



PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA
ENTRE
MUJERES Y HOMBRES

ALCAMPO



MM



II PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
ALCAMPO

1.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

1.1.- Contexto legal

1.2.- Compromiso de Alcampo con la Igualdad entre Mujeres y Hombres

2.- ANTECEDENTES.

2.1.- Protocolo de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual o por razón de sexo; Protocolo de Valoración de los Riesgos Profesionales durante el Embarazo; Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación entre Mujeres y Hombres de Alcampo

2.2.- I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Balance.

2.3.- II Diagnóstico de Igualdad de género.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

4.- VIGENCIA.

5.- PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN.

6.- OBJETIVOS GENERALES.

7.- MEDIDAS CONCRETAS DE ACCIÓN RESPECTO A:

7.1.- Acceso al Empleo, Selección y Desarrollo Profesional.

7.2.- Formación

7.3.- Comunicación Interna y Externa

7.4.- Conciliación

7.5.- Retribución

7.6.- Seguridad y Salud

7.7.- Violencia de género

8.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN IGUALDAD.

9.- CONCEPTOS RELATIVOS A IGUALDAD DE GÉNERO.

10.- ANEXOS

Anexo I.- Protocolo de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral, y Sexual o por Razón de Sexo. (Objeto de próxima revisión en los términos estipulados en el presente Plan).

Anexo II.- Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación entre mujeres y hombres en Alcampo.



1.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

1.1.- Contexto legal

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos entre los que destaca la **Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

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, el artículo 14 de la Constitución Española proclamó el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y 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.

En su artículo 45, la Ley obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a negociar con los representantes legales de los trabajadores un Plan de Igualdad, que deberá estar formado por un conjunto de medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

1.2.- Compromiso de Alcampo con la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Independientemente de este imperativo legal, Alcampo se siente responsable de contribuir positivamente al progreso de la sociedad en la que desarrolla su actividad, estimulando y favoreciendo una participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito laboral, familiar y social, y ayudando a remover los obstáculos para que el trabajo se realice en las condiciones de igualdad de oportunidades y de trato que permitan el desarrollo profesional y humano de mujeres y hombres por igual.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se constituye por tanto como un principio importante de nuestra Política de Recursos Humanos, atendiendo de forma especial a evitar la discriminación indirecta, en la que un criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja respecto a las del otro sexo en el acceso al empleo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación, etc.

El presente Plan de Igualdad tiene por tanto por objetivo principal, seguir avanzando en garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en Alcampo, igualdad sobre la que se viene trabajando desde el I Plan de Igualdad de la empresa formalizado en el año 2010, para seguir



favoreciendo la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla, y así mejorar la calidad de vida y el clima laboral, aumentando la productividad.

2.- ANTECEDENTES.

2.1.- Con anterioridad a la firma del I Plan de Igualdad, Alcampo ya contaba con un **Protocolo de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual o por razón de sexo**, de fecha 14 de noviembre de 2007, y que precisamente en virtud del compromiso adquirido en el presente Plan, será revisado dentro del primer semestre desde su firma, y un **Protocolo de Valoración de los Riesgos Profesionales durante el Embarazo**, de fecha 10 de Julio de 2009.

La empresa, además, constituyó con fecha 5 de marzo de 2008 una **Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación entre mujeres y hombres en Alcampo**, que con motivo de la firma del I Plan de Igualdad pasó a constituirse como **Comisión de Seguimiento** del mismo.

A partir de la firma del presente II Plan de Igualdad, se constituirá una **Comisión de Seguimiento** del mismo con las funciones que las partes han acordado atribuirle y que se especifican en el apartado octavo del presente documento.

2.2.- I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Balance.

El día 16 de diciembre de 2010, Alcampo y la representación legal mayoritaria de los trabajadores (FETICO y UGT), suscribieron el I Plan de Igualdad de Alcampo, de cuya aplicación a lo largo de los 4 años de su vigencia, se puede hacer el siguiente Balance referido a las principales acciones llevadas a cabo con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres de Alcampo:

- **Jornadas de sensibilización sobre la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** dirigidas a todos los Directivos de la Empresa por consultora externa de reconocido prestigio.
- **Curso formativo impartido.** Se ha formado en Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres al 100% de la Plantilla e incorporado referencia en la Acogida a las nuevas contrataciones.
- **Se ha mejorado la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras de la empresa**, incorporando nuevos permisos o licencias, y difundiéndolas mediante los mecanismos que se utilizan de forma habitual en Alcampo.
- **Información cartelizada y adjunta a nómina de todas las licencias, retribuidas y no retribuidas contempladas en Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo y I Plan de Igualdad**, susceptibles de ser disfrutadas por la plantilla en aras a un mejor conocimiento por su parte de medidas facilitadoras de una mejor conciliación de la vida personal y laboral.



- Formalización en Julio del año 2012 de un **Convenio de Colaboración** con el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad para la realización de acciones de **sensibilización e inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género**, que se han concretado en cartelización, vinilos en los probadores y separadores de compra expresando nuestro compromiso por una sociedad libre de violencia de género, y en ser sponsors y partícipes de la II Carrera Solidaria Contra la Violencia de Género. Así mismo, se han formalizado más de 125 contrataciones de mujeres víctimas de violencia de género.
- **Convenio** suscrito por la empresa con el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales y Sanidad, con compromiso de **incremento de mujeres directivas**.
- **Dos ediciones del Programa de Liderazgo Femenino**. De las participantes de su Primera Edición, el 20% promocionaron a Directoras, y el 38% lo hicieron a Cuadros. Alcampo ha pasado de un 4% a un 9% de mujeres Directoras.
- **Manual de criterios para una comunicación respetuosa con la Igualdad de Género**.
- **Entrega a la RLT de diversa información** orientada a la verificación de la evolución de los compromisos alcanzados en el I Plan.

2.3.- Con carácter previo a la negociación de este Plan, se ha realizado un **segundo Diagnóstico** de la situación de Alcampo en materia de Igualdad, permitiendo conocer el punto exacto de partida tras los anteriores y otros avances hechos en materia de Igualdad como consecuencia del cumplimiento de los compromisos adquiridos en el I Plan de Igualdad de la empresa, y dirigir los esfuerzos a mejorar la situación desde una perspectiva realista y a la vez ambiciosa.

