

✓

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres



[Handwritten signature]
AAA

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. ESTRUCTURA	10
3. DEFINICIONES	12
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	16
5. VIGENCIA	16
6. OBJETIVOS GENERALES	16
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
8. MEDIDAS	19
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	39
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	40
ANEXO	

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. INTRODUCCIÓN

- ✓ Presentación de la empresa.
- ✓ Marco legal en el que se encuadran los planes.
- ✓ Compromiso de SUPERMERCADOS SABECO, SA con la igualdad.
- ✓ Características generales del plan.

2. ESTRUCTURA

- ✓ Fases del plan (diagnóstico, programa de actuaciones, seguimiento y evaluación, Comisión de Seguimiento).
- ✓ Finalidad del programa de actuaciones (doble estrategia: medidas de igualdad transversales-acciones positivas).
- ✓ Estructura del Plan (Objetivos generales, específicos, medidas, calendario y responsable).
- ✓ Áreas de intervención (Definición de las áreas en las que interviene el plan).

3. DEFINICIONES

- ✓ Definición de conceptos.

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

- ✓ Definición del ámbito de competencia del Plan.

5. VIGENCIA

- ✓ Definición de la temporalidad del Plan.

6. OBJETIVOS GENERALES

- ✓ Definición de los objetivos generales.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Definición de los objetivos específicos para cada área de actuación en función del diagnóstico.

8. MEDIDAS

- ✓ Definición de las medidas y/o acciones positivas a adoptar en cada área de intervención, su plazo de ejecución y el departamento o persona responsable de su aplicación:

1. ACCESO A LA EMPRESA

2. CONTRATACIÓN

3. PROMOCIÓN

4. FORMACIÓN

5. COMUNICACIÓN

6. CONCILIACIÓN

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

8. SALUD LABORAL

9. RETRIBUCIÓN

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- ✓ Conceptos.

10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

✓ Composición.

✓ Funciones.

1. INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN DEL GRUPO

Supermercados SABECO SA es una filial del Grupo Auchan en España. SABECO fue pionera en España con la apertura de su primer supermercado el 16 de abril de 1960, siendo una de las primeras cadenas de supermercados que surgieron en el país, con un modelo rápidamente aceptado entre los consumidores. En 2010, la Empresa cuenta con 124 supermercados e hipermercados propios, 3 establecimiento franquiciados, 123 supermercados asociados y 13 gasolineras en 9 Comunidades Autónomas.

El Grupo Auchan está presente en 13 países, con 1.300 hipermercados y supermercados y emplea a 243.000 personas. Los Empleados del Grupo Auchan poseen un 13% del accionariado.

"En relación a nuestros clientes, queremos contribuir en mejorar su calidad de vida, escuchándoles y ofreciéndoles todo aquello que necesitan, tiendas cómodas, donde comprar es más fácil con productos saludables y precios bajos", son palabras de Gilbert Infantes, Director General de SABECO.

"Las relaciones con nuestros equipos vienen guiadas por tres valores; confianza, compartir y progreso", comenta Gilbert Infantes.

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES.

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

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades

entre ambos es un objetivo **transversal** que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

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

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

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de SUPERMERCADOS SABECO, SA tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

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

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

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

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

Ya en el Convenio colectivo de SUPERMERCADOS SABECO SA 2008-2010 establece en las disposiciones adicionales (disposición adicional primera) el principio de IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN, señalando expresamente:

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en empleos de igual valor.

En el plazo de 1 mes tras la publicación de este convenio se creará la "Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no discriminación", integrada por los sindicatos firmantes y la representación de la empresa.

Funciones

1.- Velar para que hombres y mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación y desarrollo de su trabajo.

2.- Velar para que las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones existan igual retribución.

>

3.- Velar para que las mujeres trabajadoras tengan, en igualdad de condiciones, las mismas posibilidades que los varones en casos de ascensos y promociones.

4.- Proponer acciones positivas que sirvan para la correcta aplicación de políticas de igualdad en el seno de la empresa.

Por otro lado, en el IV Convenio colectivo de SUPERMERCADOS SABECO SA, 2008-2010, en la disposición adicional segunda se hace una declaración de principios en la prevención y tratamiento de situaciones de Acoso Moral y Sexual:

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su

dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, debemos trabajar empresa y trabajadores en la implantación de políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las secciones sindicales firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, Art. 65.14 del vigente Convenio Colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Con todo ello el 16 de junio de 2008 se aprueba el protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo en puesto de trabajo.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectoras y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre

mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de SUPERMERCADOS SABECO, SA se estructura en los siguientes apartados:

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

género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se plantea una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

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

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

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

- **OBJETIVOS GENERALES**
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- **INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**
- **MEDIDAS**
- **PERSONAS RESPONSABLES.**

➤ PLAZOS DE EJECUCIÓN

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

1. ACCESO A LA EMPRESA
2. CONTRATACIÓN
3. PROMOCIÓN
4. FORMACIÓN
5. COMUNICACIÓN
6. CONCILIACIÓN
7. VIOLENCIA DE GÉNERO
8. SALUD LABORAL
9. RETRIBUCIÓN

3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

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

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

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

Discriminación directa e indirecta.

