

III PLAN DE IGUALDAD DE ALCAMPO S.A.



CCOO
servicios

III Plan de Igualdad de Alcampo S.A.



1 Introducción

1.1 Presentación de la empresa

Alcampo es una empresa de distribución, filial del grupo francés Auchan, que opera en España bajo los formatos de supermercados, hipermercados y comercio online.

Alcampo se constituyó como empresa en 1979 e inició su actividad en España en 1981 con la apertura de un hipermercado en Utebo (Zaragoza), siendo la primera experiencia de internacionalización del Grupo Auchan.

Recientemente, durante la negociación del presente Plan de Igualdad, Alcampo ha suscrito un acuerdo para la adquisición de varios activos, cuyos empleados se irán integrando paulatinamente en los equipos de Alcampo a medida que las tiendas se transfieran, y la finalización de esta operación, Alcampo operará en 16 Comunidades Autónomas con 408 tiendas en España entre hipermercados y supermercados, además de 53 gasolineras, y contará con más de 23.000 personas trabajadoras.

1.2 Marco legislativo de igualdad en el empleo

El presente Plan de Igualdad responde a las exigencias normativas establecidas tanto por la legislación nacional como internacional.

En este sentido, el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, aparece regulado en las directivas desarrolladas por Tratados Internacionales y Conferencias Mundiales de Naciones Unidas y de la Unión Europea.

Así, la Directiva 75/117/CE de 10 de febrero de 1975, desarrolló el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

Adicionalmente, en la Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas 79/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, se reflejó la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, y en su Directiva 86/378/ CEE, de 24 de julio de 1986, la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social.

Posteriormente, mediante la Directiva 97/80/CE, de 15 de diciembre de 1997, se reguló la carga de la prueba en caso de discriminación por razón de sexo, que también contiene disposiciones cuya finalidad es la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como mediante Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, que desarrolló la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Por último, a este respecto y dado que las mencionadas Directivas han ido sufriendo modificaciones con el paso del tiempo, mediante la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2006/54/CE, de fecha 5 de julio de 2006, se estableció un texto con las principales disposiciones existentes en este ámbito, así como con las novedades derivadas del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

En España, el derecho de igualdad y no discriminación por razón de sexo se encuentra amparado por los siguientes preceptos constitucionales:

Artículo 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 14: Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Este principio de la igualdad, se ha ido desarrollando y ha ido adquiriendo mayor presencia en nuestra sociedad, siendo que el 22 de marzo de 2007, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIMH) y la Ley 15/2022, cuyas novedades principales radican en la prevención de las conductas discriminatorias y previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad mediante la incorporación de medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

Una de las medidas más relevantes incorporadas por esta Ley Orgánica fue implantar el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientas cincuenta personas trabajadoras.

Dicha Ley Orgánica, fue modificada mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporando cambios muy significativos.

Adicionalmente, respecto a los planes de igualdad, el citado Real Decreto, incluyó los siguientes cambios:

- Circunscribió la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad a empresas con cincuenta o más personas trabajadoras.
- Modificó y desarrolló el contenido del informe diagnóstico de situación y del plan de igualdad.
- Incluyó la obligación de registrar e inscribir los planes de igualdad por parte de las empresas.
- Estableció la obligación de llevar a cabo un registro de los valores medios de salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Posteriormente, fruto de la necesidad de dar un mayor desarrollo reglamentario a los cambios introducidos respecto de los Planes de Igualdad, se aprobaron el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, (en adelante Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, respectivamente), así como la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

A este respecto, el Real Decreto 901/2020, desarrolló el contenido de los planes de igualdad y el diagnóstico, los contenidos y las materias del mismo, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, incluyendo, entre otras medidas, las siguientes obligaciones y directrices:

- Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del Real Decreto (14 de enero de 2021), deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión.
- La creación de una comisión negociadora paritaria, formada por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.
- El periodo de vigencia del plan de igualdad no será superior a cuatro años y deberá contener el procedimiento de seguimiento, evaluación y revisión de su contenido.
- La inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), deberá realizarse dentro del plazo de 15 días a partir de la firma del plan de igualdad y la solicitud tendrá que ir acompañada de una hoja estadística según el modelo establecido.

Por su lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, desarrolló la obligación de las empresas de aplicar el principio de transparencia retributiva mediante los siguientes instrumentos:

- Registro retributivo, obligatorio para todas las empresas. En dicho registro se tienen que incluir los valores medios de los salarios y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor (incluyendo personal directivo y altos cargos).
- Auditoría retributiva, obligatoria para aquellas empresas que tengan obligación de elaborar un plan de igualdad. Se incluirá un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa (con la valoración de los puestos de trabajo y el análisis de otros factores relevantes) y el establecimiento de un plan de actuación para corregir las desigualdades.
- Valoración de puestos de trabajo, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

Además, dicho Real Decreto 902/2020 dispone, en su Disposición Final Primera, la aprobación de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

Y, en cuanto a la Ley 15/2022, se presenta como un mínimo común normativo que contiene las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español, y al mismo tiempo alberga las garantías básicas de la igualdad y la no discriminación que den cobertura a las discriminaciones existentes y a las que están por venir.

Asimismo, la citada ley, con el fin de garantizar la tutela del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, establece una serie de procedimientos cuya efectividad permiten la tutela y reparación en toda su integridad de este derecho, mediante el establecimiento de un régimen de infracciones y sanciones proporcionado y razonable, que permite una compensación real a las víctimas de discriminación.

1.3 Definiciones

A fin de aplicar una interpretación común al contenido del Plan de Igualdad, se recogen las siguientes definiciones y contenido establecidos en la LOIMH, así como en la Ley 15/2022:

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

El artículo 3 de la LOIMH, define el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como 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 de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo:

El artículo 5 de la LOIMH establece que 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 e, incluso, al trabajo por cuenta propia, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las de prestaciones concedidas por las mismas.

- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:

De conformidad con lo establecido en el artículo 43 de la LOIMH, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- Discriminación directa:

En cuanto a este tipo de discriminación, el artículo 6.1 de la LOIMH recoge que es 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.

Por su parte, la Ley 15/2022, define la discriminación directa como la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra, que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

- **Discriminación indirecta:**

Se considera discriminación indirecta, 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, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.3 de la LOIMH.

Por su parte, la Ley 15/2022, define la discriminación indirecta como aquella que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona, o puede ocasionar, a una o varias personas, una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

- **Acoso discriminatorio:**

Constituye acoso, a los efectos de la LOIMH, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Acoso sexual:**

El artículo 7.1 de la LOIMH, define este acoso como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga por propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **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 y ofensivo, según lo dispuesto en el artículo 7.2 de la LOIMH.

Adicionalmente, el artículo 7.3 del mismo texto legal, recoge que se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Así mismo, el artículo 7.4 concreta que 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.

- **Discriminación directa por embarazo o maternidad:**

El artículo 3 de la LOIMH recoge que constituye discriminación directa por razón de sexo, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- 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, según lo establecido en el artículo 9 LOIMH.

Por su parte, el artículo 6 de la Ley 15/2022, define las represalias como cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir, o hacer cesar, una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

- Inducción, orden o instrucción de discriminar.

Se define en la Ley 15/2022, como discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:

El artículo 10 de la LOIMH recoge que los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyen, o causen, discriminación por razón de sexo, se considerarán nulos y sin efecto y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga que se cometan conductas discriminatorias.

- 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.

En ese sentido, el artículo 11 de la LOIMH dispone que las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos por la citada ley.

Por otro lado, la Ley 15/2022 considera acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar, cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán

aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

El artículo 44 de la LOIMH dispone que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- Planes de Igualdad:

En este sentido, el artículo 46 de la LOIMH, define los planes de igualdad como el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

Adicionalmente, y en orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, se asumen como propias de Alcampo S.A. (en adelante, Alcampo), las definiciones recogidas en la Constitución Española, en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres:

- 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 Española, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya producido la discriminación.

- Víctima de violencia de género:

La violencia de género se define en el artículo 1.1 de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género como aquella manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres que se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean, o hayan sido sus cónyuges, o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Dicha violencia comprende todos los actos de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación de libertad arbitraria.

- Trabajo de igual valor:

El artículo 4 del Real Decreto 902/2020 dispone que un trabajo tendrá igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo, en realidad, sean equivalentes.

Añade que se entiende por naturaleza de las funciones o tareas, el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo, como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

En cuanto a las condiciones educativas, especifica que son las que se correspondan con las cualificaciones regladas y que guarden relación con el desarrollo de la actividad.

Por otro lado, respecto a las condiciones profesionales y de formación, se definen como aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

Y, en cuanto a las condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño, se definen como aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

- Registro retributivo:

El artículo 5 del Real Decreto 902/2020, establece que el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

El registro retributivo se realiza por cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

- Auditoría retributiva:

La auditoría retributiva tiene por objeto la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse, en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, según lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020.

2 Disposiciones Generales

2.1 Ámbito personal, territorial y temporal de aplicación.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todo el territorio español y, de conformidad con los términos dispuestos en el artículo 10 del Real Decreto 901/2020, incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa Alcampo S.A. distribuidas por todo el territorio nacional.

Tanto la auditoría retributiva como el informe diagnóstico, se han realizado analizando los datos de los distintos formatos reseñados anteriormente: hipermercados y supermercados.

Los centros de trabajo que, a la fecha de formalización del Plan de Igualdad, resultan afectados y, sin perjuicio de que, durante la vigencia del Plan se produzcan variaciones, son los que se encuentran en las siguientes comunidades autónomas y provincias:

Andalucía : Almería, Cádiz, Granada, Jaén, Málaga, Sevilla

Aragón : Huesca, Teruel, Zaragoza

Asturias :Principado de Asturias

Baleares : Palma de Mallorca

Canarias : Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas de Gran Canaria

Castilla-La Mancha : Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Toledo

Castilla y León : Ávila, Burgos, Soria.

Cataluña : Barcelona, Tarragona.

Comunidad Valenciana : Alicante, Castellón de la Plana, Valencia

Galicia : La Coruña, Vigo, Ferrol, Vilagarcía de Arosa .

Madrid

Murcia

Navarra

País Vasco : Bilbao, San Sebastián, Vitoria

La Rioja : Logroño

El plan tendrá una vigencia de cuatro años, que comenzará a contar a partir del 1 de mayo de 2023 y hasta el 1 de mayo de 2027.

En este plazo, se llevarán a cabo las acciones establecidas en el mismo a fin de alcanzar los objetivos en materia de igualdad.

Adicionalmente, respecto al ámbito de aplicación, debe reseñarse que, a la vista de que recientemente, durante la negociación del presente Plan de Igualdad, Alcampo ha llegado a un acuerdo para la adquisición de determinados activos (supermercados ubicados en las regiones de Madrid, Aragón, Asturias, Castilla y León, Galicia, Cantabria, Navarra y País Vasco), como consecuencia del cual, las personas trabajadoras que forman parte de estas tiendas, se integrarán progresivamente en Alcampo, el presente plan se procederá a revisar una vez haya transcurrido un año completo de enero a diciembre desde la integración de todas las tiendas, realizando un diagnóstico de su situación en materia de Igualdad al objeto de integrar, en caso de que sea necesario, medidas específicas.

2.2 Partes que lo conciertan

El presente Plan de Igualdad se aprueba en el seno de la Comisión Negociadora del 24 de abril de 2023, tras reconocerse mutuamente la capacidad y legitimación suficiente para la negociación colectiva.

Dicha Comisión Negociadora está compuesta por los siguientes miembros:

- Por la parte social (sindicatos más representativos de Alcampo S.A.) por 6 personas:
 - Por FETICO con un 59,90% de representatividad total en la empresa, 2 personas.
 - Por CC.OO. con un 17,90% de representatividad total en la empresa, 2 personas.
 - Por U.G.T con un 14,44% de representatividad total en la empresa, 2 personas.
- Por la parte empresarial, por otras 6 personas:
 - Directora de Relaciones Laborales.
 - Responsable de Relaciones Laborales.
 - Responsable de Relaciones Laborales.
 - Responsable de Prevención de Riesgos Laborales
 - Directora de Desarrollo y Talento
 - Responsable de Comunicación Interna.

Esta Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad, es paritaria, estando compuesta por el mismo número de personas representantes de la empresa (6) y representantes de las secciones sindicales más representativas de Alcampo (6), con el siguiente porcentaje de representación, Fetico 59,90 %, CC.OO. 17,90 % y UGT 14,44 %. El voto de la RLPT tiene un valor ponderado teniendo en cuenta el porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de componentes.

2.3 Antecedentes

2.3.1 Principio de respeto y trato equitativo

Alcampo cuenta con una Carta Ética, aprobada en el año 2018, de aplicación en todos los centros de trabajo, que tiene por objetivo establecer los principios y valores de ética, integridad, legalidad y transparencia.

Esta Carta Ética se concibe como un conjunto de directrices propias que definen la cultura corporativa, los valores y principios de Alcampo, y refuerzan las pautas de conducta en la empresa.

Entre otros compromisos, incluye, en relación con las personas colaboradoras, el de garantizar que todos los aspectos de la relación laboral se basen en el principio de no discriminación y en proporcionar un ambiente de trabajo donde está prohibida cualquier forma de acoso, intimidación y maltrato físico.