Este Diagnóstico, que incluye un análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, fue presentado a la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad Alcampo, y ha servido de punto de inicio para profundizar en la situación de las mujeres y los hombres dentro de la empresa desde una perspectiva global y transversal, abarcando todos los procesos y políticas de Recursos Humanos:

- Acceso al Empleo, Selección y Desarrollo Profesional
- Formación
- Comunicación Interna y Externa
- Conciliación
- Retribución.
- Seguridad y Salud.
- Violencia de género

A partir de las conclusiones del Diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de Igualdad de género, en el presente Plan, se ha configurado un Programa



de Actuación con los objetivos generales que se exponen a continuación así como con medidas de acción concretas, programa que será objeto de seguimiento por la Comisión Paritaria que se constituye al efecto.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para todos los centros de trabajo y engloba a la totalidad de la plantilla.

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

4.- VIGENCIA.

El presente Plan es un conjunto de medidas ordenadas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, pudiendo ser unos alcanzados antes que otros. La aplicación de las medidas concretas para lograr su consecución, salvo que ambas partes acuerden modificarla, será por lo tanto progresiva en función de los plazos previstos en el presente Plan, que como conjunto, entra en vigor el 1 de Enero de 2016.

En todo caso, las partes entienden que su contenido deberá ser revisado transcurridos 4 años después de su firma, si bien, en tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del presente. El tercer Plan se empezará a negociar necesariamente dentro de los 4 meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente.

Las acciones positivas pactadas en el presente Plan, mantendrán su aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretenden corregir.

5.- PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN.

Este Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas negociadas entre empresa y representación legal de los trabajadores, que se rige por los siguientes principios:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres. De hecho, es un Plan salpicado de medidas aparentemente no relacionadas con la subsanación de diferencias entre mujeres y hombres, sino que favorecen por igual a unas y otros. Sin embargo, los firmantes del II Plan, coinciden en considerar que éstas son acciones que, en la medida en que amplían al máximo posible las posibilidades de acceso y desarrollo de todos, indirectamente, contribuirán de forma significativa a equiparar e igualar el acceso y desarrollo de las mujeres con el de los hombres de la plantilla Alcampo. La previsión de medidas desvinculadas de la maternidad/paternidad, permite una mejor conciliación



de la vida personal y profesional de todos/as, y en consecuencia, un desarrollo profesional equilibrado de todas las personas.

- Es un Plan favorecedor de la **corresponsabilidad** de mujeres y hombres, que pretende favorecer una mejor conciliación de toda su plantilla: mujeres u hombres, con o sin familia a su cargo, evitando que al reducir las medidas de conciliación a las tradicionalmente vinculadas a la maternidad, paradójicamente, éstas se conviertan en un lastre para el colectivo de mujeres, "señalándolas" como menos comprometidas con el proyecto de empresa, volviéndose en su contra y dificultando finalmente su desarrollo profesional. Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de todos, favorecerá indirectamente la diversidad de género y el desarrollo profesional equilibrado de mujeres y hombres.
- Adopta la **transversalidad** de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Es **corrector**, pero también **preventivo**, pretendiendo eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Es **dinámico, flexible, abierto a la incorporación de nuevas medidas y a cambios** en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un **compromiso de la empresa**, que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación de las partes a través del **diálogo y la cooperación**.

6.- OBJETIVOS GENERALES

Los siguientes objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos, se desarrollan las medidas de acción por las diferentes áreas de RRHH que, en base al diagnóstico, se han considerado de necesaria intervención.

6.1.- Seguir asegurando que toda la gestión y las políticas de Recursos Humanos sean conformes a los requisitos legales y convencionales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

6.2.- Seguir avanzando en la eliminación de obstáculos que directa, y muy especialmente indirectamente, impidan el acceso al empleo, a la formación, a la promoción y desarrollo profesional, a la información, la seguridad y salud, la conciliación y la retribución de mujeres y hombres en términos de igualdad, adoptando medidas correctoras que los erradiquen, para conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa.



6.3.- Sustituir tales obstáculos por la aplicación de medidas preventivas de acción positiva que los eviten, aplicando criterios objetivos referidos al desempeño y potencial de las personas, que contribuyan a reducir desigualdades y desequilibrios que, pudieran darse en el seno de la Empresa.

6.4.- Igualmente, si fuera adecuado al objetivo específico pretendido, la Empresa adoptará medidas positivas dirigidas a favorecer la Igualdad entre mujeres y hombres, haciendo especial énfasis en la corresponsabilidad de la conciliación de la vida personal y profesional como pilar fundamental para conseguir una representación equilibrada de las mujeres en el ámbito profesional en Alcampo, además de instrumento de mejora del clima laboral y de la optimización de las capacidades de la plantilla.

6.5.- Seguir concienciando, sensibilizando y formando a todos los niveles de la organización, para que ninguna decisión se tome basada en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes o características de las personas de uno u otro sexo.

6.6.- Seguir adoptando medidas que potencien la evaluación por la consecución de objetivos frente a la cultura de la presencia para que el desarrollo de la carrera profesional no se traduzca en dificultad para conciliar, y la conciliación tampoco dificulte el desarrollo de la carrera profesional.

7.- DIAGNÓSTICOS, OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS, ACCIONES, RESPONSABLES Y PLAZOS.



➤ **7.1. - ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.**

DIAGNÓSTICO: Alcampo tiene una plantilla de mujeres muy mayoritaria, casi el 70%. No obstante, a medida que se ascienda a funciones superiores de la clasificación profesional, el porcentaje de trabajadoras desciende. Si bien, mediante la aplicación de medidas correctoras de esta situación a lo largo de los cuatro años de vigencia del I Plan de Igualdad, esta situación ha experimentado una mejoría, al pasar del 4% al 9% de mujeres Directoras, y al alcanzar el 41% de mujeres Responsables de Mercado en el grupo de Mandos.

Se siguen observando funciones especialmente feminizadas o masculinizadas, es decir, con presencia de más del 60% de uno de los sexos (Cajas y Mantenimiento).

