

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

1457 *Resolución de 15 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Plan de igualdad del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA, y Grupo Supeco Maxor, SL).*

Visto el texto del II Plan de Igualdad del Grupo de Empresas Champion (Supermercados Champion, S.A. y Grupo Supeco Maxor, S.L.), (código de acuerdo n.º 90100023112011), que fue suscrito, con fecha 29 de octubre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por el Comité Intercentros del Grupo Champion, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido 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, 15 de enero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

II PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO CHAMPION (SUPERMERCADOS CHAMPION, S.A., GRUP SUPECO MAXOR, S.L.) 29/10/2018

1. Introducción.

Supermercados Champion, S.A. y Grup Supeco-Maxor, S.L. son empresas dedicadas al comercio al por menor de una amplia gama de productos de gran consumo, principalmente en autoservicio, bajo la fórmula de Supermercados, Tiendas de Proximidad y MiniHipermercados, que giran, en función del formato, bajo las enseñas de CARREFOUR MARKET, CARREFOUR EXPRESS, CARREFOUR CITY, CARREFOUR (Mini Hiper) y SUPECO.

Supermercados Champion, S.A. y Grup Supeco-Maxor, S.L., forman parte del Grupo Champion y cuentan con una Representación Legal de los Trabajadores conjunta bajo la figura del Comité Intercentros del Grupo Champion, y se rige en las relaciones laborales por un Convenio propio de Grupo de empresas, el Convenio Colectivo del Grupo Champion.

Asimismo, el Grupo CHAMPION pertenece al Grupo CARREFOUR, el cual tiene ámbito internacional y fue el inventor de la fórmula del hipermercado, abriendo su primera tienda en Francia en 1963, en Sainte-Geneviève-des-bois. Al día de hoy, 47 años después, Carrefour es el primer grupo europeo de distribución y el segundo grupo mundial, siendo el séptimo empleador mundial, empleando más de 380.000 personas en

todo el mundo y con presencia en 33 países con más de 12.000 tiendas (incluidas franquicias).

Por lo que se refiere a España, el Grupo Champion cuenta con 113 Supermercados, 32 Tiendas de Proximidad, 20 Tiendas Supeco y 21 Mini Hipermercados ubicados por toda la geografía española. Su plantilla media ronda las 7.920 personas.

Marco legal en el que se encuadra el plan.

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 II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Grupo Champion tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley, una vez terminada la vigencia del I Plan revisados sus objetivos y medidas y desarrollar la igualdad efectiva y real en el Grupo Champion.

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 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.

Por su parte, el artículo 43 del Convenio Colectivo del Grupo Champion 2016-2018 establece como uno de sus principios generales la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Además, el mencionado Convenio ordena poner especial atención en el cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

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 la competitividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

En este sentido, Las Políticas de Grupo Champion, al servicio de nuestro Proyecto y de la elaboración de nuestras Estrategias, en su política Las Mujeres y los Hombres, recoge a lo largo de su texto dicho compromiso de la Dirección, y establece en unos de sus apartados que «la motivación de las mujeres y hombres de Grupo Champion dependen de su formación e información, de las carreras evolutivas y del equilibrio entre contribución y retribución», por lo que todos los niveles de la jerarquía tenemos el deber y la obligación de cumplir y hacer cumplir nuestras Políticas.

Asimismo, Nuestros Principios Éticos, tienen como objetivo formalizar el marco ético en el que todos los colaboradores de Grupo Champion debemos ejercer nuestra actividad diaria, y que todos debemos conocer y asumir, independientemente del puesto que ocupemos en la empresa, y aplicarlos de forma reflexiva, con sentido común y buen juicio, mencionando en el marco de la Política de Mujeres y Hombres, (i) el respeto a la diversidad, (ii) contribuir a un entorno de trabajo sano y seguro, (iii) fomentar el diálogo social y (iv) rechazar cualquier forma de acoso o discriminación.

El compromiso Ético de Carrefour, al que se refieren nuestras Políticas, se inscribe en la línea de respeto y promoción por parte de la empresa de:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Los ocho convenios fundamentales de la OIT
- Los principios rectores de la OCDE para las empresas multinacionales
- Los diez principios del Pacto Mundial de la ONU
- El Acuerdo Internacional firmado con la UNI en 2016 y renovado en 2018.

Consecuencia de todo lo anterior ha sido la obtención en noviembre de 2017 del la Certificación de Bureau Veritas del «Gender Equality European & International Standard» (GEEIS), reforzando aún más el compromiso Carrefour con la igualdad.

Finalmente, cabe destacar que 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 posibles 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, entre otras, 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 y protección de las víctimas de violencia de género.

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 rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- 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 Grupo Champion 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 en materia de: características de la plantilla, acceso y selección, contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, política y estructura retributiva, comunicación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, comunicación, acoso y discriminación, y protección de las víctimas de violencia de género. El diagnóstico ha partido de las conclusiones alcanzadas en la Evaluación Final del I Plan de Igualdad, efectuada el 31 de enero de 2017 por los sindicatos FETICO, CCOO y UGT por la Dirección de la empresa, donde se puso de manifiesto las medidas del I Plan de Igualdad que habían resultado cumplidas satisfactoriamente y las que no habían podido ser cumplidas en su integridad, dando cuenta de los motivos que habían impedido el total cumplimiento de estas últimas, que han servido como punto de partida y diagnóstico para la posterior negociación del II Plan de Igualdad. Asimismo, y en materia de retribución se ha realizado una sesión específica donde se ha informado acerca de la política de retribución de Champion, contestando ampliamente todas las preguntas y comentarios que los las organizaciones sindicales presentes han estimado oportunos.

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. Cabe resaltar que el II Plan de Igualdad de Grupo Champion incluye medidas de acción positiva en la mayoría de los objetivos generales y novedosas medidas de conciliación y corresponsabilidad, que sin duda harán que los objetivos del Plan se cumplan con mayor facilidad y rapidez.

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.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará 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 concretos.
- Indicadores.
- Medidas.
- Departamentos 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. Acoso y discriminación.
 2. Acceso y selección.
 3. Contratación.
 4. Promoción y desarrollo profesional.
 5. Formación.
 6. Comunicación.
 7. Salud laboral.
 8. Protección de las víctimas de violencia de género.
 9. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 10. 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, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad de género.

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).

Constituye acoso por orientación sexual, toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Constituye acoso por identidad de género, cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor 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, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de

un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (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 todas las personas de la Empresa, de tal manera que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

Corresponsabilidad.

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

Empoderamiento.

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder, entendido en un sentido amplio, como habilidad para contribuir conscientemente al proceso de transformación cultural y/o evolución de la organización.

La mujer empoderada tiene una actitud firme ante sus decisiones, no permite ser influenciada de forma negativa., a Admite sus debilidades y las convierte en fortalezas y se siente libre ante las adversidades.

Es por ello que un objetivo prioritario para Carrefour es la promoción profesional de las mujeres en los puestos de responsabilidad.

Diferencias de género.

Entendidas como diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

Negociación del Plan de Igualdad.

El artículo 45.2 LOIEHM establece que el plan de igualdad deberá ser objeto de negociación. En el caso de II Plan de Igualdad de Grupo Champion tanto los objetivos (generales y específicos) como todas las medidas recogidas en el plan han sido objeto de negociación.

La negociación se ha llevado a cabo a lo largo de numerosas sesiones, en las que siempre ha imperado la buena fe de las partes negociadoras. Todos los bloques de

medidas, por materias, han sido objeto de Acuerdos que se han recogido en las correspondientes Actas levantadas al efecto.

4. Ámbito de aplicación.

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para Grupo Champion y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla, incluido el personal de alta dirección. 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 cinco (5) años, a contar desde su firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

En todo caso, tres meses antes de que finalice el plan las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad.

6. Objetivos generales.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («LO 3/2007»), el principal objetivo del II Plan de Igualdad de Champion es continuar garantizando en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Salud Laboral, Conciliación y Retribución, en consonancia con los principios éticos y políticas de la empresa.

En este sentido, por parte de la empresa debe ser rechazado cualquier tipo de discriminación. No obstante, es importante señalar que «diferencia» y «discriminación» no son sinónimos en el contexto que nos ocupa y que no toda diferencia está desprovista de justificación, pudiendo estar incluso ligada a factores internos o elementos externos a la empresa, vinculados a la propia trayectoria de las personas empleadas en la empresa y a las opciones personales.

En definitiva, Champion apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación, son los siguientes:

– Acoso y discriminación.

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.

– Acceso y selección.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

– Contratación.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.

– Formación.

Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

– Promoción y desarrollo profesional.

Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en una proporción tendente a reflejar la representación actual en la Empresa (60/40).

– Comunicación.

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

– Salud laboral.

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

– Protección de las víctimas de violencia de género.

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

– Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

– Retribución

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

Difusión y compromiso.

Concienciar, formar y sensibilizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

7. Objetivos concretos y medidas.

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y concretos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida.

