

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

16013 *Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Supercor, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Supercor, S.A. (código de acuerdo 90101082112018), suscrito en fecha 13 de julio de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de FASGA, FETICO y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 31 de octubre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

PLAN DE IGUALDAD DE SUPERCOR, S.A.

1. Introducción

A) Contexto y antecedentes. Con la constitución de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad 2018-2022 de la empresa Supercor, S.A, se pone en marcha la negociación para la creación del plan en la que participan los sindicatos con representación en el Comité Intercentros, FASGA, FETICO y UGT.

La empresa aportó datos cuantitativos y cualitativos sobre composición de la plantilla por sexos, grupos profesionales, jornada, tipos de contrato, excedencias, suspensiones de contrato por maternidad, paternidad, riesgo de embarazo y participación de mujeres y hombres en los cursos de formación, rotación de la plantilla por sexo, y datos de plantilla por sexo que ocupa cargos de responsabilidad.

Toda esta información se ha elaborado y estructurado siguiendo el modelo del Programa Óptima del Instituto de la Mujer.

Con esta información cuantitativa y cualitativa, la empresa, tal y como establece la Ley 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha elaborado el diagnóstico de situación.

Recabada y analizada la citada información, las organizaciones sindicales FASGA FETICO y UGT presentaron sus propuestas para el Plan de Igualdad 2018-2022.

B) Definiciones. El presente Plan de Igualdad, negociado por la empresa y la representación sindical de FASGA, FETICO y UGT, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba

el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad, se han fijado los objetivos concretos a alcanzar, adoptando, para tal fin, un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La Comisión negociadora del plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo, en orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y 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 del 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 la promoción 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 concedidas por las mismas.

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.

Discriminación directa e indirecta: Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o 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.

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

Acciones positivas: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas: Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ello, es necesaria contemplar la implantación de medidas y acciones positivas entendidas como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal.

Tal y como establece la LOIEMH (exposición de motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionados en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

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.

C) **Ámbito de aplicación.** El Plan de Igualdad 2018-2022 es de aplicación en todo el territorio del estado español para la empresa Supercor, S.A., y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

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

D) **Vigencia.** El presente plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que: unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la ejecución de las medidas puede ser distinta y progresiva, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.

Por todo ello, a pesar de que el presente plan carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia, ya que ésta está ligada a la consecución de los objetivos, las partes entienden que su contenido deberá ser renovado a su finalización.

Se establece un plazo máximo para su revisión y actualización, que queda fijado para el 31 de diciembre de 2022. A partir del 1 de enero de 2023 se iniciarán las negociaciones para revisar y actualizar el Plan de Igualdad.

2. Diagnóstico

La negociación del presente Plan de Igualdad, ha ido precedida por el acuerdo entre la empresa y el Convenio colectivo por el que se estableció el compromiso de negociar un Plan de Igualdad y la creación de una Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases de la negociación.

La Comisión negociadora del presente plan ha establecido las materias sobre las que versará y cada una de las fases de negociación. Finalizada la negociación, esta Comisión se constituirá en Comisión de Seguimiento.

En concreto, en la fase de diagnóstico han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1. Marco general:
 - a) Edad y sexo.
 - b) Niveles jerárquicos y áreas.
2. Gestión de los recursos humanos:
 - a) Selección y reclutamiento.
 - b) Contratación.
 - c) Movimientos de personal.
 - d) Formación.
 - e) Promoción interna.
 - f) Bajas temporales, permisos, responsabilidad familiar y conciliación de la vida laboral y familiar.
3. Salario y tiempo de trabajo.
4. Comunicación.

3. Objetivos del plan

El Plan de Igualdad entre hombres y mujeres, 2018-2022, de la empresa Supercor, tiene entre sus objetivos principales trabajar en los siguientes apartados:

Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal asegurando procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo, la utilización de un lenguaje no sexista y, el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en grupos profesionales y ocupaciones.

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, independientemente de su origen, pudieran darse en el seno de la empresa.

Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están infrarepresentados.

Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna. Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Conseguir una mayor corresponsabilidad y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y, de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.

Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa

Garantizar la transparencia en los complementos retributivos para evitar diferencias salariales entre hombres y mujeres y en su caso corregirla.

Continuar con la política de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, según lo establecido en la normativa aplicable al efecto en esta materia.

Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género contribuyendo, en mayor medida, a su protección.