El nivel de contratación indefinida es muy alto, en el entorno del 85% en cómputo global, (en algunos centros, incluso el 100%), y es 5 puntos porcentuales mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

OBJETIVO GENERAL: Dentro de una estrategia integral basada en la creación de una población laboral de orígenes diversos que nos aporte innovación, soluciones creativas y conocimientos diferentes, nuestro objetivo es atraer, retener y potenciar a personas diversas, y eso también se extiende a la diversidad por razón de sexo en todas las funciones y niveles jerárquicos.

Es crítico para el éxito de nuestro negocio que fomentemos el reclutamiento "universal", incluyendo en la plantilla a las personas que mejor se ajusten al perfil de competencias requerido, seleccionando el mejor talento de acuerdo con las mejores prácticas profesionales de igualdad, en ausencia de toda discriminación basada en el sexo, y eliminando la segregación horizontal y vertical. Por ello, se garantizará la igualdad de oportunidades en el acceso y en el desarrollo profesional en la empresa, así como la elaboración de medidas que contribuyan a dicha igualdad en los diferentes grupos profesionales.



<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA ACCESO AL EMPLEO. SELECCIÓN Y DESARROLLO.</u>	<u>ACCIONES, RESPONSABLES Y CALENDARIO:</u>
7.1.1 Verificar que la denominación del puesto ofertado, los requisitos de acceso el lenguaje y las imágenes utilizadas en su publicación, son respetuosas con la igualdad de género y no adolecen de estereotipos.	7.1.1 Recoger y proporcionar para su análisis desde la perspectiva del respeto a la igualdad de género, una muestra representativa de ofertas de empleo llevadas a cabo por la empresa a lo largo de cada año. - Responsable: RRHH Híper + Dptº Selección y Desarrollo. - Plazo: Dentro del primer trimestre de cada año.
7.1.2 Verificar que la información solicitada por la empresa a los candidatos/as a un puesto, no incurre en estereotipos de género.	7.1.2 Verificar que el modelo de guion básico de entrevistas para contratación en puestos del grupo de inicio es respetuoso con la igualdad de género. - Responsable: DPTº Selección - Plazo: Dentro del primer trimestre del año 2016.
7.1.3 Garantizar la accesibilidad por igual a los potenciales candidatos/as de ambos sexos de la plantilla Alcampo a las ofertas de empleo vacantes de estructura.	7.1.3 La empresa publicará en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo comunicación de las vacantes que pretenda cubrir en el mismo, indicando la ruta de acceso en "MiAlcampo" de aquellas que se hayan hecho públicas en ese canal de comunicación, haciendo que nuevas oportunidades de desarrollo y mejores condiciones, puedan ser igualmente accesibles para las mujeres y los hombres de la plantilla Alcampo. - Responsable: RRHH y Dptº de Selección. - Plazo: Desde la entrada en vigor del Plan.
7.1.4 Favorecer la ampliación temporal de la jornada y de la retribución de personas adscritas al sector de Cajas, colectivo especialmente feminizado y que por la naturaleza de su actividad	7.1.4 Hacer público por medio accesible a la plantilla del Sector de Cajas, la posibilidad de optar por ampliar temporalmente su jornada y también su retribución al suplir la jornada a T/C o a T/P de más de 1000 horas de



presta sus servicios mayoritariamente a T/P.	jornada ordinaria en Cajas, de colaborador/a en situación de incapacidad temporal previsiblemente prolongada, o de excedencia durante el período de reserva de puesto de trabajo de la misma. Las partes firmantes del presente acuerdo pactan que su formalización se hará mediante un acuerdo de ampliación temporal de jornada no consolidable, y por el tiempo que efectivamente dure la eventualidad (incapacidad temporal o excedencia con reserva de puesto) que haya dado lugar a dicha sustitución, extinguiéndose en el mismo momento en que lo haga aquélla, y retornando el trabajador a la situación anterior a dicho acuerdo. - Responsable: RRHH. - Plazo: Desde la entrada en vigor del Plan.
7.1.5 Garantizar que en igualdad de idoneidad para el puesto, se prefiera al sexo subrepresentado hasta que éste alcance, al menos, el 40% de representación.	7.1.5 A lo largo de la vigencia del presente Plan, en igualdad de idoneidad para el desempeño de una función, se seleccionará a la persona del sexo subrepresentado (inferior al 40% de representación). - Responsable: RRHH hiper y Regionales, y Dptº de Selección y Desarrollo. - Plazo: desde la entrada en vigor del Plan.
7.1.6 Garantizar que la selección y proposición de potenciales se hace desde el respeto al criterio de igualdad de género, sin incurrir en estereotipos.	7.1.6 a) En la formación específica para los colaboradores/as con responsabilidad en la selección y en la detección de potenciales, se incorporarán instrucciones orientadas a que éstas se lleven a cabo de forma no sexista y respetuosa con la igualdad de género. - Responsable: Dptº de Formación y Dptº de Selección y Desarrollo.



	- Plazo: Dentro del 2º semestre del año 2016. 7.1.6 b) Seguir solicitando y obteniendo de las ETTs y de las consultoras de selección su compromiso con el principio básico de la igualdad de género, así como con el compromiso de la empresa con la selección y promoción del sexo subrepresentado en cada función, hasta alcanzar al menos el 40% de representación. - Responsable: RRLL y DPTº Selección y Desarrollo - Plazo: Al momento de la firma de contrato con las ETTs y con las empresas de selección. 7.1.6 c) En los procesos de selección de Mandos, garantizar que al menos el 60% de los candidatos/as preseleccionados y de los/las finalistas lo sean del sexo subrepresentado (inferior al 40%) en esa función, Siempre que no sea posible cumplir con estos porcentajes por causas ajenas a la voluntad de la empresa, analizar posibles mecanismos alternativos de solución, como recurrir a otras de fuentes de reclutamiento. - Responsable: RRHH Regionales, RRHH Hiper y Dptº Selección y Desarrollo. - Plazo: informar anualmente desde el primer trimestre del año 2017, y con cada apertura.
--	---



➤ **7.2. - FORMACIÓN.**

DIAGNÓSTICO: Respecto a las horas y participantes totales, los porcentajes de formación por género se mantienen en línea con los de plantilla total de Alcampo.