En dicha Carta Ética, se incluyen, entre otras, las siguientes pautas generales de conducta relacionadas con las personas:

- Derechos fundamentales, discriminación y acoso: Alcampo rechaza y condena cualquier ataque a la dignidad de las personas y, en particular, todas las formas de acoso ya sea moral o sexual, solicitando que cada persona trabajadora, respete estos derechos, así como igualmente se compromete a la no discriminación, por ninguna causa, ni en materia de empleo, ni de carrera de sus personas trabajadoras.
- Condiciones de trabajo, higiene y seguridad: En este sentido Alcampo tiene por objetivo que todas las personas colaboradoras, trabajen en un entorno sano, seguro y sin riesgos, desarrollando para ello, procesos de prevención de riesgos laborales a fin de evitar accidentes de trabajo y de asegurar que cada persona trabajadora, sepa cómo actuar en caso de emergencia en su lugar de trabajo.
- Lealtad, conflicto de intereses y lucha contra la corrupción: Alcampo lucha contra la corrupción y garantiza la protección de las personas que la denuncian.
- Respeto de la confidencialidad: En todo momento, Alcampo vela por preservar la confidencialidad de las informaciones obtenidas por esta, así como promueve que sus personas colaboradoras, no utilicen ni difundan este tipo de información, salvo autorización expresa y obligación impuesta por ley.
- Respeto a la vida privada: Alcampo protege y se compromete a asegurar la confidencialidad de la información individual relativa a sus personas trabajadoras.
- Formación, promoción, equidad: Uno de los objetivos principales de Alcampo es la realización de las personas trabajadoras, el desarrollo de sus competencias profesionales y la mejora de su empleabilidad, en particular a través de la formación y promoción interna, por ello, Alcampo se compromete a tratar a cada persona trabajadora, con consideración y equidad, favoreciendo en particular la inclusión de personas con discapacidad así como la diversidad en todos los niveles jerárquicos.
- Políticas de reparto: Alcampo establece políticas de reparto que permiten a las personas trabajadoras, comprometidas con la marcha del negocio, beneficiarse de su compromiso y disponer de una fuente de ahorro que puede contribuir a garantizar su seguridad y libertad.

2.3.2 Plan de igualdad anterior y políticas que favorecen la igualdad

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Alcampo, filial del Grupo Auchan en España y que, en ese momento, gestionaba Hipermercados, procedió a firmar el 16 de diciembre de 2010 su I Plan de Igualdad.

Anteriormente, Alcampo firmó un Protocolo de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual de fecha 14 de noviembre de 2007, un Protocolo de Valoración de los Riesgos Profesionales durante el Embarazo de fecha 10 de Julio de 2009, así como constituyó una Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación entre mujeres y hombres de fecha 5 de marzo de 2008.

Y, tras todo ello, el 16 de diciembre de 2015, Alcampo firmó su II Plan de Igualdad.

Por su parte, Supermercados Sabeco S.A.U. (actualmente integrada en Alcampo S.A.), como consecuencia de la citada Ley, aprobó el 14 de abril de 2011, su I Plan de Igualdad de Simply, cuyo ámbito de aplicación eran todos los supermercados pertenecientes a Supermercados Sabeco S.A.U., también filial del Grupo Auchan en España.

Adicionalmente a todo lo expuesto, Alcampo además forma parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

A lo largo de este tiempo, Alcampo ha ido desarrollando políticas, procedimientos y otros instrumentos en el seno de la organización, tendentes a favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y de favorecer la vigilancia de que sus principios éticos se cumplan, entre los que se incluyen, además del Protocolo de Buenas Prácticas para la Prevención de Conductas Ilícitas y el código de ética comercial, los siguientes:

- Procedimiento de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo:

Procedimiento acordado en el seno de la Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad, cuyo objetivo es garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras dentro de su ámbito de actuación, mediante la prevención de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo y la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral y profesional, adaptado a todos los requisitos legales actualmente existentes. Previamente Alcampo contaba con un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso para el formato hipermercados y otro para el formato supermercados.

- Procedimiento de actuación frente al acoso laboral:

Alcampo, en el formato hipermercados, dispone de un procedimiento de actuación frente al acoso laboral y/o moral suscrito el 14 de noviembre de 2007, con el objeto de establecer medidas mediante las cuales se prevengan y eviten situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso, así como de instaurar un procedimiento para los casos en los que, aun habiéndose tratado de prevenir dichas situaciones, se presenta una denuncia o queja por acoso en los centros de trabajo.

De igual manera, por parte de Supermercados Sabeco S.A.U., se firmó el 1 de julio de 2015, el protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso moral y laboral en Supermercados Sabeco (Simply), compartiendo el mismo objetivo reseñado en el párrafo que antecede.

- Política de desconexión digital:

El 28 de junio de 2022, fruto de la negociación colectiva, entró en vigor esta política interna, en la que se establecen pautas y recomendaciones en materia de desconexión digital, que contribuyen a la mejora de la conciliación y el bienestar de las personas trabajadoras.

- Carta Ética:

Conjunto de principios vigentes desde el pasado 2018, elaborados para establecer los principios y valores de ética, integridad, legalidad y transparencia, que deben guiar la conducta de todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación.

- Guía de ética para el día a día:

Guía ilustrada y con ejemplos prácticos que se crea a fin de acercar a todos los colaboradores los principios recogidos en la Carta Ética, en la que por una parte se desarrollan, capítulo a capítulo, las recomendaciones de la Carta Ética y por otra, se ilustran a través de ejemplos, determinadas situaciones que pueden ser vividas en nuestro trabajo diario.

- Canal de denuncias éticas:

Canal desarrollado y gestionado por la compañía Whispli, en el cual, cualquier persona trabajadora, puede presentar sugerencias, quejas o denuncias de manera anónima, sobre los siguientes hechos o materias:

- ❖ Fraude, corrupción, blanqueo o financiación del terrorismo.
- ❖ Conflictos de interés.
- ❖ Prácticas anticompetitivas.
- ❖ Violación de los Derechos Humanos (están incluidas la salud, seguridad en el trabajo, discriminación, acoso).
- ❖ Violación de las leyes de protección de la vida privada y de los datos personales.
- ❖ Incumplimiento de la legislación, calidad y seguridad de los productos.
- ❖ Daños al medio ambiente.

Como consecuencia de los nuevos cambios normativos, la empresa y las Secciones Sindicales más Representativas de Alcampo S.A., el 29 de marzo de 2022, se reunieron a fin de asumir la realización de trabajos conducentes a los efectos de preparar una propuesta para la adaptación del Plan de Igualdad a las novedades introducidas, y a la vista de la fusión y absorción producida, en virtud de la cual hipermercados y supermercados, pasaban a unirse en una única sociedad, Alcampo S.A.

2.3.3 Reconocimientos externos.

Entre los aspectos más actuales o relevantes sobre esta materia cabe destacar que Alcampo cuenta con los siguientes reconocimientos:

- Sello Empowering Women's Talent.

Este sello avala el compromiso de Alcampo con el empoderamiento del talento femenino. Además, Alcampo como empresa adherida, ofrece un profundo e inspirador aprendizaje a través de las diferentes acciones con las que cuenta el programa, como el Women's Talent Day, cuya primera edición se celebró en septiembre de 2021 y en la que se compartieron las mejores prácticas en materia de igualdad y diversidad.

Entre las iniciativas y acciones previstas, está la participación en los Women Empowering Breakfasts y Workshops, recibir 15 Video-Entrevistas de mujeres directivas referentes como contenido inspirador para motivar a los equipos, y la coordinación de sesiones de Cross Mentoring.

- Reconocimiento TOP Employers.

Premio que se concede a aquellas organizaciones líderes en las prácticas de gestión de personas. El programa de certificación del Instituto Top Employers engloba seis dominios que cubren todos los aspectos de los Recursos Humanos, divididos en 20 temas diferentes, tales como la digitalización, liderazgo, entorno de trabajo, adquisición de talento, bienestar, aprendizaje, sostenibilidad, diversidad e inclusión, entre muchos otros, a fin de valorar qué empresas merecen dicho reconocimiento.

Top Employers Institute es la autoridad global en el reconocimiento de la excelencia de las Prácticas de Personas.

En este sentido, Top Employers Institute válida, certifica y reconoce como empleadores líderes, a las organizaciones que superan los exigentes estándares de su Programa de Certificación. Desde hace más de 30 años, Top Employers Institute ha certificado 2.053 organizaciones en 121 países/regiones. Estos Top Employers certificados impactan positivamente en las vidas de más de 9,5 millones de empleados a nivel global.

Dicha certificación se otorga por parte de Top Employers Institute tras realizar una completa auditoría de las políticas y prácticas en la gestión de personas, y acredita el compromiso de Alcampo, por ofrecer a sus personas trabajadoras, las mejores condiciones para su desarrollo profesional y personal.

2.4 Estructura Plan Igualdad

La estructura del III Plan de Igualdad de Alcampo constituye un conjunto ordenado de objetivos y medidas encaminadas a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar cualquier posible discriminación por razón de género que pudiera existir, así como a mantener, en las áreas donde no existe desigualdad, dicha igualdad de trato de mujeres y hombres.

2.4.1 Diagnóstico

Consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de Alcampo S.A. tanto en formato hipermercados, como en formato supermercados, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa y la situación de las personas que trabajan en la misma y su participación en todos los procesos y sus necesidades, con el objetivo de determinar el grado de cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la empresa.

El fin último del diagnóstico de igualdad es servir de base para la realización del III Plan de Igualdad.

La determinación de acciones y medidas que se han de adoptar para poder garantizar, promover y mantener la igualdad entre mujeres y hombres en la organización, se ha realizado de acuerdo a la información y los resultados obtenidos de dicho diagnóstico.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de los datos extraídos de toda la plantilla separada por formatos (hipermercados y supermercados), desagregada por sexo, teniendo en cuenta las características de la empresa y su estructura organizativa, así como los procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial, conciliación y ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, remuneraciones, política de comunicación y sensibilización en igualdad, prevención del acoso sexual y/o razón de sexo, víctimas de violencia de género.

2.4.2 Programa de actuación

El programa de actuación está diseñado a partir de las conclusiones extraídas del diagnóstico de situación.

Si bien del análisis de los datos reflejados en el diagnóstico de situación, se puede concluir que no existe una desigualdad sustancial de trato entre mujeres y hombres, Alcampo aboga por la igualdad de trato de las personas trabajadoras, por lo que, con la finalidad de promover y garantizar dicha igualdad, se han establecido unos objetivos, junto con las medidas correspondientes, para alcanzar tal fin en las materias que se indican a continuación, tendentes a mejorar el desarrollo de la cultura empresarial en materia de igualdad.

En este sentido, las materias que se recogen, son las siguientes;

1. Selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Infrarrepresentación.
4. Formación.
5. Sensibilización y comunicación.
6. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, entre las que se encuentran las áreas de:

- Retribuciones.
 - Salud Laboral.
7. Conciliación y corresponsabilidad. Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral.
 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluido el ámbito de las mujeres víctimas de violencia de género.
 9. Mujeres víctimas de violencia de género.

A la vista de lo anterior, el III Plan de Igualdad, se divide en:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Medidas.
- Indicadores.
- Plazos de ejecución establecidos.
- Prioridad de las medidas.
- Áreas responsables.

2.4.3 Comisión Seguimiento Igualdad, para el seguimiento y evaluación del presente Plan.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que ha acordado el presente Plan de Igualdad, faculta a la Comisión de Seguimiento creada tal y como se refleja más adelante en el presente plan, para realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas acordadas y la evaluación del grado de consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan. Para ello se reunirá según lo previsto en el presente Plan, para analizar la implantación de las medidas contenidas en el mismo y solucionar las posibles incidencias que se puedan ocasionar en su aplicación.

3 Diagnóstico de situación

El diagnóstico de situación que ha servido de base para la elaboración del Plan de Igualdad, es el resultado del análisis de diferentes aspectos cuantitativos y cualitativos de Alcampo, tanto en el formato hipermercados, como en el formato supermercados. En el diagnóstico se incluyen datos desagregados para cada uno de estos formatos.

A la vista del diagnóstico de situación, se ha elaborado el documento del III Plan de Igualdad, sobre la base de unos objetivos definidos que inciden de forma especial en aquellos campos en los que el análisis realizado ha permitido identificar áreas que deben mantenerse y/o mejorar tanto en formato hipermercado, como en el de supermercado.

El resumen de los datos más relevantes para cada una de las áreas tratadas en el diagnóstico, así como las principales conclusiones de las mismas basadas en los datos analizados, son las siguientes:

3.1 Análisis cuantitativo de la plantilla

Se ha recopilado y analizado la información relativa a la distribución de la plantilla por sexo, grupo profesional, infrarrepresentación femenina, edad, antigüedad y nivel de formación, en el ámbito temporal y evolución de los últimos años (enero 2019 a diciembre del 2021).

3.1.1 Distribución de la plantilla por sexo

De los datos analizados en el diagnóstico, teniendo en cuenta el número total de personas que conforman la plantilla de Alcampo y la proporción de mujeres y hombres, se observa que Alcampo es una empresa feminizada, ya que casi un 70 % de su plantilla en formato hipermercados y un 75 % en formato supermercados está formada por mujeres.