Bloque 2. Acceso y selección, contratación*1. Acceso y selección*

Objetivo principal: la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

Cabe destacar que, tal y como se refleja en el Diagnóstico, durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Grupo Champion se llevó a cabo una profunda revisión del proceso de selección, que comprendió la elaboración de nuevos modelos de ofertas de empleo, del Dossier de Bienvenida, del Curso de Selección por Competencias, del Manual de Selección y de la Guía de Selección, habiéndose ya adecuado cada uno de estos documentos a los criterios que garantizan la igualdad de oportunidades en la selección, así como a potenciar el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.

Objetivo concreto 1.1 Garantizar la objetividad de los documentos utilizados en los procesos de selección.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Utilizar únicamente los modelos de solicitud de empleo y del cuestionario de selección para los grupos de personal base, evitando modificaciones y/o preguntas que puedan contener sesgos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidaturas, a la hora de cumplimentarlos.	Modelos de solicitud de empleo y cuestionario de selección.	Selección.	Primer Trimestre 2019.
Evitar modificaciones en los formularios de las solicitudes de los Servicios Regionales de Empleo, Infojobs, Web, Intranet, anuncios en prensa, comunicados internos, publicaciones, revistas, cartelería, trípticos o en cualquier otro medio de comunicación existente para evitar cualquier estereotipo.	Muestreo Formularios de solicitudes de empleo.	Selección.	Primer Trimestre 2019.

Objetivo concreto 1.2 La igualdad de trato y oportunidades, en los procedimientos de selección para el acceso a la empresa.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Revisar y unificar procedimientos y metodologías de selección y contratación, respetando criterios de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.	Manual de Selección y de la Guía de Selección.	Selección.	Primer Trimestre 2019.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Establecer los puestos de trabajo cuya selección puede hacerse a ciegas, revisando y diseñando las ofertas de empleo de dichos puestos. Respecto a los puestos de trabajo cuya selección no pueda hacerse a ciegas, deberá comunicarse dicha imposibilidad de forma explícita en la oferta de empleo.	Informe analítico de los puestos de trabajo cuya selección pueda realizarse a ciegas.	Selección.	Segundo Semestre 2019.
Emplear «el currículum ciego» para seleccionar a las personas que vayan a ocupar los puestos de trabajo que se han considerado idóneos para la selección ciega, y ello como una oportunidad para evitar cualquier prejuicio que pueda afectar a la toma de decisión y, en definitiva, cualquier discriminación por motivos de sexo, edad o nacionalidad, de las candidaturas que se postulan para acceder a un puesto de trabajo. El currículum ciego carecerá de foto y de referencias personales, tales como la edad, sexo, nombre y nacionalidad.	Currículum ciego establecido. Estadísticas desagregadas por sexo: N.º de total selección por C Ciego/ N.º de personas contratadas desagregado por sexo.	Selección.	Segundo Semestre 2019.
Continuar formando en materia de igualdad a los responsables de la selección de personal.	Módulos de Formación impartidos durante la vigencia del Plan.	Formación	Vigencia del Plan
Formar en materia de igualdad a los integrantes de la Comisión de Seguimiento.	Módulos de Formación impartidos durante la vigencia del Plan.	Formación	Vigencia del Plan

Objetivo concreto 1.3 Asegurar el equilibrio de mujeres y hombres, en el acceso a la empresa.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Introducir medidas de acción positiva que aseguren el equilibrio de plantilla y una mayor equiparación de los sexos en los distintos departamentos y grupos, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado.	Número de personas incorporadas en los distintos grupos profesionales desagregadas por sexo.	Selección.	Vigencia del Plan.
Establecer convenios o colaboraciones con Universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas destinados a los puestos del grupo profesional de mandos.	Número de colaboraciones/ convenios. Número de mandos seleccionados desagregados por sexo.	Selección.	Vigencia del Plan.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Desarrollar y utilizar una herramienta de selección que garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la empresa. Dicha herramienta deberá poder realizar una encuesta a ciegas para el acceso a la siguiente fase del proceso de selección, teniendo en cuenta como único factor las aptitudes de cada candidatura.	Herramienta de selección.	Selección.	Vigencia del Plan.
En los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta en todas las fases del proceso los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que rigen en Carrefour. En todos los convenios de colaboración y ofertas de empleo publicadas se seguirá incluyendo el siguiente mensaje: «El Grupo Carrefour está comprometido con la igualdad y no discriminación, por lo que, en coherencia, espera que en el marco de las presentes relaciones, se respete tal compromiso y se evite cualquier conducta, expresión, referencia o decisión que pudiera lesionar la igualdad pretendida».	Convenios de Colaboración y Ofertas de empleo con mensaje-compromiso.	Selección.	Vigencia del Plan.
En los puestos de mando, en los que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidaturas finalistas de uno y otro sexo. Para ello se tratará de garantizar, en la medida de lo posible, al menos que el 50% de las candidaturas finalistas sean mujeres. Aplicar acciones que corrijan posibles autoexclusiones de candidaturas reduciendo el requisito de movilidad geográfica nacional a nivel local y/o de región para nuevas incorporaciones de mandos.	Número de procesos de selección a mandos. Número de candidaturas finalistas por sexo. Medidas concretas y adoptadas.	Selección.	Anualmente, durante la vigencia del Plan.
Analizar las posibilidades de la inclusión en todos los documentos del proceso de selección (web, ofertas, solicitudes de empleo, manual de bienvenida, entre otros) un eslogan de Diversidad, poniendo en valor que Carrefour apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial.	Documentos en los que se ha incluido.	Selección, Comunicación interna, externa.	Segundo Semestre 2019.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
<p>Buscar nuevas fuentes de reclutamiento, establecer convenios de colaboración con los servicios de empleo, ayuntamientos u otros organismos públicos y/o asociaciones para la formación e inserción laboral de las mujeres en puestos masculinizados de la empresa. Especialmente ampliar estas fuentes de reclutamiento para cubrir puestos donde sea habitual observar mayores desequilibrios entre sexos en las candidaturas presentadas.</p>	<p>Número de nuevas fuentes de reclutamiento utilizadas. Número de Convenios de colaboración firmados. Número de candidaturas desagregadas por sexo.</p>	Selección.	Anualmente, durante la vigencia del Plan.
<p>Continuar haciendo convenios de colaboración con los organismos públicos y/o asociaciones donde se ubiquen los nuevos centros de trabajo de la Compañía, con especial relación al desarrollo y ocupación de la mujer, para lograr desde su comienzo aunar características y criterios que puedan derivar en una mejora equitativa de hombres y mujeres para su incorporación al puesto de trabajo. Para el desarrollo de esta medida continuar con el procedimiento de actuación implementado durante el anterior Plan de Igualdad.</p>	<p>Número de nuevos convenios de colaboración. N.º de personas contratadas desagregadas por sexo debido a convenios de colaboración.</p>	Selección.	Anualmente, durante la vigencia del Plan.

Objetivo concreto 1.4 Sensibilizar a las personas responsables en materia de selección en las buenas prácticas sobre acceso equilibrado al empleo de mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
<p>Continuar con la distribución y difusión del Manual y Guía de Selección que deberá ser aplicado para garantizar criterios homogéneos e igualitarios de selección, y en definitiva, criterios no sexistas, objetivos, neutros y que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género.</p>	<p>Manual y Guía de Selección implantado.</p>	Selección.	Vigencia del Plan.
<p>Se seguirá aplicando por los responsables de selección el Guión de Entrevista estandarizado y el Curso de Selección por Competencias que fueron creados durante la vigencia del anterior Plan de Igualdad.</p>	<p>Guión de entrevista y Curso de Selección por competencias.</p>	Selección.	Vigencia del Plan.
<p>Mantener el sistema de recogida de información con indicadores que permitan disponer de los datos relativos a los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>Recogido en los Todos los Indicadores anteriores.</p>		

2. Contratación

Objetivo principal: la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.

Cabe destacar que, tal y como se refleja en el Diagnóstico, durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Grupo Champion se llevaron a cabo importantes medidas como el diseño de una organización del trabajo con distribución irregular de la jornada, el diseño de polyvalencias que permiten desarrollar jornadas a tiempo completo al personal a tiempo parcial y el diseño del Modelo de comunicación de interesados en ampliación de jornada.

Objetivo concreto 2.1 La igualdad de trato y oportunidades en la contratación, poniendo especial atención a los contratos indefinidos a tiempo parcial.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan a tiempo completo, utilizando los medios de comunicación habituales de la empresa y verificando que dicha comunicación se ha realizado.	Número y canales de vacantes publicadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Ofrecer la posibilidad de organización del trabajo con la aplicación de medidas de flexibilidad interna que permita incrementar las contrataciones a jornada completa, respetando la conciliación de la vida laboral y personal.	Estadísticas desagregadas por sexo: N.º de contratos a jornada completa desagregados por sexo.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
En procesos para cubrir vacantes a tiempo completo tendrán preferencia las trabajadoras a tiempo parcial, a igualdad de condiciones y capacidades, en puestos en que sean mayoritarias estas últimas.	Estadísticas de ampliaciones a tiempo completo desagregadas por sexo.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.

