

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

3855 *Resolución de 10 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad del Grupo Champion.*

Visto el texto del Plan de igualdad del Grupo Champion (Supermercados Champion, S.A. y Grup Supeco-Maxor, S.L.) –Código número 90100023112011–, que da cumplimiento a lo establecido en el Anexo I del Convenio Colectivo de dicho Grupo de Empresas, publicado en el BOE de 23-8-2008, Plan de igualdad que fue suscrito, con fecha 16-12-2010, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo Champion, en representación de las empresas del mismo, y, de otra, por el Comité Intercentros del Grupo, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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, 10 de febrero de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO CHAMPION (SUPERMERCADOS CHAMPION, S.A. Y GRUPO SUPECO MAXOR, S.L.)

16-12-2010

1. Introducción.

1.1. Presentación de la empresa.

El Grupo Champion (también identificado como Supermercados Carrefour) constituye un grupo de 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 y Carrefour (Mini Hiper).

El Grupo Champion cuenta 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.

Supermercados Carrefour 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, con más de 495.000 trabajadores por todo el mundo y con presencia en 33 países con más de 15.400 tiendas (incluidas franquicias).

Por lo que se refiere a España, el formato de Supermercados cuenta, en el ámbito de las Sociedades representadas por el Comité Intercentros del Grupo Champion, con 112 Supermercados y Tiendas de Proximidad ubicados por toda la geografía española y con 23 Mini Hipermercados, además de 22 franquicias. Su plantilla media ronda los 5.870 trabajadores.

1.2. Marco legal en el que se encuadra el Plan de Igualdad.

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

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

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

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Grupo Champion tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

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

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

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

En este sentido, el diseño, implantación y evaluación de un Plan de Igualdad en la empresa, es una herramienta esencial para alcanzar, en el ámbito de la misma, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Por ello, desde el primer Convenio Colectivo del Grupo Champion (2006-2007) se recoge en el capítulo IX el principio de «Igualdad de oportunidades y no discriminación», señalando expresamente:

«Principios generales.

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

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.» (artículo 41, Convenio 2008-2010).

Y, asimismo, en Anexo al Convenio vigente se recoge la obligación, en aplicación del artículo 41 del mismo, de constituir una Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, fortaleciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido, ya en fecha 7 de abril de 2008 se constituyó la Comisión Delegada del Comité Intercentros del Grupo Champion, para la elaboración del Plan de Igualdad, la cual

ha tratado la información sobre las distintas Áreas de Recursos Humanos, con datos desde el año 2005, con el objetivo de realizar un diagnóstico de la evolución y situación que detecte las distintas formas de discriminación o desigualdad que pudieran existir en la empresa, siendo su principal objetivo de diagnóstico, aquellas que afecten a:

- Igualdad de trato y de oportunidades en:
 - Acceso al empleo.
 - Clasificación profesional.
 - Formación.
 - Promoción.
 - Retribuciones.
 - Distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo o maternidad.

El objetivo principal de esta Comisión se centra en detectar aquellas situaciones y proponer medidas correctoras o de mejora que permitan alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

1.3. Compromiso de la empresa con la igualdad.

El compromiso de la Dirección con la Igualdad y No Discriminación es el motor fundamental para alcanzar la implicación de la plantilla en esta tarea y, conjuntamente, 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.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas, que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la Igualdad.

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

En este marco, la Dirección del Grupo Carrefour, en general, y del Grupo Champion, en particular, ha establecido y asumido como Principio Básico de Conducta Profesional para toda la plantilla, tanto personal de base como mandos, el compromiso con la diversidad y con unas condiciones de trabajo respetuosas, el cual implica que,

Queda prohibido todo tipo de discriminación, tanto en el momento de la contratación como a lo largo de la trayectoria profesional,

No se tolera ninguna forma de intimidación o acoso, del tipo que sea y por parte de quien sea, en los lugares de trabajo o en relación con la actividad profesional,

Debe respetarse a los representantes del personal y sus prerrogativas.

Es importante poner de manifiesto que ya en 22-3-2007, tras la negociación entre Empresa y el Comité Intercentros, se puso en funcionamiento en el Grupo Champion el primer Protocolo de Acoso, que establecía el procedimiento a aplicar para el tratamiento de situaciones de Acoso Moral y Acoso Sexual.

Dentro de los trabajos de la Comisión para la Elaboración del Plan de Igualdad del Grupo Champion, se procedió a la revisión de dicho Protocolo, detectándose la conveniencia de identificar como situaciones específicas las de Acoso por razón de sexo, así como la conveniencia de incluir la participación de las organizaciones sindicales presentes en el

Comité Intercentros y partícipes de su elaboración, y contar con asesores, especialmente en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. De dicha revisión efectuada en la Comisión, resultó la modificación del procedimiento y su puesta en marcha por acuerdo de la mayoría de las Organizaciones Sindicales componentes de dicha Comisión, sin perjuicio de la consideración del Protocolo como un instrumento vivo sujeto a revisión en función de que se detecten ineficiencias o defectos en el mismo o su funcionamiento o aplicación.