Toda la plantilla ha recibido, con motivo del I Plan de Igualdad, información y formación sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de género.

Tras el I Plan de Igualdad, la empresa ha suprimido cualquier connotación de género en las denominaciones de las categorías que se muestran en los catálogos de formación.

OBJETIVO GENERAL: La formación es una herramienta que favorece la empleabilidad, el desarrollo personal y profesional, la satisfacción de la plantilla y repercute de forma directa en el crecimiento del negocio, por lo que es objetivo de Alcampo en esta materia seguir formando a la plantilla en un mejor desempeño en igualdad de oportunidades, conocer el nivel de formación de la plantilla en cada momento para garantizarse que siempre contará con los profesionales mejor formados, y favorecer la movilidad horizontal y la participación en procesos de promoción a puestos de mayor responsabilidad, independientemente de su sexo,

Igualmente, la empresa quiere contar con una plantilla sensibilizada y comprometida con la Igualdad de Oportunidades, por eso, se hace necesario volver a incidir en la información y en la formación sobre la igualdad de género, como se hizo en el I Plan de Igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE FORMACIÓN:

7.2.1 Informar y Formar a toda la plantilla sobre los compromisos adquiridos por la Empresa en el II Plan Igualdad Alcampo.

ACCIONES, RESPONSABLES Y CALENDARIO

7.2.1 Campaña de información y formación sobre el II Plan Igualdad

Alcampo:

- Hacer público el II Plan de forma permanente en "MiAlcampo",
- Comunicar mediante un tríptico-resumen, adjuntado a nómina, las principales medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Impartir una formación de seguimiento obligatorio para toda la plantilla (actual y nuevas incorporaciones), sobre el II Plan y los compromisos adquiridos por la empresa.

- Este curso incorporará un apartado específico sobre prevención y solución de posibles supuestos de acoso sexual o por razón de sexo.

- **Responsable:** RRLL y Centro de Formación. **Plazo:** Información sobre la firma del Plan en MiAlcampo y en nómina dentro de los tres meses



7.2.2 Alcampo se asegurará de que los Partners pedagógicos (escuelas de idiomas, consultorías, Universidades...) estén informados y se comprometan a respetar la política de igualdad de la empresa.	siguientes a su entrada en vigor. Y formación a toda la plantilla en el plazo de 1 año desde la entrada en vigor del Plan. 7.2.2 Mantener como anexo al contrato de prestación de servicios con los partners pedagógicos de Alcampo, un compromiso de respetar nuestra política de igualdad de oportunidades y los compromisos adquiridos en el II Plan de Igualdad. - Responsable: Centro de Formación - Plazo: al momento de cada nueva contratación
7.2.3 Conocer el nivel de formación de la plantilla de cara a posibles cambios de función en horizontal o promociones.	7.2.3 Grabar al momento de la contratación, e incorporar la posibilidad de actualizarla a través del "Portal del Empleado", información relativa al nivel de estudios y formación complementaria de la plantilla, de cara a posibles movilizaciones horizontales o a su participación en procesos de promoción a puestos de mayor responsabilidad. Haciendo igualmente accesible a mujeres y hombres la posibilidad de ser tenidos en cuenta en virtud de su formación actual, impulsando y favoreciendo la selección del mejor capacitado, independientemente de que sea mujer u hombre. - Responsable: RRLL, Dptos de Personal y Colaboradores/as - Plazo: con cada nueva contratación, y actualización desde la incorporación de esta opción en el "Portal del Empleado".
7.2.4 Informar a toda la plantilla sobre el contenido del catálogo de formación.	7.2.4 a) El catálogo de formación de cada año estará disponible permanentemente en "InfoAlcampo". - Responsable: Comunicación y Centro de Formación - Plazo: Anualmente

7.2.5 Incidir en la formación de los responsables de selección, y proposición de potenciales, desde la perspectiva de género. 7.2.6 Favorecer la formación transversal que contribuya a corregir la segregación horizontal y a satisfacer el interés personal de los colaboradores de ambos sexos por igual, por su propia formación.	7.2.4 b) Al momento de la entrevista de actividad, informar a la plantilla sobre los distintos itinerarios formativos, así como sobre la formación más adecuada a su perfil. - Responsable: Todos los responsables de equipos - Plazo común: Anualmente 7.2.4 c) Informar, desagregadamente por sexo, de los tipos de cursos de formación (Producto-oficio o Management) impartidos a la plantilla cada año. - Responsable: Centro de Formación - Plazo común: Anualmente 7.2.5 Proporcionar al colectivo de colaboradores/as con responsabilidad en la selección y desarrollo, formación específicamente orientada a realizar su cometido desde el respeto a la igualdad de género. - Responsable: Dptº Selección y Desarrollo y Centro de Formación - Plazo: Actualización de esta formación específica en el segundo semestre del 2016 y primero del 2017. 7.2.6 Posibilidad de que mujeres y hombres de la plantilla, con antigüedad igual o superior a 1 año, más allá de la formación específica en producto-oficio o management en función de su puesto de trabajo, puedan por igual y voluntariamente, realizar en su centro de trabajo y fuera de su horario laboral, la formación e-learning que la empresa predetermina en un Catálogo de Formación Voluntaria. - Responsable: Centro de Formación - Plazo: Entre el 2º semestre del 2016 y primero del año 2017
---	---



7.2.7 Favorecer la formación de los trabajadores/as en situación de excedencia por cuidado de familiar.

7.2.7 Informar a los trabajadores/as en situación de excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo, al momento del reconocimiento del derecho a la misma, sobre el derecho que les asiste a solicitar, especialmente con ocasión de su reincorporación, la realización de los cursos específicos de su función.

- **Responsable:** RRHH
- **Plazo:** Desde la entrada en vigor del Plan.



➤ **7.3. - COMUNICACIÓN**

DIAGNÓSTICO: Alcampo cuenta con diferentes canales y vías de comunicación interna y externa, cuyo lenguaje, así como las imágenes utilizadas, han sido modificadas a lo largo de la vigencia del I Plan de Igualdad para suprimir cualquier connotación o estereotipo social de género.