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

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

Discriminación por embarazo o maternidad.

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

Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como

consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas

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

Tutela jurídica efectiva

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

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

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

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para SUPERMERCADOS SABECO, SA y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla. Se anexa relación de los centros a los que afecta en el momento de la firma.

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

5. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 5 años, a contar desde su firma.

Tres meses antes de finalizar la vigencia del presente plan, se iniciará la negociación del siguiente plan, siempre y cuando los objetivos de igualdad efectiva entre hombres y mujeres no se hayan conseguido.

6. OBJETIVOS GENERALES

1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la selección, contratación, promoción, formación, salud laboral y comunicación en la empresa.

1.2. Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (Transversalidad de género).

1.3. Designar la figura de Agente de Igualdad en la empresa como persona clave en la coordinación de todas las actuaciones tendentes a mejorar la igualdad de trato y oportunidades.

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

1.5. Trabajar para garantizar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. ACCESO A LA EMPRESA

1.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección para el acceso a la empresa, evitando decisiones basadas en estereotipos o suposiciones acerca de actitudes o características de personas de un determinado sexo. Implantar acciones positivas que promuevan el equilibrio en la composición de la plantilla.

2. CONTRATACIÓN

2.1. Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres, en el acceso a la Empresa, independientemente de la modalidad de contratación, así como facilitar la posibilidad de modificar la jornada, a lo largo de su vida laboral en la Empresa.

3. PROMOCIÓN

3.1. Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y desarrollo, mejorar las posibilidades y promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

4. FORMACIÓN

4.1. Impulsar la difusión de la Oferta de Formación como herramienta que permita facilitar el equilibrio profesional y garantizar la formación que promueva prácticas de trabajo diarias respetuosas con la Igualdad de Oportunidades.

5. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

5.1. Dar visibilidad a la Igualdad, a través de la comunicación interna en la que se cuidará, además del contenido, el vocabulario y las imágenes.

5.2 Garantizar el acceso a la comunicación a toda la plantilla.

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

6.1. Garantizar y mejorar los derechos reconocidos legalmente en cuanto a conciliación de la vida personal, familiar y laboral y ordenación del tiempo de trabajo.

6.2. Sensibilizar en la corresponsabilidad del hombre y la mujer en las tareas cotidianas del entorno familiar.

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

7.1. Facilitar la seguridad y protección de las mujeres víctimas de violencia de género mejorando los derechos legalmente establecidos y difundiendo dicha información.

8. SALUD LABORAL

8.1. Proteger el embarazo y la maternidad, mantener un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo, así como introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

9. RETRIBUCIÓN

9.1. Trabajar para garantizar la Igualdad de retribución de hombre y mujeres por el desempeño de trabajo de igual nivel/valor.

8. MEDIDAS

ACCESO A LA EMPRESA

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección para el acceso a la empresa, evitando decisiones basadas en estereotipos o suposiciones acerca de actitudes o características de personas de un determinado sexo. Implantar acciones positivas que promuevan el equilibrio en la composición de la plantilla.

CÓDIGO	MEDIDAS	INDICADOR	PLAZO
1.	Revisar y modificar los documentos, cuestionarios, pruebas y tests utilizados en los procesos de selección para eliminar todas aquellas cuestiones que puedan ser discriminatorias o no relacionadas con el puesto de trabajo a cubrir, como estado civil, nº de hijos, etc, siguiendo un procedimiento común no sexista.	Modificaciones efectuadas en documentos.	2º Semestre 2011.
2.	Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las comunicaciones existentes para la selección tanto interna como externa, incorporando un lenguaje no sexista para contribuir al equilibrio de mujeres y hombres en la empresa. En los anuncios o comunicaciones publicados se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.	Protocolo sobre uso lenguaje no sexista.	1er Semestre 2011.
3.	Revisar el contenido de las presentaciones de empresa para evitar transmitir mensajes estereotipados por razón de sexo, visualizar a la mujer en todas las áreas de la organización.	Presentación de Empresa revisada.	1er Semestre 2011.
4.	Comprobar que las ofertas de empleo se publican en los medios y lugares que sean accesibles para mujeres y hombres como medida de garantía para que la información llegue a ambos sexos por igual.	Seguimiento publicaciones.	Desde la firma del plan.
5.	Revisar los guiones empleados en las entrevistas de selección, tanto telefónica como presencial, para evitar estereotipos o suposiciones acerca de actitudes o características de las personas de un determinado sexo.	Guiones revisados.	1er Semestre 2011.

