad y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a los mandos-responsables de proponer candidatos/as.

El análisis de los complementos retributivos se realizará a lo largo de los dos primeros años. Una vez finalizado, se trasladará a la Comisión de Seguimiento el análisis de la estructura salarial y de los criterios de percepción de los distintos conceptos salariales.

8.- ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

OBJETIVO.- Actualizar el “Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual para la Empresa HIPERCOR” (El Protocolo) para adecuarlo a las definiciones y contenidos establecidos en la LOIEMH e incorporar el Acoso por Razón de Sexo establecido en el artículo 7 de la LOIEMH.

ACCIONES.-

- Revisión y modificación del Protocolo de acoso.
- Difusión del Procedimiento: difundir el protocolo de acoso a todos los niveles (entre la plantilla y el personal de mando; módulos específicos de formación incluidos en la formación en igualdad).



PLAZOS DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *Dentro del primer trimestre desde la entrada en vigor del Plan se pondrá en marcha la actualización.*

9.- PRENDAS DE TRABAJO

OBJETIVO.- Establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla para cada una de las áreas en las que sea necesaria la uniformidad.

ACCIONES.-

- La empresa establecerá los criterios para la uniformidad de manera homogénea de cada unidad o departamento afectados por la misma.

PLAZOS DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *En el plazo de un año se establecerán los criterios de uniformidad para las distintas áreas.*
- *La Empresa pondrá en conocimiento de la Comisión de seguimiento los criterios que vaya marcando sobre uniformidad.*
- *La Comisión de seguimiento velará por la implantación de la misma con carácter homogéneo para ambos sexos.*



10. – SALUD LABORAL

OBJETIVO.- Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo

ACCIONES.-

Mejorar las medidas preventivas necesarias para que las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia no realicen actividades que supongan riesgo de exposición de agentes o condiciones de trabajo, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño.

PLAZOS DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

Estas actuaciones entrarán en vigor a la firma del Plan de Igualdad

V. 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 el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras 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.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa HIPERCOR 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 de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

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



a.- Constitución.-

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 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 HIPERCOR. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación de dicho Plan de Igualdad.

b.- Composición.-

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de HIPERCOR estará compuesta con carácter paritario por representantes de la Empresa y representantes legales de los trabajadores en la Empresa de las Organizaciones Sindicales firmantes del Plan, concretamente, tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de la parte sindical, los cuales serán designados, respectivamente, por dichas partes firmantes, con la composición que se detalla a continuación:

Por la parte empresarial:

- 3 representantes



Por la parte sindical:

- FASGA: 1 representante
- FETICO: 1 representante
- UGT: 1 representante

Las designaciones de los miembros por cada una de las organizaciones se realizarán dentro de los quince días naturales siguientes de la firma del Plan. Uno de los vocales designados por la empresa actuará como responsable-coordinador ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

c.- Funciones.-

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Por parte de la Empresa, se presentará al pleno de la Comisión un informe anual sobre la situación del Plan de Igualdad en la Empresa.



- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.

- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

c.1 Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.

- Seguimiento de la aplicación.

- 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 competente.

- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.



- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.

c.2 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 acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la **fase de Seguimiento** se deberá recoger información sobre:
 - o los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
 - o el grado de ejecución de las acciones
 - o las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento
 - o identificación de posibles acciones futuras



- Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una **evaluación parcial** a los dos años y medio desde la entrada en vigor del mismo y, otra evaluación final, tres meses antes de que transcurran los cinco años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

Junto con la evaluación parcial, la Empresa hará entrega a la Comisión de un Informe que analizará la evolución de los sistemas horarios en la Empresa.

- En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - o el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
 - o nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos
 - o grado de consecución de los resultados esperados
 - o nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
 - o grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones
 - o tipo de dificultades y soluciones emprendidas
 - o cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
 - o reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres



Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

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

d.- Funcionamiento.-

La Comisión se reunirá como mínimo 2 veces al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del término 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.

Domicilio: a efectos de notificaciones y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo Laboral, las cuales se indican a continuación:

- HIPERCOR, S.A.: Calle Fuente del Berro nº 14, 28009 Madrid



- FASGA: Calle Almagro nº 4, 2º Piso, 28010 Madrid.
- FETICO: Calle Orense nº 8, 2ª Planta, 28020 Madrid.
- Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (UGT): Avda. de América, nº 25, 4ª 28002 Madrid.

e.- Medios.

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

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores.



El responsable-coordinador designado será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión.

f.- Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al IV Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC IV); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).