Objetivo concreto 2.2 La comunicación para apoyar la diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Para asegurar que la información de las vacantes llega a toda la plantilla del centro, revisar las prácticas de comunicación existentes en la empresa (tablones de anuncios, convocatorias de los medios de comunicación, entre otros).	Revisión y muestreo de la comunicación de las vacantes en determinados centros de trabajo.	Operaciones RRHH. Comunicación interna.	Durante la vigencia del Plan.
Dar mayor visibilidad a los tablones de anuncios de los centros o medios de comunicación audiovisual.	Tablones audiovisuales.	Comunicación interna.	Inmediato, durante la vigencia del Plan.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Informar periódicamente tanto a la Comisión de Seguimiento como al Comité Intercentros de la evolución de adscripción de la plantilla por sexo a los distintos grupos profesionales.	Estadísticas desagregadas por sexo y grupos profesionales.	Dirección Jurídico Laboral.	Anualmente, durante la vigencia del Plan.

Objetivo concreto 2.3 Establecer medidas que apoyen la posibilidad de que los trabajadores puedan modificar su jornada de trabajo a lo largo de la vida laboral en la empresa y se avance en el equilibrio de la plantilla por sexos en materia de jornada.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
En los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, o facilitar su paso a tiempo completo, dar preferencia a la persona con contrato a tiempo parcial del sexo menos representado, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, y cumpliendo los requisitos del puesto, a tal efecto se continuará con la difusión y publicación en todos los centros de la empresa del modelo de «Interesado en ampliación de jornada».	Estadísticas de ampliaciones de jornada desagregadas por sexo.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Mantener las polivalencias diseñadas para permitir el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que desarrolla jornadas a tiempo parcial.	Estadísticas de polivalencias desagregadas por sexo y tipo de jornada.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Aplicar acciones positivas en la contratación para los puestos de coordinadores y mandos, haciendo especial hincapié en los centros de nueva apertura, para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se seleccione al sexo menos representado.	Estadísticas de puestos de coordinación y mandos contratados desagregadas por sexo.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
En los casos de transformación de contrato temporal en indefinido, procurar el equilibrio entre hombres y mujeres, y en este sentido, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la transformación de las personas del sexo menos representado.	Número de transformaciones a contrato indefinido desagregados por sexo.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
En los casos de contratación de personas con discapacidad procurar el equilibrio entre hombres y mujeres, y en este sentido, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la contratación de personas con discapacidad del sexo menos representado.	Número de contrataciones de personas con discapacidad desagregado por sexo.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que pasan de un contrato de tiempo parcial a tiempo completo a nivel Compañía.	Recogido en los Indicadores anteriores.		

Bloque 3. Formación, promoción y comunicación

3.1 Formación

Objetivo principal: Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

En el Diagnóstico del II Plan de Igualdad de Grupo Champion queda reflejado que durante la vigencia del I Plan de Igualdad se ha llevado a cabo la revisión de todos los módulos de formación y del Plan de Formación desde la perspectiva de género, de tal forma que ha quedado asegurada su objetividad.

Objetivo concreto 3.1.1 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Informar a la plantilla de las formaciones disponibles y garantizar que la información llega a toda la plantilla.	Plan de Formación Anual.	Formación.	Anualmente, durante la vigencia del Plan.
Facilitar la formación en puestos de trabajo diferentes al propio, dentro del mismo grupo profesional.	Estadísticas de formación desagregadas por sexo.	Formación Operaciones RRHH.	Anualmente, durante la vigencia del Plan.
Facilitar la participación en los cursos destinados a reciclaje profesional y mejora de empleo de las personas que se encuentren con el contrato suspendido y con reserva del puesto de trabajo.	Estadísticas de formación desagregadas por sexo.	Formación. Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Invitar a toda la plantilla, durante la entrevista de competencias, a que propongan nuevas formaciones, que consideren favorecen su desarrollo profesional.	Información recogida en el Seguimiento Profesional.	Operaciones RRHH. Desarrollo.	Durante la vigencia del Plan.
Registrar en las evaluaciones de las carreras profesionales toda la formación de la plantilla, tanto la inicial como la recibida en la empresa o fuera de la empresa, para que sea tenida en cuenta.	Ficha individual de Formaciones realizadas.	Formación.	Durante la vigencia del Plan.
Realizar acciones positivas encaminadas a facilitar el acceso de las mujeres a puestos tradicionalmente masculinizados.	Número de formaciones realizadas por sectores, desagregadas por sexo.	Formación.	Durante la vigencia del Plan.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Realizar acciones formativas específicas de habilidades directivas, para puestos de responsabilidad y de dirección, a mujeres promocionables a puestos directivos.	Número de acciones formativas realizadas/Número de mujeres formadas.	Formación.	Durante la vigencia del Plan.
Controlar y analizar los datos estadísticos de la formación, desagregados por sexo, y las causas de los abandonos en los cursos de promoción a puestos de responsabilidad.	Participantes por sexo y puesto,. Registro de causas de abandono.	Operaciones RRHH. Formación.	Anualmente, durante la vigencia del Plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento y al Comité Intercentros de los datos relativos a la formación anual desagregados por sexo (solicitudes, participación, tipos de cursos, etc.)	Información desagregada por sexo.	Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.

Objetivo concreto 3.1.2 Facilitar formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente entre el personal relacionado con la organización de la empresa.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Formar a toda la plantilla en materia de Igualdad de oportunidades, y específicamente al personal Directivo, Mandos y responsables de RRHH que se ocupen de la Selección, Formación, Desarrollo y Comunicación Interna y Externa.	Número de cursos. Estadísticas desagregadas por sexo y mandos/plantilla base.	Formación.	Durante el año 2019 y actualizaciones durante la vigencia del Plan.
Incluir en la formación de Igualdad el módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Módulo específico sobre Acoso.	Formación.	Primer trimestre 2019.
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento y al Comité Intercentros de los datos de la plantilla formada en materia de Igualdad, desagregados por sexo, indicando grupo profesional y puesto de trabajo que ocupan y contenidos.	Indicador de la primera Medida del Bloque.		

3.2 Promoción y desarrollo profesional

Objetivo principal: garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo.

Como punto de partida, en el diagnóstico del II Plan de Igualdad de Grupo Champion se ha dejado constancia que durante la vigencia de I Plan de Igualdad ya se ha llevado a cabo una correcta adecuación, desde el punto de vista de género, del procedimiento de selección para promoción interna, del procedimiento para la comunicación de las promociones y de la evaluación de seguimiento profesional, garantizándose la objetividad y la no discriminación en los procesos de promoción y ascensos.

Objetivo concreto 3.2.1 Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Seguir aplicando, para la promoción interna de Carrefour, los principios de valoración objetiva y de no discriminación.	Procedimiento de selección para promoción interna.	Desarrollo.	Durante la vigencia del Plan.
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento con datos desagregados por sexos, e indicando el grupo profesional, puesto de trabajo y tipo de contrato de las personas que acceden a los procesos de promoción y de las que son promocionadas.	Estadísticas de los procesos de selección desagregadas por sexo.	Dirección Jurídico Laboral.	Anualmente, durante la vigencia del Plan.

Objetivo concreto 3.2.2 Garantizar la información sobre vacantes y el resultado del proceso.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
La empresa facilitará a la plantilla información actualizada sobre las vacantes, con los requisitos y condiciones necesarias para el puesto en cada centro de trabajo. A tal efecto se utilizarán entre otros medios de comunicación, los audiovisuales y el Cartel de Oportunidades de carrera profesional.	Número de vacantes publicadas.	Operaciones RRHH.	Anualmente, durante la vigencia del Plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento de los canales de comunicación utilizados para publicitar las vacantes.	Información sobre Canales utilizados.	Dirección Jurídico Laboral.	Primer trimestre 2019/ Actualizaciones durante la vigencia del Plan.
Informar a las candidaturas no seleccionadas de los motivos de su rechazo y de sus fortalezas, áreas de mejora y puestos a los que podrían optar por su perfil.	Número de entrevistas de feedback Modelo de informe Desarrollo.	Dirección Jurídico Laboral, Desarrollo.	Anualmente, durante la vigencia del Plan.

Objetivo concreto 3.2.3 Detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
La cobertura de vacantes se realiza a través de promoción interna siempre que sea posible y existan candidaturas que cumplan los requisitos requeridos.	Estadísticas de los procesos de promoción interna desagregadas por sexo.	Operaciones RRHH. Desarrollo.	Durante la vigencia del Plan.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Registrar en el «Seguimiento Profesional» anual de cada trabajador el deseo o no de promocionar y los motivos.	Ficha de Seguimiento Profesional.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Controlar y analizar los datos estadísticos, desagregados por sexo, y las causas por las que personas promocionadas al cabo de un tiempo renuncian a ese puesto o rechazan de inicio la posible promoción.	Entrevista feedback.	Operaciones RRHH. Desarrollo.	Durante la vigencia del Plan.
Difundir las medidas que permiten flexibilizar los horarios en los puestos de coordinación, técnicos y de mando.	Reuniones de difusión de Medidas de Conciliación.	Operaciones RRHH. Comunicación Interna.	Primer semestre 2019.
Revisar la política de movilidad geográfica para facilitar la promoción a puestos de responsabilidad.	Procedimiento desarrollo profesional.	Desarrollo.	Primer semestre 2019.
Analizar los datos de promociones de la plantilla con contrato a tiempo parcial o jornada reducida, para evitar que el tipo de jornada sea una barrera.	Número de personas promocionadas por sexo, tipo de jornada y contrato.	Desarrollo.	A lo largo de 2020.