6.	Evaluar las candidaturas con criterios claros y objetivos a través del documento de Necesidades de Selección que recogerá todos los datos del puesto de esta manera, para evitar así estereotipos o suposiciones que puedan inducir sesgo en la selección.	Documento de Selección por puesto.	Necesidades de	Desde la firma del plan.
7.	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, de la gestión del Plan de Igualdad, que participe directamente en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Persona designada.		Desde la firma del plan.
8.	Formar a las personas responsables de la preselección – criba curricular- y de selección –entrevistas telefónicas y presenciales- en materia de igualdad para que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación, competencia, conocimientos y experiencia sin tener en cuenta otros aspectos personales.	Curso de formación.		2º Semestre 2011.
9.	Publicitar las ofertas de empleo y comunicaciones de selección indicando el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: "Empresa comprometida con la igualdad de trato y oportunidades".	Ofertas y comunicaciones publicadas.		Desde la firma del plan.
10.	Establecer el principio general en los procesos de selección tanto internos como externos, que a igualdad de condiciones de equivalencia e idoneidad, accederá al puesto las personas del sexo menos representado en el grupo profesional o departamento.	Datos estadísticos: nº de candidaturas, preseleccionados, contratados, grupo profesional, tipo de contrato, jornada TC-TP.		Desde la firma del plan. Semestralmente.
11.	Búsqueda de nuevas fuentes de reclutamiento para evitar desequilibrios iniciales en las candidaturas de los procesos.	Nuevas fuentes de reclutamientos incorporadas, acciones efectuadas para conseguir procesos equilibrados.		Desde la firma del plan.

12.	Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección de Mandos, Logística y SS.AA para los diferentes puestos de trabajo ofertados, tipo de contrato, nº de candidaturas presentadas, preseleccionados, entrevistados y contratados para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Estadística de selección, puestos ofertados, tipo de contrato, jornada, candidaturas, preseleccionados, entrevistados y contratados.	Semestralmente.
-----	---	--	-----------------

CONTRATACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, independientemente de la modalidad de contratación así como facilitar la posibilidad de modificar la jornada a lo largo de su vida laboral en la empresa.

CÓDIGO	MEDIDAS	INDICADOR	PLAZO
1.	El personal con contratos a tiempo parcial podrá optar a tiempo parcial de mayor jornada o a tiempo completo cuando haya vacantes estructurales o puestos de nueva creación, cumpliendo los requisitos exigidos para el puesto.	Datos estadísticos: Nº de contratos que pasan de tiempo parcial a completo o aumentan de jornada.	Desde la firma del plan Anualmente.
2.	En las aperturas de nuevos centros y en el resto de casos de contratación se diversificará la plantilla contratando, siempre que haya personas en igualdad de condiciones de equivalencia e idoneidad, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para todos los puestos.	Datos plantilla aperturas y contratación.	Desde la firma del plan Anualmente.
3.	Fomentar la contratación y realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres.	Datos de contratación por grupos profesionales, sexo, jornada y tipo de contrato.	Desde la firma del plan Anualmente.
4.	Disponer de información estadística sobre la composición de la plantilla y la evolución de la contratación por grupos profesionales y sexo para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Datos estadísticos por grupo profesional, sexo, jornada y tipo de contrato detallando lo más posible la información.	Anualmente.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y desarrollo, mejorar las posibilidades y promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

CÓDIGO	MEDIDAS	INDICADOR	PLAZO
1.	Revisión y difusión de los criterios internos de promoción y descripción objetiva de los puestos, condiciones y competencias necesarias para ellos.	Publicación de criterios y nº de documentos difundidos.	2º semestre 2011.
2.	Intervención de Recursos Humanos en la selección interna de las personas candidatas para puestos de mandos y realización de pruebas necesarias para validarlos.	Nº de procesos en los que ha intervenido Recursos Humanos.	Desde la firma del plan.
3.	Información sobre los resultados del proceso, y si hay rechazo por parte del candidato, recoger motivos por los que ha rechazado el puesto.	Informe de los procesos de Promoción Interna detallando motivos de rechazo del puesto por el candidato, si los hay.	Anualmente.
4.	Comprobar que los procesos de información usados para publicar los puestos de Promoción Interna son accesibles y se encuentran al alcance de toda la plantilla.	Seguimiento de las ofertas.	Desde la firma del plan.
5.	Conocer la formación de toda la plantilla de la empresa de manera que pueda servir como base para incentivar y motivar a colectivos con una cualificación profesional superior en puestos de trabajo de inferior categoría a tomar parte en los procesos de Promoción interna. Realizar la entrevista de Desarrollo para todo el personal.	Entrevista de Desarrollo con mención a la formación.	Anualmente.
6.	Periodificar a lo largo del año la Promoción Interna de los puestos de mando en la empresa para motivar a las personas a participar en los procesos. Facilitar la posibilidad de que las personas puedan autoproponeerse para un proceso de promoción interna.	Publicación de fechas en el año para realización de P.I. Nº de publicaciones difundidas Nº de autocandidaturas recibidas.	Según la periodicidad que se determine.

7.	Adoptar la medida general de que a iguales condiciones de equivalencia e idoneidad para el puesto tendrán preferencia las mujeres en las promociones a puestos o funciones donde se encuentren subrepresentadas.	Datos estadísticos, nº de promociones, tipo de contrato, jornada, sexo.	Desde la firma del plan. Informe anual.
8.	Formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de proponer candidaturas para garantizar que las propuestas se realizan de una manera objetiva sin tener en cuenta otras cuestiones o estereotipos de género.	Nº de responsables que han participado en el Curso de Formación.	2º Semestre 2011.