3.1.2 Distribución de la plantilla por grupo profesional

Analizados los datos del diagnóstico, se puede extraer que, en los puestos de base, el porcentaje de mujeres es bastante superior al de hombres. Se observa igualmente, que la evolución de los datos de mujeres en puestos de responsabilidad ha crecido por encima del dato anual de incorporación de mujeres. Se detecta un aumento progresivo en los puestos de Mandos y Dirección desde el 2019, lo que implica una mayor promoción femenina en puestos del primer nivel organizativo.

Los datos son positivos, si tenemos en cuenta el porcentaje actual de mujeres en plantilla y la evolución producida en estos últimos años.

3.1.3 Infrarrepresentación femenina

En Alcampo, no existe una infrarrepresentación femenina generalizada, dado que contamos con una plantilla feminizada, No obstante, se aprecia una mayor presencia de hombres que de mujeres en el colectivo directivo, siendo en estos supuestos, donde se puede apreciar cierta infrarrepresentación femenina.

Si bien, a este respecto, los datos han ido progresando de forma positiva en los últimos años, aumentando la presencia de mujeres en puestos de dirección y mando, lo que representa una evolución en este sentido por parte de Alcampo.

3.1.4 Distribución plantilla por edad.

Del análisis de la edad de las personas que integran la plantilla de Alcampo, vemos que, en casi todas las franjas de edad, se mantiene una diferencia similar entre el número de mujeres y hombres, siendo la edad media de hombres y mujeres la misma, lo que indica que la incorporación de la mujer ha sido similar a la del hombre en ambos formatos.

3.1.5 Distribución plantilla por antigüedad en la empresa.

Del análisis de la plantilla por antigüedad, se observa que Alcampo es una empresa en la que su personal tiene un alto grado de estabilidad en lo que a la antigüedad en la empresa se refiere, estando la plantilla mayoritariamente compuesta por mujeres con independencia del rango de antigüedad.

Esta elevada permanencia y poca rotación de la plantilla, acredita que es una empresa que vela y cuida a sus personas trabajadoras, tal y como se desprende de la obtención en ambos formatos del sello Top Employer, que reconoce y certifica la excelencia en la estrategia y gestión de las personas trabajadoras.

3.1.6 Distribución plantilla por nivel de formación.

Todas las personas que acceden al empleo tienen que tener acreditado un nivel de estudios acorde con los requisitos exigidos para su grupo profesional (conforme a los grupos profesionales del Convenio Colectivo).

3.2 Análisis de igualdad por materia

Se incluye en este apartado el resumen y conclusiones sobre la información y valoración con perspectiva de género de cada una de las materias analizadas, y en su caso, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa.

El análisis es conjunto para Alcampo, formato supermercados y formato hipermercados, dado que los procesos analizados son comunes a ambos formatos. Sí se ofrecen datos cuantitativos de forma separada en el diagnóstico.

3.2.1 Procesos de selección y contratación

Respecto a los cauces de selección de la empresa, debemos poner de manifiesto que Alcampo, en todos sus procesos de selección, respeta el principio de igualdad de oportunidades, todo ello habida cuenta de que el cauce habitual de selección es el lanzamiento de la oferta de la vacante mediante comunicación interna, entre el personal perteneciente a la compañía, tanto a hombres como a mujeres, así como en caso de ausencia de personas candidatas o de que éstas no cumplan con los requisitos exigidos, se acude a la publicación de la vacante/puesto a cubrir, sin distinguir en nuestros procesos de selección y en nuestras ofertas de empleo, el sexo de la persona candidata.

A las ofertas de empleo, se les da la máxima difusión a través de diferentes canales para llegar con mayor facilidad al mayor número de personas interesadas en trabajar en nuestra empresa.

3.2.2 Formación

En Alcampo se garantiza el acceso igualitario a los programas formativos, estos se asignan en función de las necesidades del puesto o de la detección de necesidades.

En Alcampo, dentro de la red interna, existe un apartado específico destinado al desarrollo y talento al cual tiene acceso toda persona trabajadora de Alcampo independientemente del sexo, donde se recoge un abanico de cursos y formaciones de acceso libre.

En términos generales, de los datos analizados en el informe diagnóstico, se extrae que la formación impartida está siendo paritaria en la gran mayoría de los grupos, teniendo en consideración que hay grupos profesionales feminizados, y por ello, el porcentaje de formación recibida va en coherencia con el porcentaje de hombres y mujeres existentes por grupo profesional, lo que conlleva la paridad entre mujeres y hombres, dada la proporción de mujeres y hombres en la plantilla.

En cada uno de los cursos e itinerario formativos, tanto hombres como mujeres disponen de las mismas horas de formación. En función del puesto que ocupe cada persona puede haber un número de horas establecido para su desarrollo profesional. En ningún caso la diferencia estriba en razones de género.

En resumen, Alcampo facilita el acceso a toda la plantilla a los diferentes programas formativos por ocupaciones y centros, realiza la detección de necesidades periódicamente y a través de los canales de comunicación para llegar a todo el personal y no existe ninguna discriminación o desigualdad por razón de sexo.

3.2.3 Promoción profesional

Los procesos de promoción interna se articulan garantizando en todo momento la inexistencia de discriminación entre los empleados valorando a los candidatos con independencia de su sexo, y teniendo en consideración para la selección, las competencias profesionales y conductuales que hagan mas adecuada una persona candidata que otra, para el desarrollo del puesto específico.

Como se ha señalado anteriormente, Alcampo, dentro de la red interna que tiene para sus personas trabajadoras, posee un apartado específico destinado al desarrollo y talento, al cual tiene acceso toda persona trabajadora con independencia de su grupo profesional y sexo., Por ello, es evidente que Alcampo promueve la igualdad de género y de oportunidades en todas y cada una de las promociones internas y/o externas realizadas.

En resumen, podemos indicar que los sistemas de promoción garantizan el equilibrio y el ascenso tanto de mujeres como hombres a diferentes grupos profesionales o puestos de responsabilidad, siendo patente que la representación femenina va mejorando paulatinamente y que seguirá creciendo en los puestos de mayor responsabilidad.

3.2.4 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

En este apartado se ha recopilado información para medir, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, En concreto, se valoran los siguientes aspectos:

3.2.4.1 El sistema de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional está recogido en los Convenios Colectivos de aplicación y no existen diferencias por razón de sexo.

3.2.4.2 Jornada.

La jornada laboral en el caso del formato hipermercados, se desarrolla de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes. En el caso de los supermercados, la jornada de trabajo se distribuye conforme a lo dispuesto en el Capítulo IV del X Convenio Colectivo Supermercados Sabeco SAU. De los datos analizados en el informe se extrae que los Tiempos Parciales están más feminizados que los Tiempos Completos, siendo la causa principal de ello el hecho que de forma muy mayoritaria son las mujeres quienes aplican al sector de Cajas, que a su vez requiere de jornadas parciales y este es el sector mayoritario de la empresa.

3.2.4.3 Horario y distribución del tiempo de trabajo

El horario y distribución del tiempo de trabajo viene definido por los acuerdos vigentes en la empresa y el trabajo desempeñado en los centros. En Alcampo la mayor parte de la plantilla está en régimen de turnos y de ellos, un mayor porcentaje de mujeres que de hombres habida cuenta que la plantilla de Alcampo está feminizada.

3.2.4.4 Distribución por tipo de contratos.

Además, las condiciones de trabajo contribuyen a la permanencia en la empresa y la estabilidad en el empleo. La mayor parte de los contratos son de carácter indefinido.

De los datos se observa que el nivel de temporalidad no afecta en mayor grado a las mujeres, ya que se evidencia que la proporción que existe entre hombres y mujeres se ve igualmente reflejada en la proporción de temporalidad de los contratos, por lo que tampoco en este punto existe sesgo alguno de género.

3.2.4.5 Sistema de retribuciones.

En la empresa hay implantada una política de compensación y beneficios que tiene por objetivo definir los criterios generales y uniformes que regulan el pago y aplicación de las compensaciones y beneficios a las personas trabajadoras de la empresa, buscando la equidad interna de todos los colaboradores/as y el adecuado uso de los beneficios existentes, contribuyendo simultáneamente a la satisfacción del colaborador/a, y a la consecución de los objetivos de la compañía.

El sistema de retribuciones de Alcampo S.A. además respeta lo previsto en los convenios colectivos de aplicación en la misma, en los que se recogen las percepciones y complementos de manera específica, junto a las tablas salariales, cuya percepción se realiza en base al grupo profesional que se desarrolla, la antigüedad en la empresa, etc, con independencia, como no puede ser de otra manera, del género.

3.2.4.6 Auditoría Retributiva. Resultados obtenidos, vigencia y periodicidad.

El principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor es uno de los elementos que conforman el derecho a la no discriminación y a la igualdad real y efectiva consagrados en nuestra Constitución.

Desde la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019, las empresas están obligadas a llevar a cabo un registro retributivo. Recientemente, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en vigor desde el 14 de abril de 2021, aclara y desarrolla estas dos figuras encaminadas al logro de la igualdad salarial: el registro y la auditoría retributiva.

El artículo 7 del RD 902/2020 establece la obligatoriedad de que todas las empresas que tienen la obligación de tener un plan de igualdad, elaboren igualmente una auditoría retributiva como parte de los diagnósticos previos al Plan de Igualdad. Ésta consiste en la recopilación y análisis de información relativa al salario de las personas trabajadoras de una empresa, con el objetivo de comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de esta manera, establecer, de ser necesario, medidas para corregir las posibles desigualdades y cumplir así con otro principio contemplado en la normativa: el de transparencia retributiva en la empresa

Para dar cumplimiento a todo ello en las reuniones de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de Alcampo, se analizó toda la información relativa a la Auditoría Retributiva de Alcampo del formato hipermercado y supermercados, analizando por separado los datos de la plantilla teniendo en cuenta los diferentes convenios colectivos de aplicación dentro de la misma empresa, Alcampo S.A, y comprobando que el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, incorporándose posteriormente al diagnóstico de situación.

La auditoría retributiva de Alcampo que se anexa a este Plan, y cuyas conclusiones se plasman en este documento, ha sido realizada por una consultora externa, y entregada, explicada y debatida en las reuniones de la Comisión Negociadora de Igualdad anteriormente mencionadas.

Para realizar de manera correcta esta auditoría, se ha analizado toda la información necesaria para comprobar que el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

El método empleado por la consultora, ha consistido en una valoración de puestos que analiza distintos factores que permiten evaluar los puestos desde su descripción según distintos criterios, previamente seleccionados y claramente definidos, nivelados y ponderados.

La importancia relativa de esos factores objetivos se define mediante unos pesos asociados a los mismos (normalizados en una base global de puntuación).

La puntuación del puesto de trabajo se obtiene sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes y, por tanto, permite cuantificar la diferencia de valor entre los puestos (valor relativo del puesto).

Este sistema analítico, recomendado legalmente en el RD 902/2020 y por la OIT, es el de más amplio consenso y adecuación técnica por cuanto supone un procedimiento de asignación de puntos por factores objetivos y neutros que evitan la discriminación salarial de las mujeres, así como la no aplicación de potenciales estereotipos o sesgos sociales que puedan generar discriminaciones directas o indirectas.

Este método permite establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos, exhaustivos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

El modelo parte de una estructuración tipo organizacional nivelada en grupos o familias ocupacionales desde la objetivación de la aportación real de cada puesto a la organización, y en base a los requerimientos generales del puesto y a unos factores objetivos y neutros de valoración de puestos.

Las valoraciones de los puestos muestran resultados coherentes con la naturaleza de las funciones (contenido esencial de la relación laboral), en relación a su impacto en el negocio; procesos de trabajo y gestión de recursos; procedimientos de trabajo y especialización; actividades y tareas operativas; etc.

Los factores, subfactores, ponderaciones y niveles del sistema de valoración de puestos son aplicables a todos los puestos de trabajo de la organización, lo que permite cumplir el principio de universalidad recomendado por el Instituto de las Mujeres.

En este sentido, y de cara a garantizar la correcta identificación de trabajos de igual valor, no existe superposición ni repetición de factores, garantizándose que no hay situaciones y características, elementos o factores relacionados con la naturaleza de las funciones que se valoren en más de una ocasión o sean redundantes. De igual forma se evita la presencia de dobles ponderaciones, es decir, una vez que se ha tenido en cuenta la inexistencia de factores superpuestos, el sistema evita que se produzcan dobles valoraciones en el sentido que los factores diferenciales indirectamente de género (por existencia de más mujeres u hombres afectados por ese factor según su puesto) no sean valorados en exceso frente a otros referidos al otro sexo. De esta forma, no se favorecerá a ningún grupo en concreto.

La puntuación del puesto de trabajo se obtiene sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.

El modelo aplicado ha tenido en cuenta lo establecido por el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores y por el art. 4 del RD 902/2020, cuando expone que “un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”. Así, los ejes o marcos de valoración aplicados se encuentran alineados y correlacionados con los criterios legales previstos.