Objetivo concreto 3.2.4 Fomentar la promoción profesional en la empresa, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Implementar acciones positivas para incentivar la movilidad y el ascenso de las trabajadoras a puestos de trabajo y grupos profesionales en las que están subrepresentadas, conforme al criterio a igual idoneidad y competencia, promociona la persona del sexo menos representado.	Estadísticas de ascensos desagregadas por sexo.	Desarrollo.	Durante la vigencia del Plan.
Potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción para puestos en los que las mujeres estén actualmente subrepresentadas, dando prioridad en la convocatoria a las mujeres para alcanzar un porcentaje de, al menos, el 50%.	Estadísticas de procesos de promoción desagregados por sexo.	Desarrollo.	Durante la vigencia del Plan.
Seguir difundiendo las promociones al grupo de mandos, de forma general a nivel empresa y a nivel de Centro, utilizando cartelería y/o medios de comunicación audiovisuales.	Información sobre la difusión.	Comunicación interna.	Durante la vigencia del Plan.

3.3 Comunicación

Objetivo principal: que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

Con carácter previo destacar que en el Diagnóstico del II Plan de Igualdad queda ya reflejado que todos los medios de comunicación internos y externos respetan los criterios de igualdad que todos los medios de comunicación internos y externos han sido ya revisados y cumplen con el principio de igualdad y no discriminación en todo lo relativo al lenguaje, imágenes y contenidos.

Objetivo concreto 3.3.1 Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna y externa respetan los criterios de igualdad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Garantizar el lenguaje e imágenes inclusivos y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones internas («Intranet Hola.Carrefour», correo electrónico, revista «GENTE», etc.) y en la web.	Comunicados Intranet. Hola.Carrefour. Revista Gente.	Comunicación interna, externa.	Durante la vigencia del Plan.
Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje.	Módulos de Formación impartidos durante la vigencia del Plan.	Formación.	Año 2019 y actualizaciones durante la vigencia del Plan.
Realizar acciones específicas, entre otras, los días 8 de marzo y 25 de noviembre, dentro de las tiendas, con la implicación de la plantilla y que sean difundidas.	Acciones realizadas.	Comunicación interna y externa.	Durante la vigencia del Plan.

Objetivo concreto 3.3.2 Garantizar el acceso de la plantilla a toda la información relativa a la igualdad de oportunidades y conciliación laboral.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Publicar el II Plan de Igualdad en la Intranet Hola. Carrefour y dar difusión del mismo, así como del nuevo Protocolo de Acoso.	Información de la difusión realizada.	Dirección Jurídico-Laboral. Comunicación interna y externa.	Inmediato, tras la firma del Plan.
Promover el uso habitual y garantizar el acceso de la plantilla a los medios de comunicación de la empresa, incluida la «Intranet Hola.Carrefour», Briefing Plus, cartelería y audiovisuales.	Campañas de difusión.	Operaciones RRHH. Comunicación interna.	Durante la vigencia del Plan.

Objetivo concreto 3.3.3 Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Difundir mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.	Número de mensajes llevados a cabo en los diferentes medios.	Comunicación interna y externa.	Durante la vigencia del Plan.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Mantener la difusión y publicidad en los canales de comunicación del compromiso de Carrefour con la igualdad de oportunidades.	Campañas de comunicación.	Comunicación interna y externa.	Inmediato, durante la vigencia del Plan.
Mantener la difusión de la existencia del Responsable de Igualdad.	Difusión del nombre de la persona Responsable de Igualdad.	Comunicación interna.	Durante la vigencia del Plan.

Bloque 4. Salud laboral y protección víctimas violencia de género

4.1 Salud laboral

Objetivo principal: La dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

En el Diagnóstico del II Plan de Igualdad de Grupo Champion queda reflejado que durante la vigencia del I Plan de Igualdad se llevó a cabo la revisión de las evaluaciones de riesgos (Seguridad, Ergonomía, Condiciones Ambientales) de todos los puestos de trabajo, determinándose los puestos exentos de riesgos, así como la revisión de las fichas de Ergonomía. Adicionalmente, se implementó y se difundió entre la plantilla el Procedimiento de trabajadores especialmente protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Protocolo de embarazo y lactancia.

Objetivo concreto 4.1.1 Cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Garantizar la adecuación de las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar el cambio a un puesto exento de riesgos, y de no ser posible, activar la suspensión del contrato por riesgo.	Estadísticas de suspensión de contrato por riesgo.	Dirección de PRL.	Durante la vigencia del Plan.
Revisar los contenidos y, en su caso, actualizar el Protocolo de personal especialmente protegido, y del Anexo de embarazo y lactancia, manteniendo su difusión entre la plantilla.	Información sobre Protocolo y anexo.	Dirección de PRL.	Dentro del primer semestre 2019.
Habilitar en los centros, siempre que sea posible, un espacio y/o el mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y para la lactancia natural.	Información de los Centros y medios.	Dirección de PRL.	Durante la vigencia del Plan.
Dotar de una uniformidad específica para embarazadas, según puesto y stock de tallas.	Información sobre dotación uniformidad.	Operaciones RRHH / Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.

Objetivo concreto 4.1.2 Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Promover acciones para favorecer el bienestar en el trabajo, realizando, siempre que sea posible, campañas específicas que repercutan en un entorno de trabajo saludable.	Tipo y número de acciones llevadas a cabo. Campañas realizadas.	Dirección de PRL. Comunicación Interna.	Durante la vigencia del Plan.
Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.	Tipo y número de medidas llevadas a cabo.	Dirección de PRL.	Durante la vigencia del Plan.
Tener en cuenta la perspectiva de género en los reconocimientos médicos de la plantilla.	Reconocimientos médicos revisados.	Dirección de PRL.	Inmediato, tras la firma del Plan.
Incluir la variable del sexo al recoger y analizar los datos relativos a los riesgos laborales y psicosociales y a la siniestralidad y enfermedades profesionales.	Estadísticas de gestión preventiva.	Dirección de PRL.	Durante año 2020.
Informar a la Comisión sobre los procesos iniciados por acoso y denuncias formuladas por centro.	Información protocolos.	Dirección Jurídico Laboral.	Anualmente, durante la vigencia del Plan.
Entregar a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de Riesgos de todos los puestos.	Documentación acreditativa.	Dirección Jurídico Laboral.	Durante año 2020.

4.2 Protección de las víctimas de violencia de género

Objetivo principal: Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

En el Diagnóstico del II Plan de Igualdad de Grupo Champion queda reflejado que durante la vigencia del I Plan de Igualdad han sido ampliamente difundidos entre la plantilla todos los derechos que tanto la Ley como el Plan de Igualdad concede a este tipo de víctimas. También se ha constatado que la empresa ha venido mejorando derechos legalmente establecidos, como la duración del traslado de centro. Adicionalmente, Carrefour tiene firmados varios convenios de colaboración con instituciones y entidades públicas y privadas que favorecen la inserción en el mercado de trabajo de estas víctimas.

Con carácter previo, cabe aclarar que, conforme a la normativa vigente, la condición legal de víctima de violencia de género se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Objetivo concreto 4.2.1 Difundir y facilitar el disfrute de las medidas de protección legales y las establecidas en la empresa.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
En el marco de la campaña informativa del II Plan de Igualdad se recogerá un apartado específico para difundir todos los derechos derivados del Plan de Igualdad y de la normativa que ostentan las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Campaña informativa.	Comunicación interna y externa.	Inmediato, tras la firma del Plan.
Estudiar los casos en los que, aún sin tener la legal condición de víctima de violencia de género, existan indicios que hagan conveniente la preventiva adopción de medidas de carácter laboral y cualesquiera otras que se apliquen a las víctimas.	Información de casos estudiados y medidas adoptadas.	Dirección Jurídico Laboral. Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Facilitar información a las víctimas de violencia de género sobre la política de anticipos existente, para afrontar, en su caso, los gastos del traslado de centro con cambio de domicilio.	Estadísticas de la medida.	Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género que han sido tratados, observando la debida confidencialidad en la información facilitada.	Estadísticas de la medida.	Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.
Mantener o establecer nuevas colaboraciones con instituciones, asociaciones, fundaciones y ayuntamientos con la finalidad de incrementar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Número de nuevas colaboraciones realizadas. Número de mujeres contratadas.	Selección.	Durante la vigencia del Plan.
Promover acciones el Día Internacional contra la Violencia de Género.	Información campañas divulgativas.	Comunicación interna y externa.	Durante la vigencia del Plan.