4. Programación

Este apartado de programación, se ha estructurado partiendo de las principales líneas de acción, objetivos y actuaciones acordadas por la Comisión negociadora del plan.

Asimismo, se han establecido criterios de seguimiento para cada acción propuesta.

A) Mantenimiento de una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional.

Objetivos:

Velar por el uso de un lenguaje libre de sesgo de género, tanto en la denominación y descripción de los puestos de trabajo como en el resto de herramientas utilizadas en los procesos de selección.

Promover una política de selección y contratación que garantice el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, eliminando cualquier posible elemento de discriminación.

Intentar, en la medida en que las solicitudes/candidaturas de empleo lo permitan, eliminar los desequilibrios por sexo – segregación horizontal y vertical- que puedan existir en las áreas de trabajo, grupos profesionales y ocupaciones.

Acciones:

Vigilar de forma continuada el lenguaje utilizado en los documentos y procesos, verificándose anualmente que la hoja de datos y formulario de solicitud no contenga preguntas y/o requisitos que no aseguren la igualdad de trato y oportunidades.

Revisar anualmente las imágenes y el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para verificar que:

– Las ofertas de empleo no responderán a estereotipos de uno u otro sexo, para ello se utilizará un lenguaje no sexista en la denominación, descripción del puesto e imágenes.

– Se realizará un seguimiento de las prácticas de comunicación existentes (portales de empleo de internet, intranet corporativa, etc.), que garantice el uso de un lenguaje no sexista y que asegure que la información llega a mujeres y hombres por igual.

Establecer acciones específicas para la selección de puestos, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tenga preferencia para ser contratado el sexo que se constate como menos representado.

Garantizar que las personas que intervienen en los procesos de selección están formadas en materia de igualdad con el fin de asegurar la objetividad del proceso y evitar posibles actitudes discriminatorias.

En los centros de nueva apertura se intentará:

– Diversificar la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya candidatos y candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos de forma equilibrada.

– En igualdad de condiciones de idoneidad y competencias, se seleccionarán mujeres para los puestos de áreas masculinizadas.

Adoptar la medida de acción positiva para que, en caso de que exista un puesto a tiempo completo, o de tiempo parcial de mayor jornada, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tenga preferencia el sexo con mayor parcialidad en su contrato

Velar por el equilibrio de contratación de hombres y mujeres.

Criterios de seguimiento: Revisión anual de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación empleadas, así como el lenguaje utilizado en los puestos ofertados para verificar que se adopta un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la empresa, favoreciendo el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres y la correspondencia de los requisitos exigidos en la oferta con las funciones a desempeñar.

La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento del número de hombres y mujeres contratados en el año natural anterior, según tipo de contrato y jornada, área funcional, puesto, centro/plaza de trabajo y grupo profesional.

La Comisión recibirá información anual de la composición de la plantilla, según tipo de contrato y jornada, puesto, área funcional, centro/plaza de trabajo y grupo profesional.

En los centros de nueva apertura, trasladará a la Comisión, información sobre el número de hombres y mujeres contratados, tipo de contrato y jornada, puesto, área funcional y grupo profesional.

Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de mujeres para la cobertura de puestos masculinizados de la empresa con especificación del mismo.

B) Mejora y desarrollo de la política de comunicación interna.

Objetivo: Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad de oportunidades.

Acciones:

Facilitar la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, aprovechando las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías digitales.

Creación de una aplicación-base de datos en la que:

– Todos los empleados y empleadas puedan registrar su formación, experiencia y preferencias de desarrollo profesional (cambio de puesto, centro, etc.).

– La empresa informe de los puestos/funciones disponibles a nivel nacional.

Poner a disposición de la plantilla la información de los cursos de formación existentes en el departamento de personal.

Permitir el acceso a la intranet para todo el personal de plantilla en la que se publiquen los boletines, circulares, cursos disponibles en cada centro de trabajo, así como las vacantes disponibles, etc., de manera que todos los trabajadores y trabajadoras tengan posibilidad de consultarlas. Para ello se realizará una campaña informativa con el objetivo de dar a conocer este medio de comunicación-información, acceso y contenidos, dirigidos a los trabajadores y trabajadoras, que permitan mejorar los sistemas de información y el acceso a toda la información contenida en soportes electrónicos.