OBJETIVO GENERAL: Alcampo se compromete con una comunicación interna y externa que siga promoviendo una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus funciones, así como un uso no sexista del lenguaje y las imágenes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE COMUNICACIÓN:

7.3.1 Informar, a través de los distintos canales de comunicación interna y externa de la empresa, sobre la política y el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ACCIONES, RESPONSABLES Y CALENDARIO:

7.3.1 Campaña de información y formación sobre el II Plan Igualdad Alcampo:

- Hacer público el II Plan de forma permanente en "MiAlcampo",
- Comunicar mediante un tríptico-resumen, adjuntado a nómina, las principales medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Incorporar en la Memoria de la empresa referencia a la firma del II Plan de Igualdad Alcampo y a las acciones derivadas de él, así como dar publicidad del mismo en los medios.

- **Responsable:** Dptos Comunicación Interna y Externa
- **Plazo:** dentro de los 3 primeros meses tras la firma del Plan, y a la publicación de la Memoria, respectivamente.

7.3.2 Verificar que los documentos de comunicación habituales (manual de acogida, manuales de formación, revistas, cartelización, etc), siguen sin incurrir en un uso estereotipado o sexista del lenguaje o las imágenes, corrigiéndolo en su caso, y evitándolo en las comunicaciones futuras.

7.3.2 a) Entregar a la Comisión un ejemplar de los documentos habituales de comunicación interna para verificar que no se incurre en un uso estereotipado del lenguaje o imágenes.

- **Responsable:** Comunicación Interna
- **Plazo:** anualmente, desde 2º semestre 2016

7.3.2 b) Entregar a la Comisión un ejemplar del informe de "RSC" y de la "Memoria", así como de las comunicaciones publicadas en los medios, para verificar el uso de lenguaje e imágenes neutras respecto al sexo de la plantilla, y la incorporación de un capítulo específico sobre el Plan de Igualdad. -**Responsable:** Comunic. Externa -**Plazo:** mes siguiente a su edición.



➤ **7.4. - CONCILIACIÓN**

DIAGNÓSTICO: Alcampo cumple con las medidas de conciliación previstas legalmente y en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, que establece mejoras al respecto.

La inmensa mayoría de la plantilla de ALCAMPO trabaja en jornada continua de mañana o de tarde, y de ella, por la propia naturaleza del negocio, aproximadamente la mitad lo hace dentro del sistema de turnos rotativos,

Salvo una parte del colectivo adscrito al Sector de Cajas, que por la propia naturaleza de la función, y tal como permite el Convenio Colectivo, conoce los horarios con un mes de antelación, la plantilla tiene certeza de su horario y conoce su calendario con carácter anual.

El personal de plantilla de oficinas disfruta de flexibilidad de hasta 1 hora en la entrada y la salida, y la plantilla base de este colectivo, además, de medidas de flexibilidad de horario en verano.

OBJETIVO GENERAL: Se pretende proporcionar las mejores condiciones para conseguir un entorno de trabajo favorable a un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar de todos, mujeres y hombres, con y sin responsabilidades familiares, como estrategia para favorecer la corresponsabilidad y en beneficio de todos, sin necesidad de poner ningún foco sobre el colectivo de mujeres con responsabilidades familiares, y así, ir reduciendo poco a poco diferencias.

Alcampo debe seguir garantizando que por el ejercicio de medidas de conciliación por un/a trabajador/a, no podrá derivarse ningún tipo de perjuicio o discriminación en términos de promoción, o un perjuicio para el resto de sus condiciones laborales.

Además, seguir profundizando en sensibilizar, mediante medidas específicas al efecto, en la corresponsabilidad mutua de hombres y mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

7.4.1 Permisos orientados a favorecer la conciliación de vida personal y profesional.

ACCIONES, RESPONSABLES Y CALENDARIO:

7.4.1 a) El permiso retribuido de hasta un máximo de 6 horas anuales del art. 36.H.3. del Convenio Colectivo, previsto para el acompañamiento a urgencia médica de un menor de 15 años, se amplía para los supuestos de atención a situaciones puntuales imprevisibles de fuerza mayor debidamente justificadas y acreditadas, coincidentes con el horario de trabajo, respecto de hijos/as menores de 15 años y también de familiares en primer grado por consanguinidad que por edad, enfermedad o accidente no puedan valerse por sí mismos.

- Responsable: RRHH

- Plazo: Desde la entrada en vigor del Plan.



	7.4.1 b) Licencia no retribuida de hasta un mes por fallecimiento de uno de los progenitores cuando los hijos/as sean menores de 16 años. - Responsable: RRHH - Plazo: Desde la entrada en vigor del Plan. 7.4.1 c) Ampliar los períodos de excedencia: - Se amplían de 3 a 4 los años de excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. - Se amplían de 2 a 3 los años de excedencia por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. - Se amplía de 1 a 2 años, el derecho a la reserva de su puesto de trabajo en caso de excedencia por cuidado de hijo/a. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. - Responsable: RRLL - Plazo: Desde la entrada en vigor del Plan. 7.4.1 d) La licencia no retribuida prevista en el art.39 VIII del CC, siempre que la organización del trabajo lo permita, y previa autorización por la empresa, se
--	---

7.4.2 Flexibilizar la jornada de trabajo haciéndola más compatible con la conciliación de vida personal y profesional.	podrá disfrutar de forma acumulada a principio o fin de licencia o vacaciones, en periodos de 1, de 2 o de 3 meses completos en los siguientes supuestos: - cuidado de hijos/as mayores de 3 y menores de 12 años. - sometimiento a técnicas de reproducción asistida debidamente acreditada, - trámites de adopción internacional debidamente acreditada, distintos de los contemplados en el artículo 37.3 f) del ET. - Responsable: RRHH - Plazo: Desde la entrada en vigor del Plan. 7.4.1 e) Se considera causa justificada para el disfrute de la licencia no retribuida prevista en el art. 37 del Convenio Colectivo, de 2 a 30 días/año, no coincidentes con principio o fin de vacaciones, licencias, puentes o periodos de máxima actividad, la enfermedad de hijo/a menor de 12 años siempre que sea debida y documentalmente acreditado por facultativo, y se de incompatibilidad de la jornada laboral del otro progenitor con su cuidado. Manteniendo inalterados el resto de términos y requisitos del art 37 del CC. - Responsable: RRHH - Plazo: Desde la firma del Plan
7.4.2 a) Los trabajadores/as que desempeñen labores de administración podrán mantener la flexibilidad de su horario de forma que dispongan de hasta 1 hora arriba o abajo entre la entrada y la salida del trabajo, en función del tiempo dedicado al de descanso para la comida, siempre que se respeten las necesidades organizativas y de servicio, quedando garantizada una correcta atención a los	



objetivos del puesto.