FORMACION

OBJETIVO GENERAL: Impulsar la difusión de la Oferta de Formación como herramienta que permita facilitar el equilibrio profesional y garantizar la formación que promueva prácticas de trabajo diarias respetuosas con la Igualdad de Oportunidades.

CÓDIGO	MEDIDAS	INDICADOR	PLAZO
1.	Realizar jornadas presenciales de formación específicas en materia de Igualdad de Oportunidades dirigidas a las personas del Departamento de RRHH, para garantizar la objetividad y no discriminación, transmitiendo pautas de actuación en la selección, promoción, acceso y desarrollo de la formación, etc.	Cursos realizados, porcentaje de participación de mujeres y hombres.	Primer trimestre 2011.
2.	Incluir en el Itinerario obligatorio de formación un módulo de Igualdad de Oportunidades en modalidad e-learning dirigido a los mandos.	Módulo diseñado e incluido.	Segundo semestre 2011.
3.	Incorporar en la Oferta de formación una acción formativa específica en Igualdad de Oportunidades, incluida a partir del itinerario de Jefes de Departamento / Responsables de Servicio y homólogos en Almacenes.	Acción formativa diseñada e incorporada.	Enero 2011.
4.	Incluir, en las Jornadas de Capacitación de Formadores, un módulo de Igualdad de Oportunidades.	Módulo diseñado e incluido.	Primer semestre 2011.
5.	Incorporar un módulo transversal de Igualdad de Oportunidades en la formación de Secciones Escuela Prácticas.	Módulo incorporado en la Guía metodológica.	Primer semestre 2011.
6.	Publicitar las acciones formativas en materia de Igualdad de Oportunidades.	Medios de comunicación interna utilizados.	Desde la firma del Plan.
7.	Modificar el Manual de autoformación incluyendo la Política de Igualdad de Oportunidades definida para la Organización.	Manual de autoformación modificado.	Primer semestre 2011.
8.	Comunicar las directrices de Igualdad de Oportunidades a las personas que se incorporan a la empresa.	Nº de manual de Bienvenida@ (autoformación) entregados / nº total de incorporaciones realizadas.	En cada incorporación. Primer Semestre.
9.	Realizar un seguimiento de las causas de no asistencia a formación por parte de los mandos de la organización para identificar diferencias de género, si las hubiera.	Informe de causas (Centro de trabajo, motivo de no asistencia, fecha de aviso, porcentaje de participación de mujeres y hombres, tipo de formación).	Semestralmente.

10.	Revisar el diseño y los contenidos de formación para eliminar situaciones y lenguaje sexistas, asegurando la igualdad y no discriminación.	Nº AF revisadas / Nº AF.	Desde la firma del Plan. Semestralmente.
11.	Asegurar que los partners pedagógicos (consultorías, escuelas de negocios...) y nuestros formadores/as internos sean informados sobre la política de igualdad de la empresa y exigir su cumplimiento.	Registro de entrega del documento informativo.	Desde la firma del Plan.
12.	Disponer de información estadística disgregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.	Informe de asistencia (tipo de formación, colectivo al que se dirige, porcentaje de participación de mujeres y hombres, número de horas de formación).	Semestralmente
13.	Informar a la Comisión de Formación y a la Comisión de Seguimiento sobre la participación de las mujeres en el Plan de formación.	Acta de ambas Comisiones. Nº AAFF por sexo, tipo de curso, nº horas, etc.	Semestralmente.
14.	Reforzar la comunicación de la Oferta de formación, objetivos, contenidos, criterios de acceso a la formación (misión actual y potencial y antigüedad), duración, fechas, formadores y vacantes a través de la publicación de artículos en el "Noticias" semanal, información en el reverso de la nómina, carteles en tienda, SSAA y Logística, reuniones con los mandos para presentar las novedades, publicación en Intranet, envío de convocatorias, etc., comprobando posteriormente su eficacia.	Información sobre los canales de comunicación y encuestas telefónicas cualitativas.	Desde la firma del Plan. Anualmente.
15.	Facilitar, a aquellas personas detectadas como potenciales, el acceso a los cursos relacionados con su futura misión a desarrollar con el objetivo de contribuir a su promoción.	Personas detectadas como potenciales incluidas en convocatorias de cursos relacionados con su futura misión. % de participación de mujeres y hombres y % de promocionados.	A partir Segundo semestre 2011.
16.	Realizar una campaña de información para promover la participación de mujeres en acciones formativas de producto-oficio, de puestos masculinizados, con el objetivo de promover el acceso a todas las profesionales.	Número de mujeres que realizan formación relacionada con puestos en los que las mujeres están subrepresentadas.	Primer semestre 2011.

17.	Lanzamiento de la Entrevista de Desarrollo para Colaborador que nos permitirá tener registradas las solicitudes de formación de todo el personal y actualizar, al menos una vez al año, su formación académica.	Registro de Entrevistas de Desarrollo.	Anualmente.
18.	Continuar diseñando acciones formativas que se desarrollen dentro del horario laboral y minimicen los desplazamientos colaborando a la conciliación de la vida personal y laboral.	Duración y modalidad de las acciones formativas.	Desde la firma del Plan.
19.	Garantizar las mismas oportunidades de acceso a la Formación a toda la plantilla, de manera que la jornada a tiempo parcial o jornada reducida no represente una barrera para formarse.	Nº de personas formadas según tipo de jornada y sexo.	Desde la firma del Plan Anualmente.