Criterios de seguimiento: Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad, se publicará la información prevista en este apartado para su difusión, dando cuenta de ello a la Comisión de Seguimiento.

La base de datos se diseñará y creará en un plazo no superior a dos años desde la implantación de este plan. A la finalización del plazo y en un plazo no superior a seis meses, se realizará una campaña de información y comunicación a los trabajadores y trabajadoras para su conocimiento y utilización.

C) Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades.

Objetivo: Promover la realización de acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; RR.HH., mandos y personal con responsabilidad, para garantizar la objetividad, no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Acciones:

Inclusión de los módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos los mandos y nuevos mandos.

Edición de manuales específicos, cuyo contenido será presentado a la Comisión de Seguimiento.

Incrementar tanto la formación en igualdad de oportunidades como el número de participantes a directivos, mandos y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa e indirecta en la selección, formación y promoción de los trabajadores y trabajadoras para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias para que los candidato/as sean valorados/as únicamente por sus competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido. De dicha formación se dará traslado a la Comisión de Seguimiento.

Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización de lenguaje e imágenes no sexistas.

Criterios de seguimiento: Se informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de la formación impartida en igualdad de oportunidades (calendario, contenido y número de participantes, duración y plaza).

La empresa dará traslado a la Comisión de Seguimiento del número de personas, por sexo, formadas en materia de comunicación no sexista.

D) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.

Objetivo:

Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y la corresponsabilidad, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Adaptar y mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Concienciar al personal para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho.

Acciones:

Difundir mediante un folleto informativo los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación, y aquellas disponibles en la empresa que superen la legislación, para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina y aquellos que puedan ser disfrutados indistintamente tanto por hombres como por mujeres.

Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no supongan discriminación ni menoscabo laboral.

Realizar acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad.

Garantizar la participación en los cursos de formación a las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares.

Con el fin de facilitar la compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, se establecen las siguientes medidas:

a) Vacaciones:

i. Posibilidad de acumular los periodos de 10 y 21 días de vacaciones en un solo periodo de disfrute de 31 días, para poder atender en situaciones de dependencia o por situaciones de incapacidad temporal (con una duración prevista superior a 6 meses) a familiares de primer grado que dependan de ellos, previa acreditación fehaciente de dicha circunstancia.

ii. Cuando ambos cónyuges trabajen en la empresa, y tengan a su cargo menores con una discapacidad superior al 65% o familiares mayores (hasta primer grado) que dependan de ellos, previa justificación, la empresa facilitará el cambio en los turnos de vacaciones dentro de los existentes en el centro de trabajo.

b) Maternidad/Paternidad:

i. No retribuidos:

1. Establecer un permiso no retribuido, con derecho a reserva de puesto de trabajo de dos meses, para las personas en trámites de adopción y acogimiento. Este permiso podrá unirse a las vacaciones.

ii. Retribuidos:

1. Permiso retribuido de hasta dos días en cómputo anual para que las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida puedan asistir a las consultas.

2. Ampliación del permiso por nacimiento de hijos a cuatro días, siendo de aplicación en los casos de adopción y acogimiento, siempre y cuando el permiso de maternidad sea compartido por el hombre, como mínimo durante dos semanas.

3. Siempre que sea posible organizativamente, dar preferencia a la movilidad geográfica, que suponga cambio de domicilio cuando el motivo de este cambio sea atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos-as, para padres o madres separados/as, divorciados/as cuya guarda y custodia recaiga en uno de los progenitores.

c) Cuidado de familiares:

i. Siempre que sea posible organizativamente, dar preferencia a la movilidad geográfica, cuando implique cambio de domicilio, y el motivo sea por cuidado de menores de 12 años de edad o familiares hasta el primer grado que vayan a estar a su cuidado directo por razones de edad o discapacidad superior al 65% y ello quede acreditado.

ii. Establecer una suspensión de contrato de hasta dos meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración (con una duración prevista superior a seis

meses por facultativo) del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

iii. Establecer una licencia retribuida de hasta dos días al año, para los progenitores o tutores de menores de 12 años con enfermedades graves o crónicas (recogidas en el Real Decreto 1148/2011) o familiares de primer grado con discapacidad reconocida superior al 65%, cuando requieran consulta médica fuera de su localidad, entendiéndose como tal una distancia superior a 200 kilómetros desde el domicilio del trabajador/a, siempre que se trate de centros médicos públicos o concertados por estos.

iv. Ampliar en un año la 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. Resultando un total de hasta tres años de excedencia, manteniendo la reserva de puesto durante dieciocho meses.

d) Las horas de reunión propuestas por la empresa, se realizarán dentro de la jornada y horario del trabajador o la trabajadora.