7.4.2 b) "Fines de semana para la Conciliación": En aras a favorecer una mejor conciliación de la vida profesional y de la vida personal y familiar de las mujeres y hombres de Alcampo, y por ende a contribuir indirectamente a una mayor igualdad entre ambos, al menos 2 de las 6 libranzas de S+D previstas en el art 30 del Convenio Colectivo y en acuerdo de empresa sobre descanso semanal, (para quienes prestan sus servicios 6 días de trabajo de promedio semanal en cómputo anual)-se disfrutarán acumuladas a 1 Viernes o a 1 Lunes, resultando 2 fines de semana de 3 días consecutivos al año (uno por semestre).

- **"Libranzas para la Conciliación":** Igualmente, en la medida en que sea compatible con la correcta organización, se procurará que los trabajadores/as que presten servicios 4 ó 5 días de promedio semanal en cómputo anual, disfruten de al menos 6 libranzas de 2 días consecutivos en el año, de los cuales, 2 lo sean de domingo unido a sábado o a lunes, en función de lo que resulte más compatible con una correcta organización del sector en el que se presten sus servicios.

- Responsable: RRLL Y RRHH
- Plazo: Desde calendario laboral 2017.

7.4.2 c) Aquellos colectivos del ámbito administrativo que por la naturaleza de su trabajo tengan claramente definidos períodos punta y valle de trabajo, sin detrimento del número de horas anuales respectivamente contratadas, podrán acordar con su superior jerárquico la posibilidad de distribuir su jornada de



	forma irregular, de manera que presten servicios 7 ó 9hs/día respectivamente, en función de estar en período predefinido como "valle" o "punta".
	- Responsable: RRHH - Plazo: Desde la entrada en vigor del Plan.
7.4.3 Facilitar el régimen de visitas de menores de 16 años.	7.4.3 a) Permitir la modificación del turno de trabajo de 1 día al mes, para cumplir con el régimen de visitas previa y documentalmente acreditado de hijo/a menor de 16 años, previsto con la antelación suficiente que garantice la correcta prestación del servicio y la organización del departamento. - Responsable: RRHH - Plazo: Desde la entrada en vigor del Plan. 7.4.3 b) Dar preferencia al cambio de centro de trabajo, con el fin de favorecer el régimen de visitas de un hijo/a menor de 16 años. - Responsable: RRL - Plazo: Desde el la entrada en vigor del Plan.
7.4.4 Fomentar la corresponsabilidad en la maternidad/paternidad.	7.4.4 a) El permiso de paternidad de 13 días, se podrá ver ampliado en 1 semana si el padre disfruta de 4 de las 10 semanas del permiso de maternidad susceptibles de disfrutarse por el padre o por la madre. - Responsable: RRHH - Plazo: Desde la entrada en vigor del Plan.



7.4.4 b) Cuando al menos la mitad de las vacaciones de invierno o de verano programadas en el calendario del padre, coincidan con las 16 semanas de baja maternal o con los 14 días de lactancia, siempre que sea compatible con la correcta organización del servicio, el turno vacacional del padre se podrá trasladar para su disfrute, de mutuo acuerdo con la empresa, a fecha distinta a la inicialmente prevista, excepcionalmente incluso fuera del año de su devengo si para evitar el solapamiento de estos periodos, no fuese posible hacerlo dentro de él. - **Responsable:** RRHH - **Plazo:** Desde la entrada en vigor del Plan.

7.4.4.c) El padre podrá optar por modificar el momento de disfrute de sus vacaciones con el fin de unir las al momento del disfrute de los 13 días de paternidad, salvo en caso de coincidencia con periodos de máxima actividad.

- **Responsable:** RRHH

- **Plazo:** Desde la entrada en vigor del Plan.

7.4.4 d) Incorporar en el "portal del empleado" información permanente sobre todos los permisos relativos a la maternidad/paternidad, con especial hincapié en los permisos para hombres favorecedores de la corresponsabilidad.

- **Responsable:** RRHH

- **Plazo:** desde la entrada en vigor del Plan.

7.4.5 Favorecer la cercanía al centro de trabajo siempre que se den vacantes o intercambio de personal de la misma función que asuman las condiciones y régimen de jornada del nuevo centro de trabajo.

- **Responsable:** RRHH y RRHH Regionales.

- **Plazo:** desde la entrada en vigor del Plan.

7.4.5 Flexibilizar el lugar de prestación de servicios.



➤ 7.5 - RETRIBUCIÓN.

DIAGNÓSTICO: La plantilla cuenta con remuneraciones superiores a las mínimas previstas por Convenio Colectivo (Complemento de Puesto de Trabajo, Complemento Personal, Remuneración Variable por objetivos, Sistema de Desarrollo y Productividad, Valprima y Participación en Beneficios) Los Mandos perciben una retribución variable en función de la consecución de objetivos anuales, y el resto de la plantilla un incentivo de productividad en función de una evaluación de su nivel de desarrollo profesional (Sistema de Desarrollo y Productividad = SDP). Este sistema recoge las funciones que tiene asignadas cada categoría profesional y en base al nivel de importancia de las mismas, se puntúan y se les asigna un valor monetario. Según la consultora que realizó el primer diagnóstico, el proceso de SDP es completo y detallado, y los criterios que utiliza no introducen ningún sesgo discriminatorio, si bien, siempre cabe una cierta discrecionalidad de quien evalúa.