Este modelo se caracteriza por ser abierto y adaptativo, conforme a lo previsto en el RD 902/2020, respecto a aquellos otros factores y condiciones que podrán ser relevantes, si bien con carácter no exhaustivo, partiendo del principio del de la mencionada norma al especificar que la valoración ha de ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características significativas.

Asimismo, integra los criterios necesarios y especificados en el RD 902/2020 para una correcta valoración de puestos.

Por último en cuanto al sistema empleado, es importante destacar que el modelo tiene en cuenta, asimismo, lo previsto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 1997. Si bien el modelo está centrado en puestos de trabajo y no en grupos profesionales de convenios, como lo está el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, los factores de encuadramiento contenidos en el Acuerdo (conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad), así como el sistema de aplicación del encuadramiento (ponderación conjunta de los factores regidos por factores que agrupen aptitudes profesionales titulaciones y el contenido general de la prestación, tal y como marca el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores) son rasgos fundamentales del modelo aplicado.

En este sentido, es importante reseñar que según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la brecha salarial en España en el 2022 fue del 28,21 %. En los resultados obtenidos en Alcampo se puede concluir que no se aprecia ninguna desviación significativa que deba ser justificada según los parámetros legalmente dispuestos, no obstante, se ha incluido dentro de la auditoría retributiva una propuesta de plan de actuación concreto para mejorar las diferencias apreciadas.

Esta auditoría tendrá la misma vigencia que el Plan y por tanto se volverá a realizar en el plazo de cuatro años, así como se seguirán analizando anualmente las posibles desviaciones de brecha salarial que puedan surgir en el Registro Retributivo.

Se seguirán analizando, por la Comisión de Seguimiento como responsables de su seguimiento, las posibles desviaciones de brecha salarial que puedan surgir en el Registro Retributivo anual, proponiendo como plan de actuación, en caso de producirse ésta, las propuestas de medidas que se consideren necesarias.

Respecto a la vigencia de la auditoría retributiva se mantiene la dispuesta para el Plan de Igualdad, por tanto, hasta el 1 de mayo de 2027.

3.2.5 Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Alcampo, adicionalmente a lo legalmente previsto en cuanto a medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover la corresponsabilidad, en sus Convenios Colectivos y en sus Planes de Igualdad, recoge determinadas mejoras, tendentes a facilitar dicha conciliación y promoción en el ejercicio de esos derechos. Todas estas actuaciones han sido acordadas con los representantes legales de las personas trabajadoras y pueden ser disfrutadas indistintamente tanto por los hombres como por las mujeres que forman parte de la plantilla de Alcampo, fomentando así la corresponsabilidad.

3.2.5.1 Protocolo desconexión digital:

Alcampo, fruto de la negociación colectiva, ha acordado recientemente con la RLPT un Protocolo de Desconexión Digital que ha entrado en vigor el 28 de junio de 2022 tanto para el formato hipermercados, como para el formato supermercados, que busca contribuir a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar sin renunciar a la optimización y la eficiencia.

3.2.5.2 Conversiones y ampliaciones de jornada laboral:

De los datos analizados de ampliaciones y conversiones de jornada laboral, se puede afirmar que existe una proporcionalidad entre hombres y mujeres en la empresa, sin que pueda afirmarse que exista una descompensación entre uno u otro sexo.

3.2.5.3 Reducciones de jornada y excedencias:

Respecto al análisis de las reducciones de jornada y excedencia se observa que son solicitadas mayoritariamente por mujeres.

En este sentido, en Alcampo se nota un cambio de tendencia ya que el número de solicitudes de reducciones y excedencias por cuidado de hijos/parientes se solicitan cada vez más por hombres.

3.2.5.4 Tipos de suspensiones y extinciones de contratos laborales.

En el convenio se regulan todas las suspensiones, excedencias y extinciones que establece el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la Tasa de Rotación, entendida como el número de empleados que abandonan la organización, voluntariamente o por causa de despido, jubilación o fallecimiento estando en servicio activo, de los datos extraídos y analizados en el informe diagnóstico, se extrae que existe cierta paridad entre hombres y mujeres.

3.2.5.5 Permisos:

Respecto al análisis de los permisos se observa que son solicitados mayoritariamente por mujeres, en coherencia con la plantilla feminizada que tiene Alcampo.

3.2.6 Prevención del acoso sexual y/o razón de sexo

Respecto a esta materia, existía un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual en Alcampo (destinado a las personas trabajadoras de hipermercados) de 14 de noviembre de 2007, y otro respecto a las personas trabajadoras de Supermercados, acordado por la comisión de igualdad el 13 de marzo de 2015, y modificado por última vez el 22 de junio de 2018, ambos realizados para mantener entornos laborales respetuosos con la dignidad y la libertad personales.

Posteriormente, y en el marco de la negociación del presente Plan de Igualdad, las partes que suscriben el presente, decidieron, de común acuerdo, elaborar un protocolo para el tratamiento específico de las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, que fuera de aplicación a ambos formatos, hipermercados y supermercados, por ello, se ha elaborado un Protocolo para el tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo de Alcampo, que se firma en la misma fecha que el presente Plan de Igualdad.

Respecto a este Protocolo es de destacar que, el objetivo principal es proteger y garantizar la dignidad de las personas, los derechos inviolables, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral y demás derechos respecto a la intimidad y a la dignidad. Por ello, Alcampo se compromete a no consentir los comportamientos constitutivos de acoso y a tratar las denuncias que puedan producirse.

El protocolo de actuación vigente en cada momento, está a disposición de todo el personal de Alcampo.

La parte social participa en el citado protocolo como asesor y adicionalmente son informados del resultado de todas las investigaciones abiertas por casos de acoso sexual, moral o por razón de sexo, tanto si finalizan con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave, o como si lo hacen con la declaración de no haber comprobado acoso.

3.2.7 Víctimas violencia de género.

Dentro de las medidas que la organización facilita a su plantilla, existen determinados recursos y medidas, como el traslado de centro, la ampliación del plazo legal para optar por volver al centro de origen, etc que demuestran el posicionamiento de Alcampo en estas situaciones.

3.2.8 Análisis del área de comunicación.

Desde la Dirección de Comunicación, siguiendo el compromiso de Alcampo con la Igualdad, se trabaja y se tiene especial cuidado en dar visibilidad a temas relacionados con la igualdad y el trabajo de la mujer en Alcampo, tanto a través de las redes sociales de la compañía como en las relaciones con los medios de comunicación, como vehículo para llegar a la opinión pública.

3.2.9 Salud laboral.

Del análisis de datos sobre la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, seguridad y salud laboral, se extrae una proporcionalidad entre la siniestralidad en mujeres y hombres.

3.3 Conclusiones generales del diagnóstico.

Del análisis de todos los datos aportados e información relativa a todas las materias evaluadas para el III Plan de Igualdad (tomando como referencia temporal de enero 2019 a diciembre 2022) de Alcampo, caben destacar las siguientes conclusiones:

- En Alcampo no se observan diferencias por razón de género en materia de selección, formación o promoción; el acceso a las ofertas de empleo se rige bajo el principio de igualdad de oportunidades entre candidatos, sin distinguir en nuestros procesos de selección y en nuestras ofertas de empleo, el sexo de la persona candidata.
- Alcampo está sensibilizada con la igualdad y la formación en esta materia.
- Los datos de plantilla por grupos profesionales indican que la representación de la mujer es significativa, siendo un porcentaje muy elevado de las personas trabajadoras de Alcampo, mujeres.

Existe una amplia representación femenina en los grupos profesionales base por ser los grupos profesionales en los que se encuadra la posición de azafata/o de cajas. Un puesto altamente feminizado.

En el nivel de Mandos, el dato de mujeres es inferior al de hombres, con una tendencia hacia la equiparación, siendo una cifra muy positiva en Alcampo.

En el nivel Directores se constata que hay mayor presencia de hombres que de mujeres. El dato ha mejorado en los últimos años, y se está avanzando para llegar a una paridad.

- La empresa debe abordar el relevo generacional. La plantilla de hipermercados y Servicios de Apoyo, tiene el mayor número de plantilla en la franja de antigüedad de entre 11 y 20 años.
- En el diagnóstico de la situación retributiva realizado en Alcampo no se observa una brecha salarial que tenga que ser justificada conforme a los parámetros establecidos legalmente (25%). Según la redacción del artículo 6 b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, la brecha existirá cuando la media aritmética de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.
- Alcampo cuenta con el sello Top Employer, concedido por Top Employers Institute, que reconoce la política de Recursos Humanos de la compañía, así como su entorno de trabajo y promoción del bienestar, lo que constata que Alcampo es una empresa comprometida con el bienestar de sus colaboradores.
- Alcampo está especialmente sensibilizada con la violencia de género y dispone además de un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, acordado en el seno de la Comisión de Igualdad para garantizar la protección a las víctimas y la actuación inmediata en caso de producirse alguna denuncia.
- Alcampo cuenta en Convenio Colectivo con un número elevado de medidas de conciliación que favorecen el uso equilibrado y corresponsable..

4 Disposiciones Generales

4.1 Objetivos generales

En primer lugar, cabe señalar que a la vista de las conclusiones extraídas se han establecido objetivos generales en este III Plan de Igualdad de Alcampo.

Estos objetivos tienen como principal fin integrar, con carácter transversal, en todas las actuaciones de Alcampo, el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género, estando presente en cualesquiera de sus políticas y especialmente en aquellas que hagan referencia a los procesos de selección y contratación, formación, comunicación, prevención del acoso laboral y sexual, conciliación y corresponsabilidad, víctimas de violencia de género, prevención riesgos laborales, infrarrepresentación femenina, retribución y condiciones laborales.

4.2 Objetivos específicos

A estos efectos, se establecen una serie de objetivos específicos en cada una de las siguientes materias:

4.2.1 Selección, contratación y promoción profesional

- Seguir garantizando que en los procesos de selección y contratación se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidad basados en criterios objetivos sin discriminaciones directas o indirectas.
- Asegurar y mejorar el equilibrio de mujeres y hombres promoviendo la incorporación de mujeres en los puestos, categorías, grupos y tipos de contratación donde estén infrarrepresentadas.

4.2.2 Clasificación profesional

- Asegurar y garantizar una igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.

4.2.3 Infrarrepresentación femenina

- Mejorar la presencia de mujeres en áreas y/o niveles donde están infrarrepresentadas.

4.2.4 Formación:

- Desarrollar acciones formativas por las que se promueva el Plan de Igualdad, así como la igualdad de trato y oportunidades a través de acciones formativas y de sensibilización.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a las personas trabajadoras, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

4.2.5 Sensibilización y comunicación

- Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

- Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.
- 4.2.6 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres:
- 4.2.6.1 En materia de retribuciones:
- Seguir garantizando la igualdad en el sistema retributivo en mujeres y hombres y la transparencia retributiva.
- 4.2.6.2 En materia de prevención de riesgos laborales:
- Mantener la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de que sigan adaptadas a las necesidades y características de las personas trabajadoras.
- 4.2.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.
 - Establecer medidas para facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- 4.2.6 Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo:
- Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y/o razón de sexo, así como dar visibilidad al mismo.
- 4.2.7 Mujeres víctimas de violencia de género:
- Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, para contribuir con ello en mayor medida a su protección.

5 Plan de Actuación: Medidas

Los objetivos a conseguir para cada una de las materias indicadas, se llevarán a cabo mediante el establecimiento de una serie de medidas, en las que figuran:

- Indicadores que permitirán determinar el grado de avance y consecución de los objetivos en cada una de las acciones.
- Plazo de ejecución.
- Prioridad de aplicación de la medida, estableciendo los parámetros de “BAJA”, “MEDIA” o “ALTA”.
- Las áreas responsables, que van a ser las encargadas de la puesta en marcha de su ejecución y por tanto se van a encargar de contar con medios materiales suficientes para ello dentro de Alcampo.

5.1 Selección, contratación y promoción profesional

- 1.- Objetivo: Seguir garantizando que en los procesos de selección y contratación se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidad basados en criterios objetivos sin discriminaciones directas o indirectas.