Criterios de seguimiento: Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad.

Los folletos informativos se elaborarán dentro del primer año de vigencia del plan.

Anualmente, la empresa informará a la Comisión de Seguimiento sobre los permisos disfrutados por los trabajadores y trabajadoras concernientes a este apartado que se entregará desagregada por centro/plaza de trabajo y sexo (excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, etc.).

La empresa vigilará que el ejercicio de los permisos acordados se disfrute garantizándose que su ejercicio no suponga un recorte de oportunidades para la plantilla.

E) Promoción.

Objetivo:

Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos, en base a criterios objetivos, públicos y transparentes; eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres, teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en estos grupos.

Favorecer una presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad de la Organización.

Conocer el interés de los empleados y empleadas por promocionar y/o aumentar su jornada de trabajo.

Acciones:

La vocación de todas las partes firmantes de este Plan de Igualdad, es conseguir que a término de su vigencia (31 de diciembre de 2022), los nuevos puestos de responsabilidad que se hayan creado (mandos y técnicos y gestores), se consiga que estos estén representados en torno al 50% de mujeres y hombres.

Todas las representaciones sociales trabajarán para la consecución de este objetivo, analizando anualmente la evolución que se vaya produciendo, para aportar las correcciones y medidas necesarias para la consecución del mismo. Todas las partes considerarán cumplido el objetivo siempre que se consiga una horquilla de representación de mujeres y hombres entre el 40% y el 50% de los nuevos puestos de responsabilidad que se creen durante la vigencia del plan.

Establecimiento de fórmulas de distribución horaria para el colectivo de personas con responsabilidad que faciliten y mejoren la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia tendrá preferencia el sexo menos representado en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales.

Informar a la plantilla de los criterios de evaluación del desempeño, trasladando dicha información a la Comisión de Seguimiento.

Informar a la plantilla de la necesidad de cubrir un puesto a tiempo completo, a través de la herramienta.

Implantar cursos específicos de detección de potencial u otros similares en los que se cuente con la participación de la mujer para facilitar el acceso a puestos de responsabilidad, comprometiéndose que la participación de las mujeres sea, como mínimo, del 40%. Estas acciones formativas, incluidas las que se realicen en el ámbito promocional, se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

Incluir, en el plazo de un año desde la firma del plan, en la entrevista de evaluación de desempeño, un apartado en el que quede reflejado que la persona evaluada tiene interés en promocionar y/o aumentar su jornada de trabajo.

Primar la promoción interna frente a la contratación externa.

Criterios de seguimiento: La empresa anualmente informará a la Comisión de Seguimiento, de los datos desglosados por plaza/centro de trabajo y sexo, relativo a las promociones profesionales realizadas en ese período de referencia, indicando grupo de origen y de destino, modalidad de contrato y jornada.

Anualmente la empresa facilitará información a la Comisión de Seguimiento sobre el contenido, duración, modalidad, participantes, resultado y criterios de evaluación utilizados en los cursos de detección de potencial.

La empresa anualmente trasladará a la Comisión de Seguimiento información desagregada por sexo, centro/plaza de trabajo y área funcional, sobre el número de personas en el grupo profesional de Mando y Técnicos y Gestores.

Anualmente la empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información por centro, de las promociones realizadas durante ese periodo de referencia, presentados por sexos.

Anualmente, la empresa informará del número de personas que han solicitado ser promocionadas y/o han solicitado aumentar su jornada, a través de la evaluación de desempeño.

F) Retribución.

Objetivo: Garantizar el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres.

El sistema retributivo debe estar libre de cualquier sesgo de género, por lo que estará basado en los principios de transparencia y objetividad.

Acciones:

Desarrollo y consolidación del sistema de evaluación continuada del desempeño implantado en la empresa, que seguirá utilizando criterios y procedimientos, estructurados, públicos y transparentes.

Garantizar la objetividad y transparencia en todos los criterios que se definen en la estructura salarial de la empresa y la clasificación de puestos.