1.4. Características del Plan de Igualdad.

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 del 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 aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad, con datos referentes a los años 2005 a 2008.

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la empresa, así como estableciendo medidas que favorezcan el reforzamiento de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la Igualdad.

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.

En este sentido, 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 de toda la plantilla, sin diferencias por razón de sexo.

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

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

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

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

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

Objetivos generales.
Objetivos específicos.
Medidas.
Indicadores y/o criterios de seguimiento.
Personas responsables.
Plazos de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y plazos de ejecución para cada una de las medidas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias o convenientes en cada una de las siguientes áreas, a efectos de establecer un compendio integral de Igualdad y protección y defensa de la diversidad y de aquellas personas cuya situación requiere una atención especial:

1. Acceso y selección en la empresa.
 2. Contratación.
 3. Formación.
 4. Promoción y desarrollo profesional.
 5. Retribución.
 6. Comunicación.
 7. Conciliación de la vida laboral y personal.
 8. Salud laboral.
 9. Acoso sexual y por razón de sexo.
 10. Protección de las víctimas de violencia de género.
 11. Difusión y compromiso.
3. Definiciones.

El presente Plan de Igualdad, negociado por la Dirección de las Empresas del Grupo Champion y la representación sindical de CC.OO., FETICO y UGT, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de la Empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar y, en relación con los mismos, se han definido un conjunto de medidas concretas a adoptar, así como un sistema de seguimiento y evaluación del desarrollo y consecución de los objetivos y medidas fijados en el Plan.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, la Comisión Negociadora para la Elaboración del Plan de Igualdad, ha adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

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

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

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

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

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

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

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

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

Igualdad de remuneración por razón de sexo.—La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

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.

Indemnidad frente a represalias.—También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.—Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

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

Tutela 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.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.—Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerá a toda la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

4. Ámbito de aplicación.

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio del estado español para las empresas que componen el Grupo Champion, esto es, Supermercados Champion, S.A. y Grup Supeco-Maxor, S.L. y, por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla dentro del ámbito del Convenio Colectivo.

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

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

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, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro, cuya negociación deberá iniciarse en los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del Plan.

6. Objetivos generales del Plan.

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad del Grupo Champion es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y, en particular, por razón de sexo.

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, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los principios y políticas de la empresa.

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

6.1. Acceso y selección.—Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, revisando documentación, procedimientos y comunicación, e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.

6.2. Contratación.—Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupo profesionales, aplicando, en su caso, acciones positivas.

6.3. Formación.—Acercar el conocimiento de las acciones formativas a los trabajadores y mejorar el acceso de la plantilla a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

6.4. Promoción y desarrollo profesional.—Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombre y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

6.5. Retribución.—Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.

6.6. Comunicación.—Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

6.7. Conciliación vida laboral y personal.—Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

6.8. Salud laboral.—Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.

6.9. Acoso laboral: moral, sexual y por razón de sexo.—Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

6.10. Violencia de género: protección de las víctimas de violencia de género.—Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

6.11. Difusión y compromiso.—Concienciar, formar y mentalizar 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 específicos y medidas.

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y específicos), 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.

Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad, aquellas medidas que tenga un plazo de cumplimiento superior al cuatrimestral se entenderán referidas como de cumplimiento por cuatrimestres naturales, salvo que en la misma se especifique un mes de inicio, en cuyo caso, el cómputo cuatrimestral dentro del año 2011 se realizará a partir de dicho mes.

Área	Acceso / Selección
Objetivo principal.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, revisando documentación, procedimientos y comunicación, e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.

Objetivo específico.	Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección, para asegurar su objetividad eliminando cualquier término o imagen sexista en la definición de los puestos de trabajo y excluyendo cualquier cuestión en las solicitudes de empleo que afecte a la persona sin incidencia en las aptitudes y competencias para el puesto.		
Medida		Responsable	Plazo fin ejecución
Revisar el lenguaje y contenidos de la solicitud de empleo y del cuestionario de selección para eliminar preguntas no relacionadas con el puesto (como estado civil, nombre y apellidos del cónyuge, número y edad hijos/as, ...), modificar las solicitudes de empleo y distribuirlas en los Centros.		Selección	31/03/2011
Revisar el lenguaje, para que no contenga referencias sexistas, al cumplimentar los formularios de las solicitudes de los Servicios Regionales de Empleo, Infojob, etc.		Selección	31/03/2011
Indicadores.	El 100% de ofertas publicadas respetan los criterios de igualdad. El 100% de las solicitudes de empleo respetan los criterios de igualdad.		
Revisar lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección, modificar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso utilizando términos no sexistas.		Selección	31/03/2011
Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (Web, Intranet, anuncios en prensa, comunicados internos, publicaciones, revistas, trípticos de presentación / bienvenida ...) para incorporar un lenguaje neutro y no sexista, eliminar cualquier término, expresión o imagen que pueda contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidatos/as.		Comunicación Interna, Externa y Marketing	30/06/2011
Indicadores.	El lenguaje e imágenes publicitadas en todos los medios de comunicación de la empresa respetan los criterios de igualdad.		