MEDIDAS SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	RESPONSABLE
1. Crear una guía de selección con criterios generales para el personal que realice la selección a fin de evitar los sesgos de género.	Elaboración de guía específica. Guía elaborada. (SI/NO)	2º semestre 2023 (desde el 1/07/23 al 31/12/23).	ALTA	Dpto. Selección
2. Continuar garantizando que las ofertas de empleo no tengan sesgo "sexista" y no respondan a estereotipos de uno u otro sexo. Para ello no se utilizará lenguaje e imágenes sexistas en los anuncios de puestos vacantes.	Revisión de las ofertas publicadas para analizar cumplimiento de la medida. (nº de publicaciones ofertas/ nº revisiones realizadas)	Se facilitará información en el primer semestre de cada año durante la vigencia del plan (Del 01/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. Selección
3. Mantener la política que permite la posibilidad de optar por ampliar temporalmente la jornada y también su retribución en el sector de Cajas al suplir la jornada a T/C y a T/P de las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal previsiblemente prolongada, o de excedencia durante el período de reserva de puesto de trabajo de la misma.	Nº de ampliaciones temporales realizadas cada año en cajas.	Toda la vigencia del Plan. Se facilitará información en el primer semestre de cada año durante la vigencia del plan.(Del 01/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. RRHH
4. Continuar publicando todas las vacantes indefinidas de la compañía en Muevete con Alcampo.	Nº de vacantes indefinidas publicadas cada año en Muevete con Alcampo.	Toda la vigencia del Plan. Se facilitará información en el primer semestre de cada año durante la vigencia del plan (Del 01/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. RR. HH.
5. Incluir dentro de las ofertas de empleo, publicadas, tanto en interno como en externo, que Alcampo es una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	Verificación de cumplimiento en un muestreo al azar de ofertas de empleo publicadas. (SI/NO)	Septiembre 2023 y mantener durante la vigencia del Plan.	ALTA	Dpto. Selección y Comunicación
6. Incluir en la encuesta voluntaria de salida preguntas relacionadas con la igualdad de género y no discriminación. Los resultados se trasladarán a la comisión de seguimiento con carácter anual.	Implantación de la encuesta.(SI/NO)	Septiembre 2023 y mantener durante la vigencia del Plan.	ALTA	Dpto. Desarrollo del Talento

7. Informar de las nuevas incorporaciones desagregadas por sexos.	Información nº incorporaciones.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	MEDIA	Dpto. Selección y RR. HH.
8. Recoger datos estadísticos por grupos profesionales, tipo de contrato y sexo para informar a la comisión de seguimiento de la evolución de las contrataciones.	Informe de evolución.	Anual (primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01/ al 30/06).	MEDIA	Dpto. Relaciones Laborales
9. Garantizar que las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial, tengan preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo para la misma función, en caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en los términos previstos en el convenio colectivo de aplicación y de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.	Nº de nuevas contrataciones a T/C y de ampliaciones de jornada a T/C.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	MEDIA	Dpto. RRHH
10. Establecer en los contratos de prestación de servicios para la selección de personal, una cláusula que establezca que se comprometen a desarrollar su labor de selección de personal para Alcampo actuando conforme a criterios de igualdad y no discriminación.	Verificar la inclusión de la cláusula en un muestreo al azar de contratos (SI/NO)	Septiembre 2023 y mantener durante la vigencia del Plan.	ALTA	Dpto Jurídico y Relaciones Laborales
11. A fin de reducir la mayor parcialidad de mujeres en la empresa, se publicarán las vacantes indefinidas a tiempo completo que existan en cada centro. En el supuesto en que dos personas trabajadoras opten a una vacante indefinida a tiempo completo, se favorecerá, en igualdad de condiciones, la incorporación de las mujeres siempre que sea el sexo infrarrepresentado.	Vacantes indefinidas a T/C publicadas cada año en Muevete con Alcampo y nº de mujeres seleccionadas.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	MEDIA	Dpto. RRHH
12. En aquellos casos en que los candidatos a promocionar a un puesto directivo, lo sean en igualdad de idoneidad, se dará prioridad al sexo infrarrepresentado.	Nº de promociones a puestos de directivo desglosado por sexos.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	ALTA	Dpto. RRHH

5.2 Clasificación profesional

1.- Objetivo: Asegurar y garantizar una igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.

MEDIDAS CLASIFICACION PROFESIONAL	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	RESPONSABLE
1. Mantener disponible para toda la plantilla el catálogo de puestos existentes en la empresa.	Revisión y en su caso actualización del documento y mantener su exposición a disposición de la plantilla. (SI/NO)	Revisión segundo semestre 2023, del 01/07/23 al 31/12/23. Mantener exposición durante la vigencia del Plan.	MEDIA	Dpto. Desarrollo y talento
2. Revisar, en caso de cambios que hagan que sea necesaria su actualización, la valoración objetiva de puestos realizada conforme a la auditoría retributiva incluida en el presente Plan de Igualdad.	Revisión en caso de cambios que lo hagan necesario. (SI/NO)	Primer semestre 2024, del 01/01/24 al 30/06/24.	MEDIA	Dpto. RRHH

5.3 Infrarrepresentación femenina

1.- Objetivo: Mejorar la presencia de mujeres en áreas donde están infrarrepresentadas.

MEDIDAS INFRARREPRESENTACIÓN	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	RESPONSABLE
1. Favorecer y promover el incremento del porcentaje de mujeres en las nuevas contrataciones y promociones en aquellos puestos donde estén infrarrepresentadas.	Nº de promociones de mujeres anual.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	MEDIA	Dpto. Selección
2. En los procesos de selección de alguno de los grupos profesionales en los que haya infrarrepresentación femenina, con especial atención al grupo de Mandos, ante igualdad de capacidades y condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia de acceso las mujeres al puesto vacante.	Nº promociones al grupo de Mando, desglosado por sexos.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	MEDIA	Dpto. Selección

3. A lo largo de la vigencia del presente plan, en igualdad de idoneidad para el desempeño de una función, se seleccionará a las mujeres en los puestos y niveles donde se encuentren infrarrepresentadas (inferior al 40 % de representación).	Nº personas seleccionadas desglosado por sexos.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	ALTA	Dpto. Selección
---	---	--	------	-----------------

5.4 Formación

1.- Objetivo: Desarrollar acciones formativas por las que se promueva el Plan de Igualdad, así como la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y de sensibilización.

MEDIDAS FORMACION	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	RESPONSABLE
1. Actualizar el curso sobre el Plan de Igualdad en la empresa.	Actualización de la formación específica en Igualdad (III Plan de Igualdad). (SI/NO)	2º semestre 2023 (desde el 01/07/23 al 31/12/23).	ALTA	Dpto. Formación y Relaciones Laborales
2. Garantizar la formación de todas las personas trabajadoras en igualdad de género con el III Plan de Igualdad.	Nº de formaciones impartidas curso Plan de Igualdad.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	ALTA	Dpto. Formación
3. Realizar formación en igualdad a las nuevas incorporaciones.	Nº de contrataciones realizadas y nº de formación impartida sobre el plan de igualdad.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	ALTA	Dpto. Formación y RRHH

4. Desarrollar una formación obligatoria y específica para toda la plantilla en materia de igualdad (III Plan de Igualdad).	Nº de formaciones impartidas curso Plan de Igualdad.	1º Semestre 2024 (desde el 01/01/24 al 30/06/24).	MEDIA	Dpto. Formación y RRHH
5. Fomentar que las personas trabajadoras tengan actualizada su plantilla de formación académica en el Portal del Empleado.	Nº de mensajes enviados, solicitando la actualización de datos.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	MEDIA	Dpto. RRHH

2.- Objetivo: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

MEDIDAS FORMACION	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	RESPONSABLE
6. Formar en igualdad a las personas trabajadoras que realizan selección de personal.	Nº formación impartidas.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	MEDIA	Dpto. Formación
7. Mantener y promover la formación para el liderazgo de mujeres en colectivos donde estén infrarrepresentadas.	Nº mujeres participantes en cursos/formaciones en liderazgo.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	MEDIA	Dpto. Desarrollo y Talento

3.- Objetivo: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

MEDIDAS FORMACION	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	RESPONSABLE
8. La empresa elaborará un informe anual en el que se detallará la participación de hombres y mujeres nº de horas, presencial y online, etc para analizar si existe sesgo de género, y en su caso, poder proponer medidas correctoras en los diferentes planes de formación.	Informe realizado.(SI/NO)	Anual (facilitar el informe realizado en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. Formación
9 Garantizar el acceso a cualquier acción formativa a las personas en situación de permisos por motivos de conciliación y/o excedencia por motivos familiares.	Nº de solicitudes realizadas y nº de acciones formativas facilitadas.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. RRHH
10. Procurar siempre que sea posible que la formación se haga en horario laboral. En los casos en que no sea posible, la empresa considerará dicho tiempo invertido en formación como tiempo de trabajo efectivo compensable económicamente o en tiempo libre equivalente.	Nº formaciones impartidas y horarios.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. RRHH

5.5 Sensibilización y comunicación

1.- Objetivo: Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

MEDIDAS SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	RESPONSABLE
1. Difundir el III Plan de Igualdad de Alcampo a través de los diferentes medios de comunicación internos de la Compañía.	Difusión del documento a toda la plantilla. (SI/NO)	Último trimestre 2023 (Desde el 01/09/23 al 31/12/23).	ALTA	Dpto. Comunicación Interna
2. Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Revisión de las comunicaciones para cumplimiento de la medida. Nº publicaciones y muestreo revisiones.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. Comunicación Interna

2.- Objetivo: Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	RESPONSABLE
3. Mantener la difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Muestra de cumplimiento con muestreo de publicaciones.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. Comunicación Interna
4. Promover la realización de campañas y acciones específicas en días significativos como por ejemplo los días 8 de marzo o el 25 de noviembre.	Campañas realizadas y difundidas.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	ALTA	Dpto. Comunicación Interna
5. Fomentar y promover la igualdad de género a través de realización de mesas redondas, entrevistas, videos u otros medios y canales de comunicación interna.	Información cualitativa del cumplimiento de la medida. Nº de participaciones en foros y mesas.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. RSC
6. Crear un espacio de igualdad en la web corporativa donde se recoja todo lo referente a esta materia.	Espacio creado y difundido a la plantilla. (SI/NO)	Segundo semestre 2023 (desde el 01/07/23 al 31/12/23).	ALTA	Dpto. Comunicación Interna
7. Crear la figura de Agente de Igualdad en la Empresa, con el objetivo de que, en caso de ser necesario, reciba y coordine cuestiones en materia de igualdad de género y relacionadas con el presente plan, con el departamento que corresponda, y en su caso, trasladarlo a la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Asimismo, formará parte de la Comisión de Seguimiento y recibirá formación específica en materia de igualdad.	Nombramiento de la persona y conocimiento de la misma por la comisión de seguimiento previo a su difusión a la plantilla.(SI/NO)	Segundo semestre 2023 (desde el 01/07/23 al 31/12/23).	ALTA	Dpto. Relaciones Laborales

5.6 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

5.6.1 Retribuciones

1.- Objetivo: Seguir garantizando la igualdad en el sistema retributivo en mujeres y hombres y la transparencia retributiva.

MEDIDAS RETRIBUCIÓN	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	RESPONSABLE
1. Actualizar el registro retributivo de conformidad con los parámetros legalmente establecidos, de manera anual , añadiendo importes efectivos y equiparados. Se mantendrán las descripciones de los puestos de trabajo en la red interna corporativa.	Actualización del Registro previa revisión cuando sea necesario por la creación nuevos puestos etc de los puestos.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. Retribución y nóminas
2. Sin perjuicio de que de la Auditoría Retributiva no se desprende un dato que obligue a la justificación de las diferencias salariales por sexo, la empresa promoverá su reducción a lo largo de la vigencia del plan de manera progresiva.	Comparativa anual de los datos extraídos del registro retributivo.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. RRHH
3. Durante la vigencia del presente Plan, se realizarán las acciones propuestas en el Plan de Actuación incluido en la Auditoría Retributiva.	Información sobre cumplimiento acciones propuestas en la auditoría.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto que corresponda según medida.

5.6.2 Salud laboral

1.- Objetivos: Mantener la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de que sigan adaptadas a las necesidades y características de las personas trabajadoras.

MEDIDAS SALUD LABORAL	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	RESPONSABLE
1. Continuar facilitando la información preventiva trasladada a los Comités de Seguridad y Salud, desagregada por sexos	Información cualitativa facilitada desagregada por sexos (SI/NO).	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. Prevención Riesgos Laborales

2. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural.	Garantía de cumplimiento de la medida.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. Prevención Riesgos Laborales
3. Se informará a todos los puestos de mando sobre el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural.	Información facilitada a los mandos (SI/NO).	Último trimestre 2023 (desde el 01/07/23 al 31/12/23).	MEDIA	Dpto. Prevención Riesgos Laborales
4. Continuar proporcionando en aquellos departamentos donde se utilice uniformidad y siempre que la trabajadora lo desee, la vestimenta de mujeres embarazadas, tanto en tallaje como en hechura, con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones.	Nº de solicitudes y nº de uniformes facilitados.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	BAJA	Dpto. Marca
5. Se difundirá el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo durante el embarazo por los canales internos habituales.	Difusión actualizada del documento. Publicación (SI/NO).	Primer semestre 2024 (desde el 01/01/24 al 30/06/24).	MEDIA	Dpto. Comunicación interna
6. Mantener y continuar teniendo en cuenta las evaluaciones de puestos, las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón puedan existir, de conformidad con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales en cada momento.	Nº documentos verificados.	Primer semestre 2024 (desde el 01/01/24 al 30/06/24) y durante la vigencia del Plan.	MEDIA	Dpto. Prevención Riesgos Laborales

5.7 Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral

1.- Objetivo: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

MEDIDAS CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	RESPONSABLE
1. Difusión mediante los canales habituales de comunicación de la empresa de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Publicación (SI/NO).	Primer semestre 2024 (desde el 01/01/24 al 30/06/24).	MEDIA	Dpto. comunicación interna