A la fecha del 2º diagnóstico, diciembre de 2014, en el colectivo de Cuadros (hoy integrados en el colectivo de Mandos) se encontraron diferencias a favor de los hombres en todas las franjas de antigüedad, salvo para la de 6 a 10 años de antigüedad en el puesto, en la que se daba coincidencia casi total con la retribución media de las mujeres, si bien la diferencia global se ha acortado ligeramente, al ser un 1% inferior a la diferencia existente en el 2010. En el diagnóstico del 2014, el colectivo de Mandos mantiene diferencias siempre a favor de los hombres, salvo en la franja de antigüedad comprendida entre 0 y 5 años de antigüedad en el puesto, en la que las retribuciones se igualan. Y en el grupo de profesionales, las remuneraciones totales en hombres son en todos los casos ligeramente superiores a las de las mujeres, en torno a un 1%, lo que ha supuesto reducirlas a la mitad respecto a las detectadas en el primer diagnóstico.

OBJETIVO GENERAL: Corregir las diferencias retributivas entre géneros, reduciendo, hasta eliminarlas, las diferencias a favor del colectivo de hombres en la retribución que potencialmente se les asigna como posible en función de la mejor o peor consecución de sus objetivos individuales, asignando a mujeres y hombres en la misma función y nivel de desempeño, niveles potenciales de retribución variable equiparables. Así como potenciando la incorporación del colectivo de mujeres Mandos, en la misma proporción que los hombres, a los sectores comerciales tradicionalmente mejor retribuidos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE RETRIBUCIÓN:

7.5.1 Transparencia y objetividad en los criterios de determinación de la estructura salarial.

INDICADORES, RESPONSABLES Y CALENDARIO:

7.5.1 Informar a la Comisión de Seguimiento de los criterios (manejo de dinero, formación técnica especializada etc) de percepción de los distintos complementos de puestos de trabajo de las funciones especialmente feminizadas y masculinizadas, y comparar entre sí sus Complementos de Puesto de Trabajo para verificar si su valor relativo obedece a criterios objetivos.

24



II Plan de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Alcampo. 16 de Diciembre de 2015

7.5.2 Verificar las eventuales diferencias salariales entre los colectivos de mujeres y hombres que desempeñen la misma función y en el mismo tramo de antigüedad y adoptar medidas correctoras, en su caso.	- Responsable: RRLL - Plazo: Dentro del segundo semestre 2016. 7.5.2 Informar de la evolución salarial media de mujeres y hombres por grupos profesionales y tramos de antigüedad para verificar la corrección de las posibles diferencias. - Responsable: RRLL - Plazo: Anualmente, desde Diciembre 2016.
---	---



➤ **7.6. - SEGURIDAD Y SALUD**

DIAGNÓSTICO: Existe un Protocolo de Prevención de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo acordado con la Representación Legal de los Trabajadores en el año 2007, que será objeto de revisión en los términos previstos en el presente Plan.

OBJETIVO GENERAL: Profundizar en la dimensión de género en materia de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de adaptarla a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE FORMACIÓN:

7.6.1 Hacer un seguimiento y análisis, desagregado por sexo, de la siniestralidad y enfermedad profesional, en las funciones feminizadas/masculinizadas de la empresa.

ACCIONES, RESPONSABLES Y CALENDARIO:

7.6.1 Información desagregada por sexo de la siniestralidad y enfermedad profesionales, incidiendo en las funciones feminizadas/masculinizadas de la empresa.

- Responsables: Dpto Prevención y Riesgos Laborales.

- Plazo: anualmente, desde la entrada en vigor de Plan.

7.6.2 Revisar y dar difusión al Protocolo de Acoso, así como informar del resultado de cada proceso de investigación.

7.6.2 a) El protocolo de Acoso en su conjunto, y dentro de él también la parte referida al acoso sexual o por razón de sexo, se modificará introduciendo los siguientes cambios:

- Definiendo plazos de urgencia para el desarrollo del proceso completo de toma de declaraciones, investigación, valoración y decisión de la empresa, así como procedimientos claros y garantistas de la confidencialidad.

- Intervinientes. Se admite la posibilidad de que, tanto la persona presuntamente acosada como el presunto acosador, si así lo desean, puedan asistir a su declaración acompañados de un tercero, incluido un representante legal de los trabajadores, que sin embargo, no tendrá capacidad de emitir voto en la comisión

- En las comisiones de acoso sexual o por razón de sexo, deberá haber una persona técnica experta en este tipo de acoso.

- Los miembros que en cada caso integren la Comisión de Instrucción



de un presunto protocolo de acoso o por razón de sexo, tendrán información previa sobre el protocolo completo de actuación, información legal sobre la materia, así como habilidades sociales para el manejo de conflictos.

- **Responsables:** Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso que se constituya a tal efecto, dependiendo del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- **Plazo:** Dentro del primer trimestre desde la entrada en vigor del presente Plan.

7.6.2 b) Publicar en el tablón de anuncios de cada centro y en la intranet (en MiAlcampo) una copia del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

- **Responsables:** RRLL

- **Plazo:** Desde la entrada en vigor del Plan.

7.6.2 c) Informar sobre el resultado de la investigación de las denuncias sobre acoso sexual o por razón de sexo.

- **Responsables:** La comisión Instructora del presunto supuesto de acoso.

- **Plazo:** Desde la entrada en vigor del Plan.

7.6.2 d) La eventual constatación de una situación de acoso sexual o por razón de sexo será sancionada como infracción muy grave.

- **Responsables:** Responsables de RRHH.

- **Plazo:** Desde la entrada en vigor del Plan.



➤ **7.7. - MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

DIAGNÓSTICO: La empresa tiene suscrito un Convenio de colaboración para la Sensibilización y la Contratación de Mujeres Víctimas de Violencia de Género con el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, que viene aplicándose en sus dos vertientes con resultados muy satisfactorios, incluso formalmente reconocidos por las organizaciones que trabajan con este colectivo, en la medida en que la empresa se hace eco del mensaje "Hay Salida" con sus colaboradores/as y con sus clientes (chapas, vinilos en probadores, separadores de compra, posters, etc), y además, ha formalizado más de 125 contrataciones laborales con mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo a que cada una de ellas pueda disfrutar de una segunda oportunidad.

OBJETIVO GENERAL: Seguir mejorando las condiciones de vida de las mujeres víctimas de violencia de género en la plantilla de Alcampo, seguir favoreciendo la integración laboral de las mujeres de este colectivo, y seguir sensibilizando a la plantilla y a los clientes en la erradicación de este mal.