Objetivo concreto 4.2.2 Mejorar las medidas legales y colaborar en la protección social integral de la víctima.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Facilitar a las víctimas la adaptación de su jornada o el cambio de turno.	Número de solicitudes de adaptaciones de jornada y cambios de turno/número de concesiones.	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Facilitarles la libre elección del periodo vacacional y la preferencia de disfrute frente al resto de trabajadores.	Número de solicitudes/número de concesiones.	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
No computar como faltas de asistencia, ni a los efectos disciplinarios ni a los de la posible extinción del contrato por causas objetivas, las ausencias debidas a la necesidad de efectuar los trámites en juzgados, comisaría, servicios asistenciales, médicos o psicológicos, tanto de la víctima como de sus hijos/as menores.	Número de veces aplicada la medida	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Una vez sea firme la sentencia que acredite la condición de víctima de violencia de género, la trabajadora, de ser eventual, podrá solicitar la transformación de dicho contrato en indefinido.	Número de transformaciones a indefinido	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
La empresa facilitará, siempre que sea posible, algún tipo de oportunidad laboral para los hijos mayores de edad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Número de veces aplicada la medida	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
La empresa facilitará a las víctimas el asesoramiento sobre dónde acudir para recibir la ayuda legal y psicológica necesaria, así como sobre los derechos laborales que les asisten.	Información sobre la aplicación de la medida	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan

Objetivo concreto 4.2.3 Mejorar las medidas legales y ayudar a la víctima en el supuesto específico de traslado de centro.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Establecer una licencia retribuida de 7 días, cuando la víctima solicite el traslado de centro que implique cambio de domicilio.	Número de mujeres a las que se les ha aplicado la medida.	Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.
Abonar a la víctima 600 euros para gastos de mudanza el primer mes tras el primer traslado, cuando por este motivo solicite la víctima traslado de centro con cambio de domicilio.	Número de ayudas económicas proporcionadas.	Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.
La empresa facilitará material escolar para hijos de trabajadoras víctimas de violencia de género que necesiten cambiar de colegio ante la tramitación del traslado de centro.	Número de veces aplicada la medida.	Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.
Aumentar hasta 2 años la duración del traslado de centro de trabajo con reserva de un puesto de trabajo. Terminando este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso a su Centro o la continuidad en el nuevo, ya sin reserva.	Número de veces aplicada la medida.	Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Las solicitudes de traslado de centro se atenderán respetando las condiciones laborales, y mientras la trabajadora permanezca en el centro al que ha sido trasladada tendrá preferencia para la ampliación de su jornada.	Número de veces aplicadas las medidas.	Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia de Plan.

Bloque 5. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Objetivo principal: promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

En el Diagnóstico del II Plan de Igualdad de Grupo Champion queda reflejado que durante el anterior Plan se ha trabajado en garantizar y potenciar tanto el acceso como el ejercicio de las medidas de conciliación implantadas con durante la vigencia del I Plan de Igualdad.

Objetivos concretos 5.1 Realizar las acciones y promover medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Tiempo de trabajo	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Realizar un avance en la organización del tiempo de trabajo que permita mejorar el sistema de turnos, la distribución de la jornada y las concreciones horarias y facilite alternativas al trabajo a tiempo parcial y a la reducción de jornada.	Estudio cobertura planificador OWS.	Operaciones RRHH. Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.
Implementación de fórmulas de trabajo compartido, entre dos personas con jornada reducida, siempre que lo permita la organización del trabajo.	Número de veces aplicada la medida desagregadas por sexo.	Operaciones RRHH. Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.
Creación de un banco de horas que permita acumular horas de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares, supeditando siempre, tanto la generación como el uso de estas horas a la conformidad de ambas partes, dando preferencia en el uso a las mujeres embarazadas.	Número de solicitudes atendidas. Número de veces que se ha aplicado la preferencia.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Potenciar el uso de los medios tecnológicos que facilitan la flexibilidad y evitan desplazamientos y viajes de trabajo (videoconferencia y otros).	Divulgación de Medidas de sensibilización y cambio cultural.	Operaciones RRHH. Comunicación interna.	Durante la vigencia del Plan.
Las horas dedicadas a la realización de cualquier acción formativa, se realizarán, en cuanto sea posible y como norma general, dentro de la jornada de trabajo.	Información periódica Comité Intercentros.	Operaciones RRHH. Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.

Tiempo de trabajo	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Favorecer la flexibilidad horaria a trabajadores con hijos o cónyuge con discapacidad reconocida oficialmente superior al 33%, sin derecho a prestación, y que no realicen actividad retribuida de ningún tipo.	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
En las jubilaciones parciales, posibilidad de concentrar la totalidad de las horas que resten por trabajar hasta la jubilación total, durante el primer año de jubilación.	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Licencias.	Indicadores.		
Licencia no retribuida para el personal para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial, a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Licencia no retribuida para acompañar al cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial, o para atender a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, si no puede tener lugar fuera de la jornada laboral.	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Licencia no retribuida de hasta 30 días naturales, en caso de fallecimiento, enfermedad o accidente grave de la otra persona progenitora, si convivían con éste menores de 14 años a cargo de la persona trabajadora.	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales para trámites de adopción nacional, y de hasta 30 días naturales para trámites de adopción internacional, en ambos casos no necesariamente continuados.	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales que podrá iniciarse inmediatamente después de la finalización del permiso de paternidad.	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Excedencias.	Indicadores.		
Excedencia de hasta 4 meses, con reserva de puesto, para la persona trabajadora en trámites de adopción internacional o nacional.	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.

Tiempo de trabajo	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Excedencia de hasta 2 meses, con reserva de puesto, por fallecimiento de un familiar de primer grado por consanguinidad.	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Ampliación de la reserva de puesto de trabajo, en caso de excedencia por guarda legal, a 2 años y 6 meses, cuando se trate de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría especial.	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Vacaciones.	Indicadores.		
Posibilidad de unir las vacaciones al permiso de paternidad.	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Posibilidad de unir las vacaciones al permiso por nacimiento, defunción, enfermedad de familiares de primer grado y hermano, en ambos casos por consanguinidad, cuando el hecho causante se produzca en el extranjero.	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Dar preferencia en la asignación de los turnos de vacaciones en periodos no lectivos al personal con menores de 16 años que tengan discapacidad superior al 33%.	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.
Otras.	Indicadores.		
Revisar, y continuar utilizando las Medidas de Conciliación implementadas en el anterior Plan dentro del «Plan de Sedes y Centros».	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.

Tiempo de trabajo	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
<p>Establecer y desarrollar medidas para la gestión, con carácter preferente, de las solicitudes de traslado de plantilla base, atendiendo siempre a las disponibilidades y a las necesidades de organización de los centros de trabajo de origen y de destino, en los siguientes supuestos particulares, con el siguiente orden de prelación:</p> <p>a) Para la atención de familiares de primer grado en tratamiento de radioterapia o quimioterapia, con enfermedades graves incluidas en el RD 1148/2011 o en tratamiento de diálisis.</p> <p>b) De personal que forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente su condición de familia numerosa, teniendo mayor preferencia las de categoría especial frente a las de categoría general.</p> <p>c) Para la atención y cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de «dependencia» (edad, accidente, enfermedad o discapacidad) no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p>	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH.	Durante la vigencia del Plan.

Objetivo concreto 5.2 Garantizar que el disfrute de las medidas de conciliación no afecte a las oportunidades de desarrollo profesional.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Estudiar medidas que faciliten la conciliación también de los grupos de mandos y equipo directivo, tales como la desconexión digital, rango horario de las reuniones dentro y fuera de la empresa.	Medidas de conciliación Sede y Tiendas.	Dirección Jurídico Laboral. Comunicación interna.	Durante la vigencia del Plan.
Garantizar que el disfrute de los permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda dar lugar a ningún tipo de discriminación en ninguno de los niveles de la empresa ni frene su promoción.	Medidas disciplinarias aplicadas.	Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.