<p>2. Dar traslado a la Comisión de Seguimiento de Igualdad de manera anual del número de solicitudes y número de concesiones de adaptación de jornada y/o reducción de jornada diferenciadas por sexo.</p>	<p>Nº solicitudes y nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH y Relaciones Laborales</p>
<p>3. Asegurar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción por ese motivo.</p>	<p>Nº personas que han promocionado y que han ejercido el derecho de conciliación en el último año.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>ALTA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>4. Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo de descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los empleados y las empleadas, difundiendo el protocolo de desconexión digital acordado con la RLPT.</p>	<p>Publicación (SI/NO)</p>	<p>Segundo semestre 2024 (desde 01/07/24 al 31/12/24).</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. comunicación interna</p>
<p>5. Incluir dentro de la formación del nuevo Plan de Igualdad dirigido a todas las personas trabajadoras y de las diferentes comunicaciones que se hagan al respecto, información en materia de conciliación y corresponsabilidad, indicando que los permisos se pueden solicitar también por la plantilla masculina.</p>	<p>Información incluida en nuevo curso del Plan de Igualdad (SI/NO)</p>	<p>Primer trimestre de 2024 (desde el 01/01/24 al 31/03/24)</p>	<p>ALTA</p>	<p>Dpto. Formación y Dpto. RRLL</p>
<p>6. Mantener y promover que las personas que se encuentren en suspensión de contrato por nacimiento/cuidado de menor podrán participar en cursos de formación y procesos de promoción. Se informará de ello, de forma expresa, en el momento de iniciar este permiso, para que la persona pueda indicar el medio por el que solicita recibir la información.</p>	<p>Nº de personas que han solicitado la formación en estas circunstancias.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH y Dpto. RRLL</p>
<p>7. Facilitar la utilización de videoconferencias y audioconferencias que permitan la realización de reuniones dentro de la jornada laboral eliminando desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible sin merma para su contenido y resultado.</p>	<p>Cumplimiento de la medida (SI/NO)</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>

<p>8. La empresa, cuando sea posible, facilitará la cercanía entre el domicilio y el centro de trabajo solicitado por la persona trabajadora en caso de vacante de las mismas condiciones laborales.</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>9. La licencia no retribuida prevista en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, siempre que la organización del trabajo lo permita, y previa autorización por la empresa, se 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 supuestos de cuidado de hijos/as mayores de 4 y menores de 12 años, de familiares de primer grado de consanguinidad con discapacidad legalmente reconocida o declaradas dependientes y a cargo de la persona trabajadora, siempre que se acredite debidamente, así como durante el período de sometimiento a técnicas de reproducción asistida debidamente acreditada, y el de trámites de adopción debidamente acreditados, distintos de los contemplados en el artículo 37.3.f) del ET.</p>	<p>Nº licencias solicitadas y concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>10. Facilitar el cambio de horario o de turno para las personas trabajadoras con menores a cargo, en el periodo de adaptación del primer año de guardería y primer año de educación infantil –hasta una semana-, respetando el cómputo de horas semanales y siempre que esté previamente acordado y que no perjudique la organización del trabajo.</p>	<p>Nº solicitudes y concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>11. Permiso no retribuido de hasta un mes por fallecimiento de cónyuges o hijos/as</p>	<p>Nº solicitudes y concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>

<p>12. La empresa procurará dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando sea posible, y la solicitud sea para el cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, previa justificación de esta situación, y siempre que en la persona se den condiciones de idoneidad y competencia, y exista vacante en el centro de destino.</p> <p>Facilitar el cambio de centro de trabajo a otra provincia a las personas trabajadoras que lo promuevan para atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as menores de 16 años, cuya custodia ejerzan en autonomía o de manera compartida, siempre que en el centro al que solicite su traslado disponga de vacante en el puesto de trabajo que venía desempeñando el trabajador/a en el centro de origen y que el mismo cumpla con los requisitos de idoneidad y competencia requeridos.</p>	<p>Nº solicitudes y nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>13. Facilitar el cambio de turno o un horario compatible, siempre que las necesidades organizativas del centro así lo posibiliten, para el acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad a tratamientos de radioterapia o quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer.</p>	<p>Nº solicitudes y concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	
<p>14. Se mantiene la ampliación 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.</p>	<p>Nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>15. Se mantiene la ampliación 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.</p>	<p>Nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>

<p>16. Se mantiene la ampliación 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.</p>	<p>Nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>17. Se considera causa justificada para el disfrute de la licencia no retribuida prevista en el Convenio Colectivo, de 2 a 30 días/año, no coincidentes con principio o fin de vacaciones, licencias, puentes o períodos de máxima actividad, el período de enfermedad de hijo/a menor de 12 años, siempre que se dé incompatibilidad de la jornada laboral del otro progenitor con su cuidado, o el de familiares en primer grado de consanguinidad declarados dependientes y a su cargo, siempre que se acredite debidamente, manteniendo inalterados el resto de términos y requisitos del CC.</p>	<p>Nº licencias solicitadas y nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>18. Las personas trabajadoras 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 descanso para la comida, siempre que se respeten las necesidades organizativas y de servicio, quedando garantizada una correcta atención, a los objetivos del puesto.</p>	<p>Nº solicitudes y nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>19. En 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 o 9 horas/día respectivamente, en función de estar definidos como período Valle o Punta.</p>	<p>Nº solicitudes y nº de concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>

<p>20. Al menos 2 de las 6 libranzas de S+D para quienes prestan sus servicios 6 días de trabajo de promedio semanal en cómputo anual, se disfrutarán acumuladas a un Viernes o a un Lunes, resultando 2 fines de semana de 3 días consecutivos al año (uno por semestre).</p> <p>Las personas trabajadoras que presten servicios 4 o 5 días de promedio semanal en cómputo anual, disfrutarán de al menos 6 libranzas de 2 días consecutivos en el año, de las cuales de 2 de ellas serán en fin de semana.</p>	<p>Verificación en los centros cumplimiento cuadros horarios.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>21. Se dará preferencia al cambio de centro de trabajo, con el fin de favorecer el régimen de visitas de un hijo/a menor de 16 años, siempre que sea posible.</p>	<p>Nº solicitudes y nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>22. A las parejas de hecho, siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial, y la persona trabajadora aporte la certificación acreditativa de la misma, se las equipara en derechos a los cónyuges en los términos previstos en el convenio colectivo y en el plan de igualdad.</p>	<p>Nº solicitudes permisos y nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>23. En los calendarios anuales se procurará, en los periodos que no sean de máxima actividad para cada centro de trabajo, no planificar más de dos domingos o festivos seguidos a trabajar, siempre que la organización del trabajo lo permita.</p>	<p>Verificación en los centros cumplimiento cuadros horarios.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>24. Licencia no retribuida, durante el tiempo imprescindible, a la otra persona progenitora no gestante, para acompañamiento en técnicas de reproducción asistida, con preaviso de 7 días, siempre que se acredite imposibilidad de realizarlo fuera de la jornada laboral y justifique su asistencia. Esta licencia no retribuida podrá usarse en hasta 5 ocasiones al año, siempre que la organización del trabajo lo permita.</p>	<p>Nº solicitudes y nº concesiones</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>

<p>25. Permiso retribuido de hasta un máximo de 8 horas anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos/as menores de 18 años o a familiares de 1er grado declarados dependientes o mayores de 70 años, a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo. Alternativamente, estas horas se podrán utilizar para acompañar a hijos/as menores de 18 años o a familiares de 1er grado de consanguinidad declarados dependientes o mayores de 70 años, a la realización de pruebas que exijan acompañamiento, según informe previo del facultativo correspondiente.</p>	<p>Nº solicitudes y nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>26. Se dará contestación a las solicitudes de reducción de jornada a la mayor celeridad posible y antes del comienzo de las mismas. En ningún caso el plazo de contestación será superior a 25 días, salvo circunstancia extraordinaria que lo motive.</p>	<p>Nº solicitudes y nº concesiones dentro de los 25 días.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>27. Se permitirá unir al permiso retribuido por fallecimiento de familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad hasta un máximo de 10 días de vacaciones y siempre que la organización del trabajo lo permita y no se produzca ningún perjuicio para el disfrute de vacaciones para el resto de compañeros.</p>	<p>Nº solicitudes y nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>ALTA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>
<p>28. Se podrá disfrutar del permiso de lactancia acumulado regulado en el convenio colectivo, uniéndolo a cualquiera de los periodos de suspensión por nacimiento antes de los nueve meses del menor y siempre y cuando sea comunicado a la empresa con una antelación mínima de 20 días.</p>	<p>. Nº solicitudes y nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>ALTA</p>	<p>Dpto. RRHH</p>

5.8 Prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo

1.- Objetivo: Asegurar que las personas trabajadoras disfrutaran de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y/o razón de sexo, así como dar visibilidad al mismo.

MEDIDAS ACOSO SEXUAL Y/O RAZÓN DE SEXO	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	RESPONSABLE
1. Difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, negociado por empresa y Representación Legal de las personas Trabajadoras.	Difusión actualizada del documento (SI/NO)	Septiembre 2023.	ALTA	Dpto. Comunicación interna
2. Informar anualmente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, de los casos de acoso, su tipología, los procesos de actuación realizados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.	Informe nº casos acoso, tipo y resolución (SI/NO).	Anual, durante la vigencia del Plan. (Se facilitará esta información del 01/01 al 31/03 de cada año).	MEDIA	Dpto. Prevención de Riesgos Laborales

5.9 Mujeres víctimas de violencia de género

1.- Objetivo: Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, para contribuir con ello en mayor medida a su protección.

MEDIDAS VIOLENCIA DE GÉNERO	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD	RESPONSABLE
1. La empresa facilitará el cambio de horario o de turno o concederá licencia no retribuida por el tiempo imprescindible y acreditado para realizar trámites médicos o asistenciales vinculados con la condición de víctima de violencia de género, siempre que sea organizativamente posible.	Nº de solicitudes y nº de concesiones.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	MEDIA	Dpto. RRHH
2. Difundir el documento que recoge los derechos laborales que corresponden a las mujeres víctimas de violencia de género así como las mejoras en esta materia acordadas en este plan a través de los canales internos de la Empresa.	Difusión actualizada del documento (SI/NO).	Primer semestre 2024 (del 01/01/24 al 30/06/24).	MEDIA	Dpto. Comunicación interna
3. Colaborar con asociaciones y entidades dedicadas al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de asociaciones colaboradoras.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. RSC

4. En caso de movilidad geográfica a otro centro de trabajo como consecuencia de su condición de víctima de violencia de género, la empresa se compromete a contribuir con los gastos correspondientes al traslado mediante una aportación económica de 750 €.	Nº solicitudes. Nº concesiones.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. RRHH
5. Teniendo reconocida la condición de víctima de Violencia de Género, se podrá solicitar el desbloqueo de la acciones para asumir los gastos generados por este motivo para la defensa legal, para gastos médicos, o en aquellos casos en que se produzca una movilidad geográfica a otro centro, como consecuencia de dicha condición.	Nº solicitudes. Nº concesiones.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. RRHH
6. Ampliar a 12 meses la reserva al puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora en caso de traslado con motivo de su condición de víctima de violencia de género. Terminado ese período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.	Nº ampliaciones realizadas.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA	Dpto. RRHH
7. Informar de los derechos existentes para las víctimas de violencia de género.	Documento elaborado y publicado (SI/NO).	Primer semestre 2024 (desde el 01/01/24 al 30/06/24)	ALTA	Dpto. Comunicación interna

6 Calendario, seguimiento y evaluación del plan.

6.1 Calendario

Con independencia de lo establecido de manera específica para cada una de las medidas, Alcampo pondrá a disposición de las áreas responsables medios, tanto materiales como humanos, para la ejecución de las mismas.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente y con la finalidad de garantizar el efectivo cumplimiento de los objetivos recogidos en el presente Plan de Igualdad, se establece un calendario de implantación, seguimiento y evaluación de los objetivos fijados que se desarrollará en dos fases:

Primera fase: se implementarán los objetivos fijados en el Plan en los plazos establecidos. A tal fin, la Comisión de Seguimiento de Igualdad elaborará informes de seguimiento de la implantación de las medidas acordadas en los términos previstos en el apartado siguiente, proponiendo medidas correctoras en caso de apreciarse desviaciones en la implementación del Plan.

Segunda fase: la Comisión de Seguimiento de Igualdad realizará una evaluación final del impacto e implementación del Plan de Igualdad a la finalización de la vigencia de éste en los términos previstos en el apartado siguiente: Seguimiento y evaluación del plan. Asimismo, comprobará que el Plan ha quedado completamente integrado en la cultura de Alcampo.