OBJETIVOS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

7.7.1 Mantener colaboraciones orientadas a la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género y a la sensibilización de colaboradores/as y clientes, así como mejorar las condiciones laborales de las mujeres de este colectivo integradas en la plantilla, y asesoramiento técnico para ellas.

ACCIONES, RESPONSABLES Y CALENDARIO:

7.7.1 a) Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados de la colaboración de la empresa con el Ministerio de Igualdad u otros organismos competentes para la contratación de Mujeres Víctimas de Violencia de Género, con salvaguarda de la confidencialidad de los datos atendiendo a la L.O.P.D y sobre las acciones de sensibilización llevadas a cabo.

- Responsable: RRLL

- Plazo: anualmente desde enero de 2017.

7.7.1 b) Informar a la Comisión de Seguimiento sobre las acciones adoptadas en beneficio de las mujeres víctimas de violencia de género y su resultado, con reserva de la confidencialidad e intimidad personal de la información.

- Responsable: RRLL

- Plazo: anualmente desde enero de 2017

7.7.1 c) Facilitar el asesoramiento profesional, directo y confidencial de una organización especializada en el asesoramiento y ayuda a las mujeres víctimas de violencia de género, proporcionando el acceso a un contacto.

- Responsable: RRLL

- Plazo: Dentro del segundo trimestre desde la firma del Plan.

7.7.1 d) Alcampo amplía de 6 a 12 meses la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora en caso de traslado de ésta con motivo de su condición de víctima de violencia de género. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.



7.7.2 Recordar a la plantilla, por los medios de comunicación interna (MiAlcampo), los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género. 1.- Reducción de jornada para trabajadoras víctimas de violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.	- Responsable. RRLL - Plazo: Desde la entrada en vigor del Plan. 7.7.1 e) En caso de movilidad de geográfica a otro centro de trabajo de Alcampo como consecuencia de su condición de víctima de violencia de género con orden de alejamiento, y/o sentencia firme, o reconocimiento de dicha condición por los servicios sociales pertinentes, la empresa se compromete a contribuir a los gastos correspondientes al traslado, mediante aportación económica por importe de 500€. - Responsable. RRHH - Plazo: Desde la entrada en vigor del Plan. 7.7.1 f) En las bajas médicas asociadas a un maltrato, con orden de alejamiento y/o sentencia firme, o reconocimiento de dicha condición por los servicios sociales pertinentes, la empresa no descontará los 3 días de carencia de la primera de las bajas del año, incluso si luego hubiera otra/s posteriores. - Responsable. RRLL - Plazo: Desde la entrada en vigor del Plan. 7.7.2 Mantener la publicación en el tablón de anuncios de cada centro y en la intranet de los derechos legalmente reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.
---	---



2. - Movilidad Geográfica para trabajadoras víctimas de violencia de género La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa, estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tiene una duración prevista legalmente por seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora, Terminado ese periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. 3. - Suspensión de contrato de trabajo El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión previsto legalmente, tiene una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. 4. - Extinción del contrato El contrato de trabajo se extinguirá, con causa motivada y probada, por
--



decisión de la trabajadora qu se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5.- Extinción por causas objetivas.

No se computarán como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales oficiales de atención o servicios de salud, según proceda.

6.- Formas y efectos del despido disciplinario

Será también nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]



8.- COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE IGUALDAD.

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 fase de seguimiento de este Plan se realizará regularmente, con carácter anual, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en su ejecución. Este conocimiento posibilitará su revisión en caso de considerarse necesaria, proporcionando al Plan la **flexibilidad necesaria** para su éxito.

Para ello, se constituirá la Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad cuyas competencias serán:

8.1.- Resolver conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad, siendo preceptiva la intervención de la Comisión con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente. Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general consensuadas con la Dirección de Desarrollo Humano de Alcampo se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

8.2.- Recabar y analizar información sobre el grado de cumplimiento y de consecución de objetivos del Plan.

8.3.- Analizar y valorar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan, así como los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, su pertinencia y eficiencia respecto a las necesidades de la plantilla, para en su caso, introducir las correcciones que se consideren necesarias para la consecución del fin último que se pretende, e identificar y aprobar la incorporación de nuevas acciones a este Plan.

La comisión tendrá una **composición paritaria**, constituida por la Dirección de la Empresa y por las secciones sindicales firmantes del Plan con representación en Alcampo.

Las partes que conforman esta Comisión, podrán llevar **personal de asesoramiento** a la Comisión de Seguimiento (1 asesor por cada sindicato y 1 por empresa), con voz, pero sin voto.

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



Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este Plan, la comisión, con carácter ordinario, se reunirá semestralmente en los dos primeros años de su vigencia (2016 y 2017) y anualmente en los años 3º y 4 (2018 y 2019). (Ambas partes acuerdan que entre el segundo semestre del 2016 y el primero de 2017 se analice en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan, la posibilidad de computar el período de baja maternal y la lactancia a efectos del cálculo de Valprima). En caso de celebración de reunión extraordinaria, ésta se llevará a cabo 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 reunión mediante escrito motivador de su celebración a petición de cualquiera de las 2 partes firmantes del Plan.

La empresa se compromete a facilitar los medios materiales necesarios (información razonable que se precise, sala de reuniones, tomas de red para P.C., etc.) para el cumplimiento de las funciones encomendadas.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Igualdad, la máxima responsabilidad en cuanto al cumplimiento del presente Plan corresponde a la Dirección de Recursos Humanos de Alcampo.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al III Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III); 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).

9.- DEFINICIONES RELATIVAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO.

9.1.- 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.

MM



9.2.- Discriminación directa e indirecta.

Se considerará 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.

Se considerará 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, con las salvedades previstas en la ley.

9.3.- 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.

9.4.- Indemnidad frente a represalias.

Se considerará también discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable 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.

9.5.- Diferencia entre 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.

9.6.- 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.

9.7.- 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.

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

El principio de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo privado, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

9.9.-Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor y desempeño.

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 y a desempeño equivalente, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, 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 aquélla.

9.10.- Sexo subrepresentado se considera a aquél que no alcance la paridad conforme a la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, es decir, una presencia mínima del 40%.

/

/