COMUNICACIÓN INTERNA

OBJETIVOS:

1. Dar visibilidad a la Igualdad, a través de la comunicación interna a través de campañas de comunicación específicas y con buenas prácticas de igualdad en vocabulario e imágenes.
2. Garantizar el acceso a la comunicación a toda la plantilla.

CÓDIGO	MEDIDAS	INDICADOR	PLAZO
1.	Creación de un espacio informativo y participativo 2.0, www.mysimply.es, accesible para toda la plantilla a través de Internet (desde el centro de trabajo o desde cualquier lugar siempre que cuente con conexión a Internet).	Número de entradas.	1º trimestre 2011.
2.	Campaña de Comunicación específica para el Plan de Igualdad: web Valsuper, MySimplys, e-mail, cartelería y folletos. En ella se hablará de todas las medidas tomadas en todos los ámbitos.	Los ejemplares distribuidos.	Desde la firma del Plan. 2º semestre 2011.
3.	Visibilidad, a través de los canales de comunicación interna disponibles, de todas las acciones llevadas a cabo en el seno de la empresa en materia de igualdad.	Número de apariciones.	Desde la firma del Plan.
4.	Espacio en un número de SRH (Simply Recursos Humanos) para informar a la plantilla de los permisos y licencias que contempla la legislación y las que se mejoran por Convenio y el Plan de Igualdad.	El ejemplar publicado.	Primer semestre 2011.
5.	Presencia de la Igualdad dentro de la Sección de Diversidad de SRH.	Nº Apariciones.	Desde la firma del Plan.
6.	Utilizar un lenguaje neutro y cuidar la comunicación a través de imágenes. Se creará un capítulo específico en el Manual de Estilo Interno para comunicar éste a toda la Organización.	Manual de estilo interno.	Desde la firma del Plan. 1º semestre 2011 (capítulo del manual).
7.	Se editará una campaña informativa dirigida a la plantilla, sobre la existencia, ubicación, contenido y funcionamiento de los medios de comunicación internos.	Campaña.	2º semestre 2011.
8.	Destacar la Igualdad en el nuevo Manual de Acogida Bienvenida a Simply.	Manual de Acogida.	2º semestre 2011.

	Preguntar sobre igualdad en Barómetro de Compromiso Interno.	Resultados Barómetro.	A la realización de cada barómetro.
9.	Preguntar sobre igualdad en Barómetro de Compromiso Interno.	Resultados Barómetro.	A la realización de cada barómetro.
10.	Medir la eficacia de la Comunicación del Plan a través de Encuestas.	% conocimiento.	2º semestre 2011.
11.	Coordinar a través de la Comisión de Comunicación Simply la comunicación a proveedores, clientes y sociedad.	Nº de colectivos impactados.	2º semestre 2011.
12.	Incluir en comunicación interna y externa que somos una empresa comprometida con la igualdad.	Publicaciones.	Desde la firma del Plan.
13.	Formar a las personas que trabajan en comunicación: interna, externa y cliente.	Asistentes formación.	2º semestre 2011.
14.	Editar y difundir el Plan de Igualdad.	Nº de ejemplares distribuidos y nº de canales donde se difunde.	1º semestre 2011.
15.	Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Nº de Apariciones.	1º semestre 2011.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y TIEMPO DE TRABAJO

OBJETIVO GENERAL: Garantizar y mejorar los derechos de conciliación reconocidos legalmente en cuanto a conciliación de la vida personal, familiar y laboral y ordenación del tiempo del trabajo.

CÓDIGO	MEDIDAS	INDICADOR	PLAZO
1.	Difundir a través de los canales de comunicación internos los permisos y licencias que garantiza la ley, así como las mejoras que incorpora el Convenio y el Plan de Igualdad, destacando especialmente, para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina, aquellos que pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.	Nº de impactos comunicativos y medios utilizados / fechas.	1º semestre 2011.
2.	Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial con certificación acreditativa de la misma, tienen derecho a las licencias contempladas en Convenio Colectivo, con las salvedades previstas en el artículo 33.	Informe del disfrute de permisos desagregado por sexo.	Desde la firma del Plan.
3.	Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos.	Desde la firma del Plan Anualmente.
4.	Tener en cuenta para los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares, siempre que hayan manifestado a la Empresa su interés por participar.	Nº de personas en esa situación que se acogen a la formación.	Desde la firma del Plan Anualmente.
5.	Contar con información desagregada por sexo y tipo de contrato de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	Informes realizados.	Anualmente.
6.	Revisar el conjunto de permisos y licencias con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que su ejercicio, no suponga un recorte de oportunidades.	Nº de trabajadores/as que se acogen a los permisos o medidas.	A lo largo de la vigencia del Plan.