CALENDARIO AMPLIADO SEGUIMIENTO MEDIDAS DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIO	PRIORIDAD	AÑO 2023		AÑO 2024		AÑO 2025		AÑO 2026	
				1º Semestre	2º Semestre						
1. Medidas de selección y contratación:											
1. Crear una guía de selección con criterios generales para el personal que realice la selección a fin de evitar los sesgos de género.	Elaboración de guía específica. Guía elaborada. (S/NO)	2º semestre 2023 (desde el 1/07/23 al 31/12/23).	ALTA	X							
2. Continuar garantizando que las ofertas de empleo no tengan sesgo "sexista" y que no respondan a estereotipos de uno u otro sexo. Para ello no se utilizará un lenguaje e imágenes sexistas en los anuncios de puestos vacantes.	Revisión de las ofertas publicadas para analizar cumplimiento de medida. (nº de publicaciones ofertas/ nº revisiones realizadas)	Se facilitará información en el primer semestre de cada año durante la vigencia del plan (Del 01/01 al 30/06)	MEDIA		X		X			X	
3. Mantener la política que permite la posibilidad de optar por ampliar temporalmente la jornada y también su retribución en el sector de Cajas al suplir la jornada a T/C y a T/P 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.	Información cuantitativa para cumplimiento de la medida. Nº de ampliaciones temporales realizadas cada año en cajas.	Toda la vigencia del Plan. Se facilitará información en el primer semestre de cada año durante la vigencia del plan.(Del 01/01 al 30/06)	MEDIA		X		X			X	
4. Continuar publicando todas las vacantes indefinidas de la compañía en Muevete con Alcampo independientemente del puesto.	Nº de vacantes indefinidas publicadas cada año en Muevete con Alcampo.	Toda la vigencia del Plan. Se facilitará información en el primer semestre de cada año durante la vigencia del plan (Del 01/01 al 30/06)	MEDIA		X		X			X	

5. Incluir dentro de las ofertas de empleo, publicadas tanto en interno como en externo, que Alcampo es una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	Verificación de cumplimiento en un muestreo al azar de ofertas de empleo publicadas. (S/NO)	Septiembre 2023 y mantener durante la vigencia del Plan.	ALTA		X					
6. Incluir en la encuesta voluntaria de salida preguntas relacionadas con la igualdad de género y no discriminación. Los resultados se trasladarán a la comisión de seguimiento con carácter anual.	Implantación de la encuesta.(S/NO)	Septiembre 2023 y mantener durante la vigencia del Plan.	ALTA		X					
7. Informar de las nuevas incorporaciones desagregadas por sexos.	Información cuantitativa de la medida. nº información incorporaciones.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	MEDIA		X		X			X
8. Recoger datos estadísticos por grupos profesionales, tipo de contrato y sexo para informar a la comisión de seguimiento de la evolución de las contrataciones.	Información estadística. Informe de evolución.	Anual (primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	MEDIA		X		X			X
9. Garantizar que las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial, tengan preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo para la misma función, en caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en los términos previstos en el convenio colectivo de aplicación y de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.	Nº de nuevas contrataciones a T/C y de ampliaciones de jornada a T/C.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).	MEDIA		X		X			X
10. Establecer en los contratos de prestación de servicios para la selección de personal, una cláusula que establezca que se comprometen a desarrollar su labor de selección de personal para Alcampo actuando conforme a criterios de igualdad y no discriminación.	Verificar la inclusión de la cláusula en un muestreo al azar de contratos (S/NO)	Septiembre 2023 y mantener durante la vigencia del Plan.	ALTA		X					

<p>11. A fin de reducir la mayor parcialidad de mujeres en la empresa, se publicarán las vacantes indefinidas a tiempo completo que existan en cada centro. En el supuesto en que dos personas trabajadoras opten a una vacante indefinida a tiempo completo, se favorecerá, en igualdad de condiciones, la incorporación de las mujeres siempre que sea el sexo infrarrepresentado.</p>	<p>Vacantes indefinidas a T/C publicadas cada año en Muevete con Alcampo y nº de mujeres seleccionadas.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).</p>	<p>MEDIA</p>							
<p>12. En aquellos casos en que los candidatos a promocionar a un puesto directivo, lo sean en igualdad de idoneidad, se dará prioridad al sexo infrarrepresentado.</p>	<p>Nº de promociones a puestos de directivo desglosado por sexos.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).</p>	<p>ALTA</p>							
<p>2. Clasificación profesional:</p>										
<p>1. Mantener disponible para toda la plantilla el catálogo de puestos existentes en la empresa.</p>	<p>Publicación y acceso personas trabajadoras al documento SÍ/NO.</p>	<p>Revisión segundo semestre 2023, del 01/07/23 al 31/12/23. Mantener exposición durante la vigencia del Plan.</p>	<p>MEDIA</p>							
<p>2. Revisar, en caso de cambios que hagan que sea necesaria su actualización, la valoración objetiva de puestos realizada conforme a la auditoría retributiva incluida en el presente Plan de Igualdad.</p>	<p>Revisión y en su caso actualización (S/NO)</p>	<p>Primer semestre 2024, del 01/01/24 al 30/06/24.</p>	<p>MEDIA</p>							
<p>3. Infrarrepresentación femenina:</p>										
<p>1. Favorecer y promover el incremento del porcentaje de mujeres en las nuevas contrataciones y promociones en aquellos puestos donde estén infrarrepresentadas.</p>	<p>Nº de promociones y contrataciones de mujeres anual.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).</p>	<p>MEDIA</p>							

<p>2. En los procesos de selección de alguno de los grupos profesionales en los que haya infrarrepresentación femenina, con especial atención al grupo de Mandos, ante igualdad de capacidades y condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia de acceso las mujeres al puesto vacante.</p> <p>3. A lo largo de la vigencia del presente plan, en igualdad de idoneidad para el desempeño de una función, se seleccionará a las mujeres en los puestos y niveles donde se encuentren infrarrepresentadas (inferior al 40 % de representación).</p>	<p>Nº promociones al grupo de Mando, desglosado por sexos.</p> <p>Nº personas seleccionadas desglosado por sexos.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).</p> <p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).</p>	<p>MEDIA</p> <p>ALTA</p>			<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>		
<p>4. Formación:</p>											
<p>1. Actualizar el curso sobre el Plan de Igualdad en la empresa.</p>	<p>Actualización de la formación específica en igualdad (III Plan de Igualdad). (SÍ/NO)</p>	<p>2º semestre 2023 (desde el 01/07/23 al 31/12/23).</p>	<p>ALTA</p>		<p>X</p>						
<p>2. Garantizar la formación de todas las personas trabajadoras en igualdad de género con el III Plan de Igualdad.</p>	<p>Nº de formaciones impartidas curso Plan de Igualdad.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).</p>	<p>ALTA</p>			<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>		
<p>3. Realizar formación en igualdad a las nuevas incorporaciones.</p>	<p>Nº de contrataciones realizadas y nº de formación dada.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).</p>	<p>ALTA</p>			<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>		
<p>4. Desarrollar una formación obligatoria y específica para todo el plantillero en materia de igualdad (III Plan de Igualdad).</p>	<p>Nº de formaciones impartidas curso Plan de Igualdad.</p>	<p>1º Semestre 2024 (desde el 01/01/24 al 30/06/24).</p>	<p>MEDIA</p>			<p>X</p>					
<p>5. Fomentar que las personas trabajadoras tengan actualizada su plantilla de formación académica en el Portal del Empleado.</p>	<p>Nº de mensajes enviados, solicitando la actualización de datos.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).</p>	<p>MEDIA</p>			<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>		

2. Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: intranet, revistas, publicaciones, cartelera, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Revisión de las comunicaciones para cumplimiento de le medida. Nº publicaciones y muestreo revisiones.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA					X	
3. Mantener la difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Muestra de cumplimiento con muestreo de publicaciones.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA					X	
4. Promover la realización de campañas y acciones específicas en días significativos como por ejemplo los días 8 de marzo o el 25 de noviembre.	Campañas realizadas y difundidas.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	ALTA					X	
5. Fomentar y promover la igualdad de género a través de realización de mesas redondas, entrevistas, vídeos u otros medios y canales de comunicación interna.	Información cualitativa del cumplimiento de le medida. Nº de participaciones en foros y mesas.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA					X	
6. Crear un espacio de igualdad en la web corporativa donde se recoja todo lo referente a esta materia.	Espacio creado y difundido a le plantilla. (S/NO)	Segundo semestre 2023 (desde el 01/07/23 al 31/12/23).	ALTA			X			
7. Crear la figura de Agente de Igualdad en la Empresa, con el objetivo de que, en caso de ser necesario, reciba y coordine cuestiones en materia de igualdad de género y relacionadas con el presente plan, con el departamento que corresponda, y en su caso, trasladarlo a la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Asimismo, formará parte de la Comisión de Seguimiento y recibirá formación específica en materia de igualdad.	Nombramiento de la persona y conocimiento de la misma por la comisión de seguimiento previo a su difusión a la plantilla.(S/NO)	Segundo semestre 2023 (desde el 01/07/23 al 31/12/23).	ALTA			X			

6. Retribución										
	Actualización del Registro previa revisión cuando sea necesario por la creación nuevos puestos etc de los puestos.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA							
1. Actualizar el registro retributivo de conformidad con los parámetros legalmente establecidos, de manera anual , añadiendo importes efectivos y equiparados. Se mantendrán las descripciones de los puestos de trabajo en la red interna corporativa.										X
2. Sin perjuicio de que de la Auditoría Retributiva, no se desprende un dato que obligue a la justificación de las diferencias salariales por sexo, la empresa promoviera su reducción a lo largo de la vigencia del plan de manera progresiva.	Comparativa anual de los datos extraídos del registro retributivo.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA							X
3. Durante la vigencia del presente Plan, se realizarán las acciones propuestas en el Plan de Actuación incluido en la Auditoría Retributiva.	Información sobre cumplimiento acciones propuestas en la auditoría.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA							X
7. Conciliación y corresponsabilidad										
	Publicación (SI/NO).	Primer semestre 2024 (desde el 01/01/24 al 30/06/24).	MEDIA							
1. Difusión mediante los canales habituales de comunicación de la empresa de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.										X
2. Dar traslado a la Comisión de Seguimiento de Igualdad de manera anual del número de solicitudes y número de concesiones de adaptación de jornada y/o reducción de jornada diferenciadas por sexo.	Nº solicitudes y nº concesiones.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA							X
3. Asegurar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción por ese motivo.	Nº personas que han promocionado y que han ejercido el derecho de conciliación en el último año.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	ALTA							X

4. Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo de descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los empleados y las empleadas, difundiendo el protocolo de desconexión digital acordado con la RLPT.	Publicación (SI/NO)	Segundo semestre 2024 (desde 01/07/24 al 31/12/24).	MEDIA						X				
5. Incluir dentro de la formación del nuevo Plan de Igualdad dirigido a todas las personas trabajadoras y de las diferentes comunicaciones que se hagan al respecto, información en materia de conciliación y corresponsabilidad, indicando que los permisos se pueden solicitar también por la plantilla masculina.	Información incluida en nuevo curso del Plan de Igualdad (SI/NO)	Primer trimestre de 2024 (desde el 01/01/24 al 31/03/24)	ALTA			X							
6. Mantener y promover que las personas que se encuentren en suspensión de contrato por nacimiento/cuidado de menor podrán participar en cursos de formación y procesos de promoción. Se informará de ello, de forma expresa, en el momento de iniciar este permiso, para que la persona pueda indicar el medio por el que solicita recibir la información.	Nº de personas que han solicitado la formación en estas circunstancias.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA			X				X			X
7. Facilitar la utilización de videoconferencias y audioconferencias que permitan la realización de reuniones dentro de la jornada laboral eliminando desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible sin merma para su contenido y resultado.	Cumplimiento de la medida (SI/NO)	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA			X				X			X
8. La empresa, cuando sea posible, facilitará la cercanía entre el domicilio y el centro de trabajo solicitado por la persona trabajadora en caso de vacante de las mismas condiciones laborales.	Nº de solicitudes y nº de concesiones.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA			X				X			X

<p>9. La licencia no retribuida prevista en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, siempre que la organización del trabajo lo permita, y previa autorización por la empresa, se podrá disfrutar de forma acumulada a principio o fin de licencia o vacaciones, en períodos de 1, de 2 o de 3 meses completos en los supuestos de cuidado de hijos/as mayores de 4 y menores de 12 años, de familiares de primer grado de consanguinidad con discapacidad legalmente reconocida o declaradas dependientes y a cargo de la persona trabajadora, siempre que se acredite debidamente, así como durante el período de sometimiento a técnicas de reproducción asistida debidamente acreditada, y el de trámites de adopción debidamente acreditados, distintos de los contemplados en el artículo 37.3.f) del ET.</p>	<p>Nº licencias solicitadas y concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>								
<p>10. Facilitar el cambio de horario o de turno para las personas trabajadoras con menores a cargo, en el período de adaptación del primer año de guardería y primer año de educación infantil –hasta una semana-, respetando el cómputo de horas semanales y siempre que esté previamente acordado y que no perjudique la organización del trabajo.</p>	<p>Nº solicitudes y concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>								
<p>11. Permiso no retribuido de hasta un mes por fallecimiento de cónyuges o hijos/as</p>	<p>Nº solicitudes y concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>								

<p>12. La empresa procurará dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando sea posible, y la solicitud sea para el cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, previa justificación de esta situación, y siempre que en la persona se den condiciones de idoneidad y competencia, y exista vacante en el centro de destino. Facilitar el cambio de centro de trabajo a otra provincia a las personas trabajadoras que lo promuevan para atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as menores de 16 años, cuya custodia ejerzan en autonomía o de manera compartida, siempre que en el centro al que solicite su traslado disponga de vacante en el puesto de trabajo que venía desempeñando el trabajador/a en el centro de origen y que el mismo cumpla con los requisitos de idoneidad y competencia requeridos.</p>	<p>Nº solicitudes y nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>									
<p>13. Facilitar el cambio de turno o un horario compatible, siempre que las necesidades organizativas del centro así lo posibiliten, para el acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad a tratamientos de radioterapia o quimioterapia relacionados con el tratamiento del cáncer.</p>	<p>Nº solicitudes y nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>									
<p>14. Se mantiene la ampliación 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.</p>	<p>Nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>									