Objetivo concreto 5.3 Difundir y fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Visibilizar la posibilidad de su disfrute de las medidas de conciliación tanto por las mujeres como por los hombres, utilizando los canales habituales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, intranet, HOLA CARREFOUR, tablones audiovisuales).	Campaña de información y divulgación.	Comunicación interna. Dirección Jurídico Laboral.	A lo largo de 2019 y/o con ocasión de novedades legislativas.
Difundir entre toda la plantilla los tipos de licencias, permisos y excedencias existentes, actualizando el modelo de solicitud.	Campaña de información y divulgación. Modelo de solicitud.	Comunicación interna. Dirección Jurídico Laboral.	A lo largo de 2019 y/o con ocasión de novedades legislativas.
Informar que las parejas de hecho que acrediten su inscripción en el registro oficial también pueden beneficiarse de las medidas de este Plan de Igualdad.	Campaña de información y divulgación.	Comunicación interna. Dirección Jurídico Laboral.	A lo largo de 2019.
Dentro de la campaña informativa de difusión del II Plan de Igualdad, se incluirá un apartado para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad.	Campaña de información y divulgación.	Comunicación interna. Dirección Jurídico Laboral.	A lo largo de 2019.
En los casos de disfrute del permiso de Maternidad a tiempo parcial, a partir de las 6 semanas mínimo legal a jornada completa del permiso de maternidad, la trabajadora puede pactar con la empresa su incorporación a tiempo parcial, adaptando la duración y la distribución de la jornada de trabajo para atender a necesidades concretas de conciliación. Medida que minimiza la desconexión que se produce durante el permiso de maternidad; facilita la reincorporación de las mujeres al puesto de trabajo después del permiso; y facilita la conciliación de la vida personal y profesional.	Número de solicitudes aceptadas y número de solicitudes denegadas.	Operaciones RRHH. Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
<p>Divulgar entre la plantilla el contenido del derecho de Paternidad según el Estatuto de los Trabajadores, «En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa.».</p> <p>En los casos de disfrute de la Paternidad a tiempo parcial: posibilidad del disfrute de la paternidad a media jornada, con la elección del horario correspondiente. La empresa concederá este permiso a todo el personal que lo solicite, adaptando la duración y la distribución de la jornada de trabajo para atender necesidades concretas de conciliación.</p>	<p>Campaña de información y divulgación en materia de Paternidad.</p>	<p>Operaciones RRHH,. Comunicación interna,. Dirección Jurídico Laboral.</p>	<p>A lo largo de 2019 y/o con ocasión de novedades legislativas.</p>
<p>En caso de nacimientos, adopciones o acogimientos ocurridos en el seno de familias formadas por personal de alta en la compañía y que sean cónyuges o parejas de hecho debidamente inscritas, la empresa concederá una ampliación de la licencia por lactancia de 3 días naturales en caso de cesión de, al menos, 5 semanas del descanso por maternidad.</p>	<p>Número de solicitudes atendidas desagregadas por sexo, tipo de contrato y jornada.</p>	<p>Operaciones RRHH,. Dirección Jurídico-Laboral.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan.</p>

6. Retribución

Objetivo principal: la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

En el Diagnóstico del II Plan de Igualdad de Grupo Champion queda reflejado que durante el anterior Plan se ha trabajado en garantizar la inexistencia de discriminación salarial y la equidad en las bandas salariales entre los distintos grupos profesionales, destacando que las medidas en el área de retribución quedaron completadas, tras la comprobación de la estructura salarial y el sistema de retribución aplicado en la empresa ligado al puesto y no a la persona, que la política salarial se basa en salarios base de convenio y valoración analítica de puestos y su conformidad con los criterios de igualdad.

Objetivo concreto 6.1 Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Garantizar la objetividad de los criterios que definen cada uno de los complementos y/o niveles salariales, tanto de los actuales como de los que se pudieran incorporar a lo largo de la vigencia del II Plan, que existen en la estructura salarial en la empresa en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y, por lo tanto, de un sistema retributivo transparente.	Aplicación política retributiva.	Dirección Económica. Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.
Se informará, en su caso, al back y front de RRHH, de forma clara y detallada, de los casos en los que deben utilizarse los distintos conceptos salariales.	Sesiones informativas.	Dirección Económica.	Durante la vigencia del Plan y/o ante cambios o modificaciones.

Objetivo concreto 6.2 Garantizar la equidad salarial.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo de ejecución
Garantizar el mantenimiento de medidas necesarias dentro de la estructura salarial para asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor, en los distintos grupos profesionales.	Aplicación de la Política retributiva.	Dirección Económica. Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.
Continuar realizando estudios analíticos del sistema de retribución aplicado en la empresa, para velar por el cumplimiento de la política retributiva, y en el caso de detectar variaciones por motivo de género, implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la equidad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor.	Información de equidad retributiva.	Dirección Económica. Dirección Jurídico Laboral.	Anualmente, durante la vigencia del Plan.
Garantizar que la cuantía de la retribución variable no se verá aminorada por haber disfrutado del periodo de maternidad/ paternidad y/o de lactancia, y se determinará en función de la consecución final de los objetivos.	Aplicación política retributiva de bono.	Dirección Económica. Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.
Implementar, para la plantilla que opte a permisos o licencias de este plan o por una adopción internacional - nacional o acogimiento, que se compute el tiempo de permisos o excedencias temporales a las que se acojan como presencia en el centro, para tener derecho al cobro del incentivo en caso de que se llegara a los objetivos en su centro -sección o sector.	Aplicación del sistema de incentivos.	Dirección Económica Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.

8. 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 Grupo Champion, 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 posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

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

9. Comisión de seguimiento y evaluación.

La Comisión para la elaboración del II Plan de Igualdad ha consensuado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido 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 Grupo Champion en cada una de las empresas que lo componen. Dicha Comisión se constituirá antes de finalizar el año 2018.

Composición.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Grupo Champion, como comisión delegada del Comité Intercentros, será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de:

- Por la parte sindical, uno por cada organización sindical, que serán designados por las organizaciones sindicales de entre los representantes de los trabajadores.
- Por la parte empresarial, el mismo número de representantes de la Dirección que el total de representantes designados por la organizaciones sindicales firmantes.

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar a una persona adicional que participará en las reuniones en calidad de asesoría, siempre que forme parte de la plantilla de Champion y, asimismo, podrán designar sustitutos para el caso de imposibilidad de asistencia de los titulares.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará antes de la constitución de dicha Comisión, que deberá realizarse antes del 31 de diciembre de 2018.

Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- 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.
 - Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para el asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzaran los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por el pleno del Comité Intercentros.
 - La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros (si lo hubiere), 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.
 - 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, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
 - La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento Interno que deberá ser aprobado antes del 31 de diciembre de 2018.

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 y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
 - 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 al tercer año 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, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

– 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.
- 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 y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento.

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, y podrán 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. Dichas 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.

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 miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

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

Solución extrajudicial de conflictos.

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

ANEXO 1

El presente Protocolo de Acoso fue aprobado por unanimidad de la Comisión para la elaboración del Plan Igualdad, en fecha 9 de julio de 2018 siendo suscrito por la representación de la Empresa y de los sindicatos (FETICO, CCOO y UGT) decidiéndose su puesta en práctica en los términos recogidos en el acta de la reunión de aprobación

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL CENTRO DE TRABAJO GRUPO CHAMPION
SUSCRITO EL 9 DE JULIO DE 2018

1. Introducción.

El acoso puede ser calificado como uno de los principales problemas de origen psicosocial, que requiere, sin perjuicio de la utilización y aplicación previa de los mecanismos definidos y ya implantados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para evitarlo, la definición de un procedimiento o protocolo de actuación aplicable en aquellos supuestos en que, pese a dicha prevención, surja una situación concreta de acoso laboral para la que se solicite, o la propia situación demande, una intervención concreta para su estudio y tratamiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, es interés de la Dirección del Grupo Champion y de los Representantes Legales de los Trabajadores, en lo sucesivo también «RLT», consensuar el protocolo específico aplicable, el cual debe contribuir a mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeta la dignidad del trabajador y se facilita el desarrollo de las personas.

En este sentido, y al mismo tiempo, se cumple también por las partes con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 48 se establece lo siguiente:

«1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.»

Con independencia de las diferencias que pueden existir entre una situación de Acoso Moral y una situación de Acoso Sexual o por Razón de Sexo, Orientación Sexual e Identidad de Género, el presente Procedimiento se ha definido de forma que pueda ser de aplicación en intervenciones motivadas por cualquiera de ambas situaciones, adoptándose las medidas convenientes para que por los intervinientes puedan tenerse en cuenta, en su caso, esas diferencias.

2. Principios básicos.

– El presente Protocolo asume los Principios Éticos recogidos en el Código de Conducta Profesional Carrefour, que tiene como objetivo básico que las relaciones de trabajo deben basarse en el respeto, definido como «mostrar respeto por nuestros colaboradores, nuestros proveedores y nuestros clientes. Escucharlos y admitir sus diferencias. Comprender y respetar los modos de vida, los hábitos, las culturas y los intereses personales, en todos los lugares donde estamos presentes».

– En otros, cabe destacar como Principios Éticos Carrefour, «respetar la diversidad; contribuir a un entorno de trabajo sano y seguro; fomentar el diálogo social, rechazar cualquier forma de acoso o discriminación y garantizar la seguridad de las personas y los bienes.»

– Además, también se considerarán principios básicos de este Protocolo los siguientes:

- Que toda situación de acoso constituye, en principio, una posible situación de discriminación.
- Que toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente procedimiento.
- Que las partes firmantes del presente Protocolo asumen el compromiso de promover que cualquier situación de acoso sea denunciada por quien la sufre o por quien tenga conocimiento de su existencia.
- Que tanto la persona presuntamente acosada como la presuntamente acosadora tendrán derecho a ser asistidos por los RLT de la empresa y a ser informados en este sentido.

3. Garantías

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

El Expediente de Investigación se desarrollará bajo los principios de respeto a las personas, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

– Respeto y protección a las personas: Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno, y a tal efecto, será necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada, podrán ser asistidas por una persona de su confianza o representante sindical.