7.	Analizar la información sobre la contratación a tiempo parcial para valorar las repercusiones que para las mujeres tiene dicho contrato, así como evaluar la información y publicidad de las vacantes de jornadas completas para garantizar que la plantilla a tiempo parcial tenga prioridad para modificar su jornada.	Nº de trabajadores/as que solicitan cambios de jornada y Nº de trabajadores/as que pasan a tiempo completo.	Anualmente.
8.	Adopciones Internacionales: Se tendrá derecho a una excedencia de dos meses para las personas en trámites de adopción internacional con reserva del puesto de trabajo.	Nº de trabajadores/as que se acogen a dichos derechos.	Durante la vigencia del Plan Anualmente
9.	Prioridad en la movilidad geográfica (100 kilómetros) con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras, para padres o madres separados/as o cuya guardia y custodia recaiga exclusivamente en un progenitor.	Nº de trabajadores/as que se acogen a dichos derechos.	Durante la vigencia del Plan Anualmente.
10.	Prioridad en la movilidad geográfica (100 kilómetros) para los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo, exclusivo, el cuidado de personas dependientes.	Nº de trabajadores/as que se acogen a dichos derechos.	Durante la vigencia del Plan Anualmente.
11.	Cuando los hijos/as sean menores de 10 años y se produzca el fallecimiento de uno de los progenitores, se tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta un mes.	Nº de trabajadores/as que se acogen a dichos derechos.	Durante la vigencia del Plan Anualmente.
12.	El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del ET. Esta reducción es para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.	Nº de trabajadores que se acogen a dichos derechos.	Desde la firma del Plan Anualmente.

13.	Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los colaboradores sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.	Nº de impactos comunicativos y medios utilizados / fechas.	Anualmente.
14.	El permiso de paternidad se verá ampliado en 4 días naturales si el trabajador-padre ha disfrutado de, al menos, 4 semanas de las 16 establecidas como permiso de maternidad.	Nº de trabajadores que se acogen a dichos derechos.	Durante la vigencia del Plan Anualmente.
15.	Establecer una excedencia de duración no superior a 6 meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del conyuge o pareja de hecho, con derecho a reserva del mismo puesto de trabajo.	Nº de trabajadores/as que se acogen a dichos derechos.	Durante la vigencia del Plan Anualmente.
16.	En los casos de trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, conceder permisos no retribuidos por el tiempo indispensable, cuando no pueda tener lugar fuera de la jornada laboral de la trabajadora.	Nº de trabajadoras que se acogen a dichos derechos.	Durante la vigencia del Plan Anualmente.
76.	Estudiar la posibilidad del ejercicio del derecho a la reducción de jornada establecida en el artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores, acumulado en días completos, cuando el causante resida en el extranjero y, en su caso, disfrutarlo de forma ininterrumpida, pudiendo acumularlo a las vacaciones.	Nº de trabajadores/as que se acogen a dichos derechos.	A lo largo de la Vigencia del Plan.
18.	El trabajador que suspenda su contrato de trabajo por paternidad, podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.	Nº de trabajadores que se acogen a dichos derechos.	Anualmente.

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL: Facilitar la seguridad y protección de las mujeres víctimas de Violencia de Género mejorando los derechos legalmente establecidos y difundiendo dicha información.

CÓDIGO	MEDIDAS	INDICADOR	PLAZO
1.	<p>Los derechos de las mujeres víctimas de Violencia de Género deben tener un apartado específico en el Plan de Comunicación General que se establezca para difundir las medidas del Plan de Igualdad. Para ello se utilizarán todas las herramientas de comunicación disponibles.</p> <p>La información recogerá tanto los derechos reconocidos por la ley como las mejoras de Convenio y las acordadas en la Comisión de Igualdad.</p>	<p>Publicaciones donde se haga referencia a los derechos de las mujeres víctimas de Violencia de género.</p>	<p>Segundo semestre de 2011.</p>
2.	<p>La Empresa posibilitará la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género con el objetivo de proteger a la trabajadora, acordando la forma en la que se materializa.</p>	<p>Comprobación del nº de veces en el que se ha aplicado la medida respecto al nº de veces que se ha solicitado.</p>	<p>Informe semestral.</p>
3.	<p>Cuando la trabajadora víctima de violencia de género tenga que abandonar su puesto de trabajo y ocupar otro del mismo grupo profesional en cualquier otro centro de trabajo donde la Empresa tenga una vacante, la trabajadora podrá solicitar el adelanto de las pagas extras y hasta 3 mensualidades con el objetivo de facilitar el traslado.</p>	<p>Comprobación del nº de veces en el que se ha aplicado la medida respecto al nº de veces que se ha solicitado.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan. Informe semestral.</p>
4.	<p>En el caso de traslado de centro de trabajo, la trabajadora mantendrá la reserva de puesto de trabajo durante un año. Al finalizar dicho periodo, ésta podrá volver a un puesto similar en su plaza de origen o continuar en el nuevo.</p>	<p>Comprobación del nº de veces en el que se ha aplicado la medida respecto al nº de veces que se ha solicitado.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan. Informe semestral.</p>

5.	Mantener la colaboración con el Instituto de la Mujer para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Comprobación del nº de veces que se han incorporado mujeres provenientes de dicha fuentes.	Informe semestral.
6.	Compartir con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el número de casos detectados así como las actuaciones llevadas a cabo (sin dar los datos personales para garantizar la confidencialidad)	Informe.	Anualmente.