<p>19. En 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 o 9 horas/día respectivamente, en función de estar definidos como período Valle o Punta.</p>	<p>Nº solicitudes y nº de concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>								
<p>20. Al menos 2 de las 6 libranzas de S+D para quienes prestan sus servicios 6 días de trabajo de promedio semanal en cómputo anual, se disfrutarán acumuladas a un Viernes o a un Lunes, resultando 2 fines de semana de 3 días consecutivos al año (uno por semestre).</p> <p>Las personas trabajadoras que presten servicios 4 o 5 días de promedio semanal en cómputo anual, disfrutarán de al menos 6 libranzas de 2 días consecutivos en el año, de las cuales de 2 de ellas serán en fin de semana.</p>	<p>Verificación en los centros cumplimiento cuadros horarios.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>								
<p>21. Se dará preferencia al cambio de centro de trabajo, con el fin de favorecer el régimen de visitas de un hijo/a menor de 16 años, siempre que sea posible.</p>	<p>Nº solicitudes y nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>								
<p>22. A las parejas de hecho, siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial, y la persona trabajadora aporte la certificación acreditativa de la misma, se les equipara en derechos a los cónyuges en los términos previstos en el convenio colectivo y en el plan de igualdad.</p>	<p>Nº solicitudes permisos y nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>								

<p>23. En los calendarios anuales se procurará, en los periodos que no sean de máxima actividad para cada centro de trabajo, no planificar más de dos domingos o festivos seguidos a trabajar, siempre que la organización del trabajo lo permita.</p>	<p>Verificación en los centros de cumplimiento de cuadros horarios.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>		<p>X</p>	<p>X</p>
<p>24. Licencia no retribuida, durante el tiempo imprescindible, a la otra persona progenitora no gestante, para acompañamiento en técnicas de reproducción asistida, con preaviso de 7 días, siempre que se acredite imposibilidad de realizarlo fuera de la jornada laboral y justifique su asistencia. Esta licencia no retribuida podrá usarse en hasta 5 ocasiones al año, siempre que la organización del trabajo lo permita.</p>	<p>Nº solicitudes y nº concesiones</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>		<p>X</p>	<p>X</p>
<p>25. Permiso retribuido de hasta un máximo de 8 horas anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos/as menores de 18 años o a familiares de 1er grado declarados dependientes o mayores de 70 años, a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo. Alternativamente, estas horas se podrán utilizar para acompañar a hijos/as menores de 18 años o a familiares de 1er grado de consanguinidad declarados dependientes o mayores de 70 años, a la realización de pruebas que exijan acompañamiento, según informe previo del facultativo correspondiente.</p>	<p>Nº solicitudes y nº concesiones.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06).</p>	<p>MEDIA</p>		<p>X</p>	<p>X</p>
<p>26. Se dará contestación a las solicitudes de reducción de jornada a la mayor celeridad posible y antes del comienzo de las mismas. En ningún caso el plazo de contestación será superior a 25 días, salvo circunstancia extraordinaria que lo motive.</p>	<p>Nº solicitudes y nº concesiones dentro de los 25 días.</p>	<p>Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)</p>	<p>MEDIA</p>		<p>X</p>	<p>X</p>

27. Se permitirá unir al permiso retribuido por fallecimiento de familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad hasta un máximo de 10 días de vacaciones y siempre que la organización del trabajo lo permita y no se produzca ningún perjuicio para el disfrute de vacaciones para el resto de compañeros.	Nº solicitudes y nº concesiones.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	ALTA										
28. Se podrá disfrutar del permiso de lactancia acumulado regulado en el convenio colectivo, uniéndolo a cualquiera de los períodos de suspensión por nacimiento antes de los nueve meses del menor y siempre y cuando sea comunicado a la empresa con una antelación mínima de 20 días.	. Nº solicitudes y nº concesiones.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	ALTA										
8. Salud Laboral													
1. Continuar facilitando la información preventiva trasladada a los Comités de Seguridad y Salud, desagregada por sexos	Información cualitativa facilitada desagregada por sexos (S/NO).	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA										
2. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural.	Garantía de cumplimiento de la medida.	de Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	MEDIA										
3. Se informará a todos los puestos de mando sobre el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural.	Garantía de cumplimiento de la medida. Información facilitada a los mandos (S/NO).	Último trimestre 2023 (desde el 01/07/23 al 31/12/23).	MEDIA										
4. Continuar proporcionando en aquellos departamentos donde se utilice uniformidad y siempre que la trabajadora lo desee, la vestimenta de mujeres embarazadas, tanto en tallaje como en hechura, con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones.	Nº de solicitudes y de nº de uniformes facilitados.	Anual (informar en el primer semestre de cada año que esté vigente el Plan de Igualdad del 1/01 al 30/06)	BAJA										

6.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación

Los mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad surgen con la finalidad de conocer y mejorar, en caso de que sea necesario, la incidencia del Plan de Igualdad en el conjunto de la plantilla de Alcampo, empleando herramientas que permiten la revisión del desarrollo del Plan en cada una de sus etapas y acciones, y proporcionando elementos para una correcta ejecución de éste.

Uno de los instrumentos esenciales para valorar el grado de consecución de los objetivos propuestos, es el sistema de indicadores recogido en el presente Plan.

Para establecer estos indicadores y que los mismos sean eficaces y fiables, y pueda determinarse, a través de ello, el punto de progresión en la consecución de los objetivos establecidos en el Plan, se han combinado los indicadores cualitativos y cuantificativos.

Los miembros de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de Alcampo, que han acordado el presente Plan de Igualdad, constituyen una Comisión de Seguimiento, para realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas acordadas y la evaluación del grado de consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan, que se reunirá según lo previsto en el presente Plan, para analizar la implantación de las medidas contenidas en el mismo y solucionar las posibles incidencias que se puedan ocasionar en su aplicación.

Las personas responsables de realizar el seguimiento serán las que se designan más adelante, para este seguimiento se elaborará un informe de indicadores con periodicidad anual, que contendrá el resultado de las actividades o acciones realizadas, el grado de cumplimiento del indicador, los posibles problemas e incidencias que hayan dificultado su ejecución, así como nuevas propuestas en la planificación prevista, sin perjuicio de que la comisión se pueda reunir con carácter extraordinario, cuando así lo estime oportuno, cualesquiera de las dos partes (empresarial o social), razonando su petición.

Así, dicha Comisión llevará a cabo las evaluaciones intermedias de las medidas establecidas en el presente Plan, a través de un seguimiento, desde la puesta en marcha del mismo, en las que se pondrán de relieve los avances alcanzados, así como los aspectos que requieren mejoras y una evaluación final del impacto e implementación del Plan a la finalización de la vigencia de éste, todo ello, sin perjuicio de que el mismo pueda ser revisado a lo largo de su aplicación, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar, o incluso dejar de aplicar alguna medida, cuando concorra algún cambio o circunstancia que así lo aconseje o cuando se produzca alguno de los supuestos previstos en el artículo 9 del Real Decreto del 901/2020.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

6.3 Comisión de seguimiento, reglamento y evaluación del Plan.

En el mismo acto de la firma, se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, compuesta de forma paritaria por representantes de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del acuerdo con la proporción derivada de su representatividad en la constitución de la comisión negociadora.

La Comisión está formada por 6 integrantes en representación de la empresa y el mismo número en representación de la parte social, tal y como se determina a continuación:

Por la parte empresarial:

- Directora de Relaciones Laborales.
- Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsable de Formación.

Por la parte social:

-FETICO 59,90 % de representatividad. Formarán parte de la Comisión de Seguimiento 2 personas.

-CCOO 17,90 % de representatividad. Formarán parte de la Comisión de Seguimiento 2 personas.

-UGT 14,44 % de representatividad. Formarán parte de la Comisión de Seguimiento 2 personas.

A la hora de llegar a acuerdos y tomar decisiones, el voto será ponderado por el porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de componentes.

Tanto la parte empresarial como la RLPT podrán realizar cambios de las personas titulares cuando éstas no puedan asistir a las reuniones de seguimiento por circunstancia de fuerza mayor que lo impidan, como baja por incapacidad o accidente, excedencia, jubilación, pérdida de la condición de RLPT etc. y siempre que exista comunicación previa, en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo. Por cada una de las partes, se podrán designar suplentes en los supuestos indicados.

Así como podrán asistir a las reuniones de la comisión con voz pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

Se dota a esta Comisión de Seguimiento de las siguientes facultades relacionadas con el III Plan de Igualdad:

1. Velar por que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Sensibilizar a la organización sobre la importancia de impulsar la igualdad.
3. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.

4. Realizar el seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.
5. Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
6. Realizar propuestas para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
7. Conocer el grado de implantación de los compromisos acordados.
8. Analizar la adecuación de los procedimientos puestos en marcha.
9. Ser informado de las dudas o sugerencias que surjan en materia de Igualdad a través del Agente de Igualdad.
10. Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que correspondan.
11. Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario con una periodicidad mínima de, al menos, una vez al año, o con carácter extraordinario cuando así lo estime oportuno cualquiera de las dos representaciones (empresarial o social) razonando su petición.

No obstante, la Comisión de Seguimiento acuerda reunirse a mitad del periodo de vigencia del III Plan de Igualdad, esto es, en el año 2025, en dos ocasiones, a fin de realizar en una de dichas reuniones, el seguimiento anual del Plan que corresponda y en la otra, un análisis intermedio de la implantación del Plan.

Se convocará a las partes de la Comisión con antelación a la celebración de la reunión ordinaria con la remisión de la relación de materias que conformarán el orden del día, indicando el día, lugar y hora de la sesión, así como siempre que sea posible se acompañará con la documentación necesaria para la reunión.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta, que podrá contener, entre otros aspectos, la siguiente información:

- Indicación de las personas asistentes.
- Orden del día.
- Fecha, hora y lugar de la celebración de la reunión.
- Síntesis de los asuntos tratados.
- Acuerdos que en su caso se adopten y, en su caso, metodología de seguimiento.
- Cualquier propuesta de modificación del Plan de Igualdad.

En el seno de la Comisión, ya sea individual o conjuntamente, sus miembros podrán exponer de forma detallada y razonada cualesquiera de las propuestas de interpretación del Plan que consideren pertinentes, a fin de que el resto de miembros pueda valorar su conveniencia, salvo que se trate de una adecuación a las actualizaciones normativas, en cuyo caso la modificación será preceptiva.

Los acuerdos en el seno de la Comisión de Seguimiento se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones y en caso de desacuerdo, se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión.

La solución de las posibles discrepancias que pudieran surgir en la implementación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad se realizará a través de la Comisión de Seguimiento, por ser el órgano encargado del seguimiento del Plan de Igualdad y facultado para actualizar las modificaciones del Plan de Igualdad que procedan o que puedan acordarse, recogiendo las mismas en un acta.

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

Quienes componen la Comisión de seguimiento, así como los asesores/as que como consecuencia de ello, puedan formar parte, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que se obtenga en el seno de la misma y que haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

6.4 Medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos y personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas, estos serán garantizados por la empresa.

De igual forma, respecto al seguimiento la empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

Será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Se establece un crédito sindical adicional de 6 horas anuales, para la preparación de estas reuniones. Dichas horas serán de uso exclusivo para los miembros que componen esta comisión de seguimiento y con el único fin de ser empleadas con este objetivo, por lo que dichas no podrán ser cedidas a terceros.

6.5 Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad y procedimiento para solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Tal y como se ha reseñado en el punto 6.3, ante cualquier discrepancias en la aplicación, interpretación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan, ambas partes acuerdan trasladarlo respectivamente a la representación sindical y empresarial de Alcampo S.A. de la Comisión de Seguimiento previamente a cualquier vía administrativa o jurisdiccional, y en caso de no llegar a un consenso, cualquiera de las dos partes podrá proceder a la interposición del procedimiento arbitral o de mediación que legalmente corresponda.

6.7 Acuerdo

Los abajo firmantes en su condición de miembros de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de Alcampo, conformada por los representantes de Alcampo S.A. y los sindicatos más representativos de Alcampo S.A., tras la realización de los trabajos oportunos para el diagnóstico situación y la oportuna negociación, manifiestan su conformidad con el contenido del presente Plan de Igualdad y su compromiso con la política de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, concretada en el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Alcampo.

Con carácter previo, los trabajos conducentes a la preparación de una propuesta para la unión y adaptación del II Plan de Igualdad de Alcampo (hipermercado) y el I Plan de Igualdad de Simply (Sabeco) a las novedades introducidas en la normativa vigente (Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020), han sido asumidos por la Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad integrada por seis representantes de los sindicatos más representativos de Alcampo, y un número equivalente de representantes empresariales.

Y en prueba de conformidad con el mencionado Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, firman el presente a 24 de abril de 2023.