Objetivo específico	Revisar, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, los procedimientos de selección para el acceso a la empresa para evitar decisiones basadas en estereotipos o en suposiciones acerca de actitudes o características de las personas.		
Medida		Responsable	Plazo fin ejecución
Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección.		Selección	Inmediato
Revisión de los procedimientos de captación/reclutamiento para garantizar la igualdad: Lenguaje; descripción de puestos,...		Selección	31/03/2011
Utilizar un guión de entrevista estandarizado.		Selección	30/04/2011
Indicadores.	Todos los documentos utilizados en la selección en la empresa respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje y contenido.		

Objetivo específico	Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres, en el acceso a la empresa, independientemente de la modalidad de contratación.
---------------------	--

Medida		Responsable	Plazo fin ejecución
En los centros de nueva apertura, y en la cobertura de vacantes y de plantilla por campañas, se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes puestos.		Selección	Inmediato
Introducir medidas de acción positiva que posibiliten el equilibrio de plantilla y una mayor equiparación de los sexos en los distintos departamentos y grupos: Se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accederá la persona del sexo menos representado.		Selección	Inmediato
Indicadores.	N.º de candidaturas incorporadas del sexo menos representado, implica incremento del % de personas de dicho sexo para el puesto de que se trate. N.º mujeres / hombres incorporados entre el número de candidaturas de mujeres / hombres por tipo de contrato y tipo de jornada.		

Medida		Responsable	Plazo fin ejecución
En los procesos de reclutamiento y selección con entidades externas y ofertas de empleo, se trasladará y publicitará el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.		Selección	Inmediato
Ampliar las fuentes de reclutamiento: Establecer convenios de colaboración con los servicios regionales de empleo, ayuntamientos u otros organismos públicos para la formación e inserción laboral de las mujeres en puestos masculinizados de la empresa.		Selección	Inmediato
Si se observan desequilibrios en las candidaturas presentadas (que sólo se presentaran candidaturas de uno u otro sexo), se acudirá a otras fuentes de reclutamiento.		Selección	Inmediato
Indicadores.	(% de plantilla del sexo menos representado en el proceso de selección) / (% de candidatos de dicho sexo).		

Objetivo específico.	Sensibilizar a las personas responsables en materia de selección en las buenas prácticas sobre acceso equilibrado al empleo de mujeres y hombres, para los distintos puestos de trabajo y grupos profesionales.		
Medida		Responsable	Plazo fin ejecución
Editar y distribuir un protocolo / manual de selección que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección (no sexistas, objetivos y neutros que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género) y de recomendación para una selección igualitaria.		Selección	30/06/2011
Difundir el protocolo / manual de selección para la igualdad entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación		Selección	30/06/2011
Crear un sistema de recogida de información con indicadores que permitan disponer de los 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		Selección	30/06/2011
Indicadores.	Test final de conocimiento del protocolo / manual de selección.		

Área	Contratación
Objetivo principal.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupo profesionales, aplicando, en su caso, acciones positivas.

Objetivo específico.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, poniendo especial atención a los contratos indefinidos a tiempo parcial, con el fin de equilibrar la mayor parcialidad de las mujeres.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan a tiempo completo a las que puedan optar en función de su idoneidad para el puesto, utilizando los medios de comunicación habituales de la empresa y verificando que dicha comunicación se ha realizado.	Regionales RRHH	01/01/2011
Indicadores.	Contenido de los tablones de los Centros. Publicación efectiva de las ofertas		
	Dar acceso prioritario a la ampliación del tiempo de trabajo al personal con contratos a tiempo parcial para facilitar su paso a tiempo completo.	Regionales RRHH	01/01/2011
Indicadores.	Comunicaciones realizadas a trabajadores a tiempo parcial.		
	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 sea mayoritaria esta jornada reducida entre las mujeres.	Regionales RRHH	01/01/2011
Indicadores.	(N.º ampliaciones de jornada de Mujeres x 100) / (N.º contrataciones a jornada completa).		