7b

SALUD LABORAL

OBJETIVO GENERAL: Proteger el embarazo y la maternidad, mantener un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo, así como introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

CÓDIGO	MEDIDAS	INDICADOR	PLAZO
1.	Mantener la política de protección de las mujeres embarazadas y garantizar un embarazo y lactancia saludables, adaptando las condiciones de trabajo a las recomendaciones del informe médico realizado por el SP Asepeyo (artículo 26).	Nº de veces que se ha adecuado o cambiado de puesto y Nº de veces que se ha dado el RIS sobre el nº de embarazadas.	Desde la firma del Plan, Anualmente.
2.	Continuar con el procedimiento de la protección de la maternidad y facilitar información para la solicitud de la suspensión de contrato por riesgo en el embarazo -RIS-, en función de las tareas que realiza en su centro de trabajo cuando no sea posible la adaptación del puesto de trabajo a las nuevas condiciones.	Nº de veces que se ha adecuado o cambiado de puesto y Nº de veces que se ha dado el RIS sobre el nº de embarazadas	Desde la firma del Plan Anualmente
3.	Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la Empresa.	Nº de impactos comunicativos y medios utilizados / fechas	2º semestre 2011
4.	En los INDICADORES y análisis de datos en materia de Prevención de Riesgos Laborales se incluirán las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las posibles diferencias en los daños derivados del trabajo (también los riesgos psicosociales), según se sea mujer u hombre.	Informe siniestralidad / enfermedad profesional desagregado por sexo	Desde la firma del Plan Anualmente
5.	El Servicio de Prevención informará a la Comisión de Seguridad y Salud así como a la de Seguimiento del Plan de la siniestralidad y enfermedades profesionales, la evaluación de los riesgos por puestos (hasta mayor grado posible de desglose) por género y por grupos profesionales.	Informe siniestralidad / enfermedad profesional desagregado por sexo	Anualmente

6.	Comunicación: Difundir el protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo (trípticos, revista Ágora, Planeta...).	Nº de impactos comunicativos y medios utilizados / fechas.	1er semestre 2011.
7.	Revisar periódicamente la eficiencia del protocolo y sus procedimientos de actuación e introducir mejoras (si fuese necesario).	Nº de veces que se ha puesto en marcha.	2º semestre de 2011.
8.	Informe Anual que se presentará en la Comisión de Seguimiento y que recogerá todos los procesos abiertos por Acoso y el resultado de cada uno de ellos (garantizando la LOPD).	INFORME ANUAL.	Anualmente.
9.	Formación: .-Formación Obligatoria sobre PRL: Incluir un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. .-Formación Delegados y Delegadas de prevención: Formación específica. .-Formación Mandos: Se incluirá en los Módulos de Formación transversales para responsables de servicio / jefes de departamento.	Nº de personas formadas por curso / colectivo.	2º semestre de 2011 Anualmente.

OBJETIVO GENERAL: Trabajar para garantizar la Igualdad de retribución entre hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual valor.

CÓDIGO	MEDIDAS	INDICADOR	PLAZO
1.	Garantizar la objetividad y transparencia de los criterios que definen cada uno de los complementos que existen en la estructura salarial para todos los grupos profesionales.	Informe de análisis de la estructura salarial.	Siempre.
2.	Realizar un análisis de la estructura salarial por puesto de trabajo y sexo que distinga los conceptos salariales (fijos-variables) tanto para equipos como para mandos	Informe de análisis de la estructura salarial.	A lo largo de la vigencia del Plan.
3.	En caso de detectarse desigualdades, se valorarán diferentes medidas que puedan corregirlas.	Informe de análisis de la estructura salarial.	A lo largo de la vigencia del Plan.
4.	Revisar la valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género para comprobar que se retribuye igual para trabajos de igual valor.	Informe de resultados de valoración.	A lo largo de la vigencia del Plan.
5.	Comunicar los criterios que determinan la percepción de la retribución variable.	Informe de resultados de valoración.	A lo largo de la vigencia del Plan.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de SUPERMERCADOS SABECO, SA, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

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

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación. | \ | < | | /

10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de SUPERMERCADOS SABECO, SA. se constituirá a la firma del mismo.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de SUPERMERCADOS SABECO, SA será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo:

Secciones Sindicales: un representante por sección (más un asesor).

Empresa: en número igual al total de representantes designados por las secciones sindicales (más un asesor).

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

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Posibilidad de asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, si así lo acuerdan ambas partes.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

- ✓ La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

Atribuciones generales de la Comisión

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento periódico, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

Atribuciones específicas de la Comisión

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Concretamente, en la **fase de Seguimiento** se deberá recoger

información sobre:

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

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

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

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes de todos los colectivos.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

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

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. En el primer año de vigencia la Comisión se reunirá cada cuatro meses.