Incluir y señalar en el plan los actuales complementos que contempla la vigente estructura salarial de la empresa, siendo estos los siguientes:

Complementos por razón de la persona: En la medida que deriven de las condiciones personales del trabajador/a.

De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

Criterios de seguimiento: La Comisión de Seguimiento será informada anualmente de: El número de personas que acceden en cada año natural a los complementos, por sexo, tipo de complemento y, grupo profesional.

La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de la inclusión de nuevos complementos y de los requisitos para su obtención.

La empresa presentará al año de la firma del plan, un primer estudio estadístico sobre las retribuciones medias desglosada por sexos, grupo profesional, área, Departamento y tramos de antigüedad para su análisis.

G) Prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Objetivo: Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfrutaran de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso, difundiendo el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo acordado en el ámbito de la empresa.

Acciones:

Realizar en el plazo de un año desde la firma del plan, campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan, entre otros contenidos, los comportamientos constitutivos de acoso, el compromiso de la empresa para prevenir y eliminar estas situaciones, la existencia de la CITSA (Comisión Instructora para el Tratamiento de las Situaciones de Acoso); los canales de denuncia; la garantía de confidencialidad, tipificación de las medidas sancionadoras de acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, etc.

Realizar cursos de formación dirigido a personal mando y técnicos y gestores, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Estos cursos se empezarán a realizar un año después de la firma del plan.

Adjuntar el protocolo aplicable al plan de igualdad con la edición de éste, al objeto de facilitar la información, lectura y comprensión de los trabajadores y trabajadoras.

Informar a la Comisión de Seguimiento de los casos y tipología de acoso, plaza en la que se ha producido y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.

Criterios de seguimiento: La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre el número de casos de acoso sexual o por razón de sexo en los que se haya producido una sanción disciplinaria, en los que haya intervenido la Comisión instructora de la CITSA, así como el procedimiento y las medidas adoptadas, respetando en todo caso la confidencialidad.

H) Salud laboral.

Objetivo: Integrar, en la gestión de la prevención de riesgos laborales, la perspectiva de género.

Acciones:

La empresa considerará, en los planes de prevención, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de Prevención de Riesgos.

Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, centro/plaza de trabajo, área funcional, grupo profesional.

Hacer un seguimiento temporal del procedimiento para la protección de las trabajadoras durante el embarazo y lactancia, de los riesgos identificados, así como de las medidas preventivas contempladas.

Informar al personal de nueva incorporación sobre la existencia del Protocolo de Riesgo por Embarazo y Lactancia.

Criterios de seguimiento: La empresa anualmente informará a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregadas por sexos, centro/plaza de trabajo y área funcional.

La Comisión de Seguimiento podrá hacer sugerencias al Protocolo de Prevención de Riesgo durante el Embarazo o Lactancia.

I) Violencia de género.

Objetivo: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género, contribuyendo en mayor medida a su protección, cuando ésta circunstancia esté debidamente acreditada mediante orden de protección o sentencia judicial.

Acciones:

Realizar, en el plazo de un año desde la firma del plan, una campaña informativa, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género (con especificación de cada uno de ellos: Reducción de jornada, suspensión contrato, nulidad del despido, excedencia etc.).

Las siguientes medidas, serán de aplicación en las situaciones acreditadas legalmente:

Garantizar el traslado de centro que permita su protección a la víctima de violencia de género.

Establecer un permiso retribuido de hasta cinco días al año, en el caso de mujeres víctimas de violencia de género, cuando:

Por este motivo necesiten cambiar su domicilio o

Tengan hijos menores de edad a su cargo o hijos con una discapacidad superior al 65%.

Estos permisos no serán acumulables.

Facilitar un anticipo de una nómina con posibilidad de devolverlo en un periodo de hasta seis meses.

No computar como absentismo las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, tanto de la víctima como de hijos menores a su cargo, considerándose en consecuencia, justificadas las ausencias que por esta situación así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.

Considerar como faltas justificadas, las que se deriven de la realización de los trámites motivados por la situación de violencia, concretamente asistencia a juzgados, comisaría, servicios asistenciales (sociales), siempre que se acrediten fehacientemente.

Todas aquellas incapacidades temporales derivadas de violencia de género, se abonarán con el 100% de su salario desde el primer día, y no se computarán como bajas.

Realizar una campaña específica el 25 de noviembre día contra la violencia de género.