– Confidencialidad: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el Instructor decida levantarlo total o parcialmente. A estos efectos, todos los que intervengan en el mismo serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de confidencialidad.

Desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación asignarán al expediente un número de procedimiento compuesto por un código numérico específico, compuesto por un número secuencial y el año en curso. Esta numeración que se iniciará cada año natural, deberá figurar en todos

los escritos. También se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosadora, como de la persona acosada, preservando así la identidad de ambas partes intervinientes.

Por la Comisión se remitirá a la presunta víctima escrito que deberá contener como información sobre los códigos numéricos asignados tanto al expediente como a las persona acosada o acosadora.

– Diligencia y celeridad:

El procedimiento se realizará con la debida profesionalidad, diligencia, fuera del centro de trabajo cuando sea posible y sin demoras indebidas.

– Imparcialidad y contradicción:

Se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas, que actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

– Protección de la dignidad y la igualdad de las personas afectadas:

Se garantiza el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, así como la igualdad de trato, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

La activación y tramitación de este Protocolo, de carácter meramente administrativo, no impide que la víctima, en cualquier momento, pueda emprender acciones judiciales. No obstante, la apertura de un proceso judicial suspenderá la tramitación de este Protocolo, aunque se mantendrán, en su caso, las medidas cautelares más apropiadas y se brindará el apoyo que se considere necesario a la persona denunciante hasta la resolución de dicho proceso judicial.

4. Definiciones de tipos de acoso.

De acuerdo con el texto del convenio colectivo, cuyo Capítulo IX se recoge como anexo a este documento, se entiende por:

– Acoso moral: Toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título meramente enunciativo, constituyen conductas de acoso moral, si se realizan de forma sistemática o recurrente:

- Ejercer actuaciones que conlleven que la víctima pueda verse limitada para comunicarse y expresarse.
- Ejercer amenazas verbales o escritas, así como cualquier acto de violencia física o moral.
- Reducir sus relaciones sociales, prohibiendo a los compañeros que colaboren con ella.
- Inducir a la víctima a errores premeditadamente, facilitando información errónea o manteniéndola intencionadamente desinformada.
- Denigrar su trabajo sin orientarla sobre cómo debe realizarlo.
- Atacar sus creencias personales, así como sus relaciones sociales de la vida personal de la víctima.
- Mofarse de sus condiciones físicas y/o intelectuales.
- Aislarla en su puesto de trabajo.
- Intentar amedrentarla bajo amenazas.

- Menospreciar su trabajo ante terceros.
- Ordenarle trabajos denigrantes para el empleado.
- Cualesquiera acciones contra el ejercicio del trabajo encomendado trabajos imposibles de realizar o privarle absolutamente de trabajo.

De acuerdo con todas estas definiciones, y en previsión de las situaciones que puedan darse en la empresa, quedarán excluidos del concepto de acoso moral los conflictos interpersonales pasajeros o esporádicos, que puedan circunscribirse a un momento concreto y puntual y que se puedan considerar normales dentro del marco de las relaciones humanas, siempre y cuando no se advierta en la conducta del que genera el conflicto una clara intencionalidad de destruir personal o profesionalmente a la víctima o de conseguir su expulsión o su abandono del puesto de trabajo, sin perjuicio de establecer las estrategias y medidas adecuadas con el objetivo no sólo de prevenir, sino también de influir sobre las actitudes, valores y comportamiento de las personas relacionadas con la empresa.

– Acoso sexual: Toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollada en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

A título enunciativo y no limitativo, constituyen conductas de acoso sexual:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, que puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, roces con el cuerpo o un acercamiento físico excesivo e innecesario hasta el intento de violación y coacción para relaciones sexuales.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual, como por ejemplo, insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito o sugestivo, no consentidas y que afecten a la integridad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con mejora de las condiciones de trabajo del trabajador o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.

– Acoso por razón de sexo: Todo 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.

– Acoso por orientación sexual: Toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

– Acoso por identidad de género: Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

5. Objetivos.

Objetivo general.

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso en el Grupo Champion y afrontarlas de manera efectivo, en caso de producirse.

Objetivos específicos:

- Informar, sensibilizar, concienciar y formar a la plantilla en materia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, facilitando que puedan identificar dichas situaciones.
- Definir procedimientos claros y precisos para tratar estas situaciones de forma efectiva e integral una vez se hayan producido.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas a través de la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas dirigidas al presunto/a acosador.
- Dotar a las personas presuntamente acosadas de la adecuada información, para la denuncia del caso.
- Actuar sobre la persona o personas presuntamente responsables de las conductas de acoso para evitar que continúen en el tiempo, impedir que se produzcan consecuencias negativas sobre la víctima a raíz de la denuncia, y proponer las medidas necesarias en el caso de que se diera una situación de acoso.

Sin perjuicio en todo en caso de la aplicación de la normativa de régimen disciplinario.

6. Ámbito de aplicación

Las disposiciones recogidas en este Protocolo serán de aplicación a los siguientes colectivos:

- a) Personal Grupo Champion.
- b) Cualquier persona que preste en Grupo Champion sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

En el Anexo I se recogen las especificidades que se darán en el procedimiento de actuación cuando se produzcan denuncias de acoso en el que intervenga personal externo.

Las situaciones de acoso definidas en el apartado 4, se tienen que producir:

- Dentro de cualquier espacio del Grupo Champion o de sus instalaciones.
- Fuera de las instalaciones, siempre que la conducta se produzca en el marco de una actividad o un servicio organizado por el Grupo Champion.

7. Definiciones de las figuras intervinientes en el expediente de investigación.

– Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (Comisión Instructora): Órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá en el centro de trabajo, siempre que sea posible, y estará formada por las personas que se indican a continuación, las cuales no deberán prestar servicios en el mismo centro de trabajo que la persona denunciante ni en el de la persona denunciada:

- Instructor: Persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente de Investigación. Su nombramiento se realizará por la Dirección Jurídico-Laboral, a propuesta de la Dirección Operacional de RRHH.
- Secretario: Persona encargada de participar conjuntamente con el Instructor en la dirección y desarrollo del Expediente de Investigación, así como, de la tramitación

administrativa del mismo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, y dará fe del contenido o acuerdos, custodiando el expediente con su documentación. Su designación y nombramiento se realizará por la Dirección Jurídico Laboral.

La Comisión Instructora contará con 2 Asesores que colaborarán en la instrucción del Expediente de Investigación asesorando a Instructor y Secretario:

- Uno será designado por la Dirección de la Empresa, a propuesta del Servicio de Prevención Mancomunado;
- El otro será designado, de forma rotativa, entre los sindicatos que tienen representación en el Comité Intercentros, para cada «Expediente de Investigación» que se tramite.

La designación de los asesores deberá tener en cuenta la formación de los mismos en temas de Igualdad o en Prevención de Riesgos Laborales.

A efectos de valoración de los requerimientos que la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores consideren necesarios en la designación de cada asesor, por la Dirección de la Empresa se comunicará, en cada caso, a los Representantes Legales de los Trabajadores el tipo de acoso que se ha denunciado, ya sea moral, sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Los gastos ocasionados por los Asesores como colaboradores de la Comisión Instructora serán abonados por la Empresa si fueran trabajadores de la misma.

Todos los participantes en la Comisión Instructora, con independencia de la misión asignada, y durante el desarrollo del Procedimiento de actuación, deberán regirse por los principios de confidencialidad, objetividad e imparcialidad, dando lugar a la sustitución automática de cualquiera de ellos en el caso en que no se respeten los mismos.

La Comisión, a efectos de asegurar la mayor celeridad en la investigación de presuntas situaciones de acoso, podrá funcionar solo con la presencia de Instructor/a y Secretario/a, no limitando la inasistencia de los asesores el funcionamiento de la Comisión, sin perjuicio de que deben ser siempre convocados y consultados para la toma de decisiones. De la inasistencia, en su caso, de los asesores se dará parte a la Dirección Jurídico-Laboral para su conocimiento.

La persona «denunciante» podrá manifestar su disconformidad con cualquiera de los miembros de la Comisión o asesores, siempre que sea por causa motivada, siendo tomada la decisión final por la Comisión Instructora una vez valoradas las alegaciones, si las hubiera. En caso de aceptarse la oposición del denunciante, se procederá a la sustitución de forma automática por otra persona que ostentará el mismo cargo y funciones en la Comisión, bien sea como Instructor, Secretario/a o Asesor/a, a designación de quien corresponda.

– «Expediente» o «Expediente de Investigación» por causa de presunto acoso: Conjunto de documentos que constituyen una serie ordenada de actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como declaraciones testimoniales, relación cronológica de hechos y cuántas se consideren oportunas para la elucidación de los hechos.

8. Procedimiento de actuación

8.1 Inicio y Generalidades.

El objetivo del procedimiento será recabar la máxima información posible respecto de los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de acoso, con el fin de depurar aquellas eventuales responsabilidades que en su caso procedan.