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

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

Medios

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

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

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

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos

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

ANEXO

Relación de centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad.

ARANDA SM. MANUEL CEBAS
BARBASTRO SM. URBANO
BARCELONA SIMPLY ARMENGOL
BARCELONA SIMPLY BONAIGUA
BARCELONA SIMPLY MERIDIANA
BARCELONA SIMPLY NURIA
BARCELONA SIMPLY PEPETA
BARCELONA SIMPLY ROSELLO
BURGOS SIMPLY LORCA
BURGOS SIMPLY SARMIENTO
BURGOS SM. GAMONAL
BURGOS SM. PROGRESO
BURGOS SM. VILLIMAR
CIUDAD REAL SM. BOLAÑOS DE CALATRAVA
CIUDAD REAL SM. MIGUELTURRA
CIUDAD REAL SM. CAMPO DE CRIPTANA
EJEA SIMPLY COSCULLUELA
LERIDA SIMPLY RIO TER
LOGROÑO SIMPLY VALCUERNA
LOGROÑO SIMPLY CHILE
LOGROÑO SIMPLY SANTOS ASCARZA
LOGROÑO SM NAJERA
LOGROÑO SM. CALVO SOTELO
LOGROÑO SM. CIGÜEÑA
LOGROÑO SM. DUQUES
LOGROÑO SM. EL ARCO
LOGROÑO SM. GLORIETA
LOGROÑO SM. PEREZ GALDOS
MADRID SIMPLY CITY FDEZ. DE LOS RIOS
MADRID SIMPLY ALUCHE
MADRID SIMPLY CITY BRAVO MURILLO
MADRID SIMPLY PSO. ESPERANZA
MADRID SIMPLY TRES CANTOS
MADRID SIMPLY VALLEHERMOSO
MADRID SM. ALCALA
MADRID SM. BENITO CASTRO
MADRID SM. CANILLAS
MADRID SM. DOCTOR CASTELO
MADRID SM. GRAL. MOSCARDO
MADRID SM. GUZMAN EL BUENO
MADRID SM. JUAN BRAVO
MADRID SM. LA MORALEJA
MADRID SM. LAS ROZAS
MADRID SM. NUÑEZ BALBOA
MADRID SM. RAMOS CARRION
MIRANDA SIMPLY CARLOS III
MIRANDA SM. ARENAL

PERIFERICO AVILA
PERIFERICO ALCAÑIZ
PERIFERICO ARANDA
PERIFERICO ARCCA
PERIFERICO BARBASTRO
PERIFERICO BURLADA
PERIFERICO CALATAYUD
PERIFERICO CAMARETAS
PERIFERICO EJEA
PERIFERICO ESTELLA
- PERIFERICO GUADALAJARA
- PERIFERICO HARO
- PERIFERICO HUESCA
PERIFERICO MONTECARMELO
PERIFERICO MUSEROS
PERIFERICO REUS
PERIFERICO SIMPLY FRAGA II
PERIFERICO TALAVERA DE LA REINA (TOLEDO)
PERIFERICO TERUEL
PERIFERICO TORTOSA
PERIFERICO TUDELA
PERIFERICO VALDEPEÑAS
- PERIFERICO VILAFRANCA
PERIFERICO VILANOVA I GELTRU
PERIFERICO VINAROS
TARAZONA SM. TARAZONA
TOLEDO SM. FUENSALIDA
VINAROS SM. SAN FRANCISCO
VITORIA SIMPLY ARANA
VITORIA SIMPLY CORONACION
VITORIA SM HERACLIO FOURNIER
VITORIA SM. AJURIA
VITORIA SM. AVENDAÑO
VITORIA SM. AVENIDA
VITORIA SM. LAKUA
VITORIA SM. LOS HERRAN
VITORIA SM. ZARAMAGA
ZARAGOZA SIMPLY ALMOZARA
ZARAGOZA SIMPLY AVDA MADRID
ZARAGOZA SIMPLY BRETON
ZARAGOZA SIMPLY JUANA IBARBOUROU
ZARAGOZA SIMPLY LA JOTA
ZARAGOZA SIMPLY MIRAFLORES
ZARAGOZA SIMPLY Pº MARIA AGUSTIN
ZARAGOZA SIMPLY UNCETA
ZARAGOZA SIMPLY UTEBO
ZARAGOZA SM CESAREO ALIERTA 7D
ZARAGOZA SM LA BOZADA 7D
ZARAGOZA SM SIMPLY JUAN PABLO BONET
ZARAGOZA SM. ANDRES VICENTE
ZARAGOZA SM. AUDIORAMA
ZARAGOZA SM. AVENIDA VALENCIA
ZARAGOZA SM. DELICIAS II
ZARAGOZA SM. HERNAN CORTES

ZARAGOZA SM. LAS FUENTES
ZARAGOZA SM. MADRE VEDRUNA
ZARAGOZA SM. PUENTE VIRREY
ZARAGOZA SM. TENOR FLETA
ZARAGOZA SM. TORRERO
ZARAGOZA SM. UNIVERSITAS
SERVICIOS DE APOYO (SSAA)
LOGISTICA