Llevar a cabo actuaciones dirigidas a la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, derivadas del Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Criterios de seguimiento: La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de los contenidos, términos y actuaciones que se deriven del Convenio de colaboración entre la empresa y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para la inserción laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o programas de información y sensibilización.

La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre el número de mujeres de la plantilla que haya ejercido los derechos de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

5. Seguimiento y evaluación

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

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

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa Supercor permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

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

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación y estará compuesta de la siguiente información estadística desagregada por sexos:

- Número de hombres y mujeres contratados en el año natural anterior, según tipo de contrato y jornada, área funcional, puesto, centro/plaza de trabajo y grupo profesional.
- Composición de la plantilla: Personal contratado con tipo de contrato y tipo de jornada, área funcional, puesto, centro/plaza de trabajo y grupo profesional.
- En los centros de nueva apertura: Número de hombres y mujeres contratados en el año natural anterior, según tipo de contrato y jornada, área funcional, puesto, centro/plaza de trabajo y grupo profesional.
- Formación impartida en igualdad de oportunidades (calendario, contenido y número de participantes, duración y plaza).
- Permisos disfrutados por los trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación, que se entregará desagregada por centro/plaza de trabajo y sexo (excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, etc.).
- Datos desglosados por plaza/centro de trabajo y sexo, relativo a las promociones profesionales realizadas en el período de referencia, indicando grupo de origen y de destino, modalidad de contrato y jornada.
- Contenido, duración, modalidad, participantes, resultado y criterios de evaluación utilizados en los cursos de detección de potencial.
- Información desagregada por sexo, centro/plaza de trabajo y área funcional, sobre el número de personal en el grupo profesional de Mando y Técnicos y Gestores.
- Información por centro/plaza de las promociones realizadas durante el periodo de referencia.
- Número de personas que han solicitado ser promocionadas y/o han solicitado aumentar su jornada, a través de la evaluación de desempeño.
- Tipos de jornada por grupos profesionales.
- Transformación de contratos temporales en indefinidos y pases de tiempo parcial a completo.

- Tipo de acción formativa, duración y centro o plaza que haya recibido la plantilla.
- Bajas producidas en la empresa.
- Número de personas que acceden en cada año natural a los complementos, por sexo, tipo de complemento, grupo profesional y plaza.
- Situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo abordadas por la Comisión instructora –CITSA–.
- Siniestralidad y enfermedad profesional, desagregadas por sexos, centro/plaza de trabajo y área funcional.
- Número de mujeres de la plantilla que haya ejercido los derechos de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

J) Constitución. Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento para interpretar el contenido del plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Supercor. Dicha Comisión se constituirá con la mayor brevedad posible a la aprobación de dicho Plan de Igualdad.

K) Composición. La Comisión de Seguimiento estará compuesta con carácter paritario por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este plan, concretamente, dos representantes de la parte empresarial y dos representantes de cada organización sindical firmante del plan, de los que al menos uno de ellos deberá pertenecer a la empresa.

Las designaciones de los miembros por cada una de las organizaciones se realizarán en los quince días anteriores a la fecha de la constitución de la Comisión de Seguimiento. Uno de los Vocales designados por la empresa actuará como responsable-coordinadora ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

L) Funciones. Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.

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

Atribuciones generales de la Comisión:

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos anualmente.
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.

Atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del plan.
- Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

Los resultados obtenidos con la ejecución del plan.

El grado de ejecución de las acciones.

Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

Identificación de posibles acciones futuras.

- Se realizará una evaluación final en la que se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad que serán entregados a la Comisión de Seguimiento en el primer trimestre de 2023.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

El grado de cumplimiento de los objetivos del plan.

Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.

Grado de consecución de los resultados esperados.

Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.

Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.

Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad.

Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

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

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

Funcionamiento: La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año con carácter ordinario (incluyendo la reunión relativa a la entrega de información que contempla dicho plan).

Podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

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

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

- Supercor, S.A.: Calle Hermosilla, 112, 28009 Madrid.

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

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas
- Aportación de la información estadística, conforme a los criterios de seguimiento establecidos para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

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

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

Cualquier tiempo extra que los miembros de la Comisión (firmantes del presente acuerdo) requieran para el desarrollo de las funciones previstas en este plan deberán ser solicitadas por escrito, con la justificación correspondiente y una vez considerada la petición podrán ser o no autorizadas por la empresa.