El procedimiento se iniciará, por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso o por quién tenga conocimiento de su existencia dirigida a la Dirección de RRHH, Dirección Jurídico Laboral, Gerente o persona que represente la dirección del centro, al

Regional de RR.HH., al Técnico de Prevención Regional o a través del Comité de Ética (es_comite_etica@carrefour.com) o a través de la Línea de ABIERTA ÉTICA 24 horas (900 460 370).

Para la presentación de la denuncia las personas antes indicadas, podrán contar con la asistencia de un representante legal de los trabajadores de la empresa o persona de su confianza del centro de trabajo. En todos los casos, el receptor de la denuncia escrita la trasladará a la Dirección Jurídico Laboral, sin más trámites y de forma inmediata.

Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, la Dirección Jurídico Laboral ordenará la constitución de la Comisión Instructora en el caso de que la misma contenga indicios claros o hechos concretos de los que se deduzca que procede iniciar un Expediente para la Investigación. Si no fuera así, se requerirá del denunciante la concreción de su denuncia para determinar si procede o no la apertura del Expediente, siendo esta decisión comunicada al mismo.

El inicio del Expediente se realizará mediante el nombramiento de la Comisión Instructora, determinando su composición, y con la consecuente apertura del correspondiente «Expediente de Investigación por causa de presunto acoso».

Finalizado el referido expediente, la Comisión Instructora elaborará un 'Informe de conclusiones', a cuyo efecto contará con la colaboración y aportaciones de los Asesores, el cuál, junto con dicho expediente, se remitirá a la Dirección Jurídico Laboral para la resolución del asunto planteado.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, por quienes los hubieran emitido además de por los componentes de la Comisión, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. En caso de negarse a firmar el declarante, la Comisión lo hará constar así, sin perjuicio de que refleje en el acta el contenido de la misma.

En sus comparecencias ante la Comisión Instructora, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acudir asistido por un representante legal de los trabajadores de su Centro, Comité Conjunto al que pertenezca el Centro, o persona de su confianza del Centro, a su elección.

El Expediente de Investigación deberá, razonablemente y siempre que sea posible, estar resuelto en el plazo de un mes.

Quien considere que ha sido objeto de acoso, o plantee una denuncia en materia de acoso, y quien preste asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigo, no será objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier persona.

8.2 Desarrollo del Expediente.

La Comisión Instructora, una vez constituida y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación recabará del propio solicitante, de forma personal y directa, la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de los posibles testigos de las mismas u otros posibles afectados.

Iniciado el procedimiento, o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte, y siempre que la organización del trabajo lo permita, propondrá a la Dirección Jurídico-Laboral el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto del solicitante como del denunciado/a, y para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

Este proceso se llevará a cabo siempre que las circunstancias lo permitan fuera del centro de trabajo y finalizará con la elaboración de un informe de conclusiones en el que se contendrá un resumen de los hechos apreciados, la valoración final de la Comisión, y los comentarios u opinión de los asesores que hayan colaborado, debiéndose reflejar en el mismo, en caso de discrepancia con las aportaciones de los asesores, las razones de la misma y los criterios de valoración aplicados. Este informe se remitirá a la Dirección Jurídico Laboral para la toma de la decisión final, la cual se pondrá en conocimiento del solicitante y de la persona contra la que se dirigió la denuncia en el plazo de 15 días naturales desde la finalización del Informe de Conclusiones.

Cuando se constate la existencia de acoso, por la Dirección de la Empresa se adoptarán cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional y/o la imposición de sanciones disciplinarias.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio provisional de puesto del solicitante o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Dirección Jurídico-Laboral.

9. Área de prevención

Este Protocolo pretende dar una respuesta integral que abarque desde la prevención hasta la resolución correspondiente en caso de producirse una situación de acoso.

El objetivo de la prevención es crear una cultura de igualdad y no violencia, convivencia y respeto donde no quede espacio para el acoso.

La prevención de conductas inadecuadas e inaceptables como las de acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral y de estudio exento de estas actuaciones.

Las actuaciones preventivas se desarrollarán fundamentalmente, a través de la sensibilización, concienciación, información y formación que sean incluidas en el Plan de Igualdad que esté en vigor en cada momento.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales establece el derecho de protección de la seguridad y la salud en el trabajo, derecho que queda recogido en las distintas medidas preventivas del Plan de Prevención Supermercados, basado en la asunción por parte de todos los estamentos de la Empresa de la responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

10. Disposiciones finales.

– Las partes firmantes se comprometen a difundir el presente Protocolo, para conocimiento de todos los trabajadores y de sus representantes en los centros, mediante un sistema uniforme, publicándose en los tablones de anuncios de los Centros de Trabajo y estableciendo un mecanismo para conocimiento de los nuevos trabajadores.

– Semestralmente, por la Dirección del Grupo Champion se dará cuenta al Comité Intercentros del resumen estadístico de intervenciones realizadas mediante la aplicación del presente Protocolo, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución de los mismos.

– Así mismo este Protocolo se incluirá en el II Plan de Igualdad, informándose sobre los resultados e incidencias de su aplicación a la Comisión de redacción, o de seguimiento del mismo, en cada una de las reuniones.

– Este Protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.

11. Vigencia y seguimiento.

- Este Protocolo entrará en vigor tras su aprobación.
- Con el objetivo de que el Protocolo sea un documento vivo que se ajuste a la realidad cambiante, se evaluará y revisará periódicamente por parte de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad a fin de controlar su cumplimiento e introducir las modificaciones y nuevas propuestas que garanticen su efectividad, de acuerdo con el Convenio Colectivo de aplicación.

ANEXO I.a

Procedimiento de actuación para el tratamiento de denuncias de acoso de personal externo

El presente Protocolo será de aplicación, además de a todos los trabajadores de Grupo Champion en cualquiera de sus centros de trabajo, al personal externo vinculado de alguna forma con el entorno laboral de Grupo Champion (empresas externas, ETT, personal autónomo, etc.).

En consecuencia, también se considerará acoso el que afecte a una persona vinculada externamente, de alguna forma, con Grupo Champion, o cuando se produzca por parte de ésta.

Este personal externo estará conformado por el personal que sin ser trabajadores con contrato laboral con Grupo Champion acceden a los centros de trabajo de Grupo Champion para prestar sus servicios. Están dentro de esta categoría, entre otros, el personal de cualesquiera empresas externas con las que Grupo Champion mantiene cualquier tipo de relación comercial, incluyendo el personal autónomo o TRADE.

1. Si se produjese una situación de acoso laboral entre el personal de Grupo Champion y el personal externo que presta servicios en los centros de trabajo de Grupo Champion, la adopción de medidas correctivas se realizará de manera coordinada entre la empresa externa y Grupo Champion, de conformidad con las obligaciones establecidas para la Coordinación de Actividades Empresariales en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla dicho artículo 24.

Así pues, en estos casos, Grupo Champion informará al empresario externo:

- a) de la existencia de una denuncia en la que se encuentra involucrado, ya sea como denunciante o denunciado, un empleado suyo.
- b) de la existencia en Grupo Champion de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, que resultará de aplicación para la investigación de los hechos denunciados.
- c) de las actuaciones que se puedan realizar como parte del expediente de investigación para esclarecer los hechos denunciados,

Por tanto, desde el inicio del expediente se establecerá una comunicación recíproca a fin de que la investigación se pueda hacer con todas las garantías para todos los intervinientes en el proceso de investigación.

En el caso de que de las investigaciones llevadas a cabo, ya sea en el seno del expediente de investigación seguido por Grupo Champion y/o de las propias investigaciones que pudiera realizar el empresario externo, se advirtiera la existencia de conductas susceptibles de sanciones laborales para el personal del empresario externo, se requerirá de la empresa externa información sobre la decisión final que haya adoptado a ese respecto, requiriéndole para que informe a Grupo Champion sobre ese extremo en el plazo máximo de un mes desde que le fuera solicitada dicha información.

En el caso, de que las conductas susceptibles de sanciones laborales se hubieran producido por el personal propio de Grupo Champion, se informará al empresario

externo de la decisión que, a ese respecto, Grupo Champion haya adoptado una vez haya finalizado el Expediente de investigación llevado a cabo.

2. En los casos de denuncia de una posible situación de acoso por parte de un trabajador de una empresa externa que desarrolle sus actividades en uno de los centros de trabajo de Grupo Champion, respecto de otro trabajador de dicha empresa externa o de otra empresa externa (y por tanto sin estar afectado personal propio de Grupo Champion), si la denuncia fuera presentada en Grupo Champion mediante comunicación escrita, ésta será entregada al Responsable de Grupo Champion del Centro de Trabajo, que será el encargado de darle traslado de dicha denuncia al coordinador responsable del servicio al que pertenezcan los trabajadores afectados (como denunciantes o denunciados).

3. En todos los casos en los que se denuncie un caso de acoso y se encuentre involucrado personal de empresas externas, Grupo Champion podrá solicitar a la empresa externa que adopte cuantas medidas resulten necesarias para que el trabajador involucrado en la denuncia deje de prestar sus servicios, provisional o definitivamente, en las instalaciones de Grupo Champion.

USTG