Objetivo específico.	Asegurar la comunicación para apoyar la diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres tanto en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Revisar las prácticas de comunicación existentes en la empresa (web, tablones de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información de las vacantes llega a toda la plantilla.	Comunicación Interna, Externa y Marketing	30/06/2011
	Informar a la Comisión de Seguimiento y al Comité Intercentros de la evolución de la clasificación profesional de la plantilla por sexo.	Relaciones Laborales	30/06/2011
Indicadores.	Procedimiento y medios de comunicación. Distribución de la plantilla por sexos y puestos de trabajo.		

Objetivo específico.	Establecer medidas que apoyen la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras 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.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Adoptar la medida de que en los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, y cumpliendo los requisitos del puesto, tendrá preferencia la persona con contrato a tiempo parcial del sexo menos representado.	Regionales RRHH	01/01/2011
	Analizar los casos en que existe preferencia del personal por el contrato a tiempo parcial y la distribución interesada, a efectos de estudiar una organización del tiempo de trabajo que pueda compatibilizar las necesidades de la empresa con el disfrute adecuado de estas preferencias.	Explotación RRHH	30/06/2011
	Informar al Comité Intercentros y a la Comisión de Seguimiento de la evolución de la distribución por sexo en los contratos y ampliaciones de jornada.	Relaciones Laborales	Semestralmente

Indicadores.	Ampliaciones de jornada realizadas por sexo. Distribución de la plantilla por sexos y jornada y grupo profesional.
--------------	---

Área	Formación
Objetivo principal.	Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

Objetivo específico.	Revisar desde la perspectiva de género todos los módulos de formación y la ejecución del Plan de Formación, para asegurar su objetividad eliminando cualquier término o imagen sexista o que genere identificación de puestos con hombres o mujeres.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.	Formación	30/06/2011
	Revisar la ejecución del Plan de Formación del ejercicio anterior desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo en el Plan de Formación del ejercicio siguiente.	Formación	30/03/2011
Indicadores	Todos los módulos y manuales de formación respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, imágenes y contenido.		
	Informar a la Comisión de Seguimiento y al Comité Intercentros de los resultados desagregados por sexo de la formación anual (participación de mujeres y hombres por tipo de cursos, etc.)	Relaciones Laborales	Trimestral, a partir 1/7/11
Indicadores	% de horas de formación por sexo en cada curso anualmente.		

Objetivo específico	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo como estrategia que contribuya a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Facilitar el acceso a los cursos de especialidades no relacionadas con el itinerario formativo obligatorio para el puesto de trabajo, a aquellas personas que quieran realizar una formación en categorías profesionales diferentes a la propia, incluyendo la información de las formaciones disponibles en el seguimiento profesional y en los distintos medios de comunicación interna de la empresa.	Formación	30/06/2011
	Revisar y ampliar, en la entrevista de competencias de carrera profesional, el criterio por el que los trabajadores y las trabajadoras pueden proponer nuevas materias de formación específica, para el desempeño de sus funciones y para incentivar su desarrollo profesional.	Formación y desarrollo	30/06/2011
Indicadores	Propuestas realizadas en las evaluaciones de desempeño.		
	Revisar y registrar la evolución de las carreras profesionales: La formación inicial de la plantilla y su formación actual (del plan de formación y otra que la trabajadora o el trabajador haya adquirido fuera de la empresa), a través de la entrevista de competencias de carrera profesional, para orientar su desarrollo profesional.	Formación y desarrollo	31/10/2011

Indicadores.	Tipos de formaciones realizadas por puesto de trabajo de las personas participantes.		
Realizar la acción positiva de facilitar el acceso de las mujeres en las acciones formativas de puestos masculinizados, con el objetivo de promover su acceso a todos los grupos y profesiones.		Formación y desarrollo	31/10/2011
Indicadores.	% de participación por sexo en los cursos de puestos.		

Objetivo específico.	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, personal directivo, mandos, personal técnico y de gestión de equipos para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres u hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Realizar una formación específica en materia de igualdad de oportunidades para personal Directivo, Mando y responsables de RRHH, en general, y de las Áreas de Selección, Formación, Desarrollo y Comunicación Interna y Externa, en particular.	Formación	31/12/2011
	Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el personal de mando.	Formación	30/11/2011
Indicadores.	N.º de cursos y participantes en materia de igualdad, distribuido por sexo y puesto de trabajo. % participantes por sexo.		

Promoción y desarrollo profesional	Promoción y desarrollo profesional		
Objetivo principal.	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombre y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.		

Objetivo específico.	Garantizar la objetividad y no-discriminación en la promoción y ascensos.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Revisión de los procedimientos de promoción, especialmente el PPI: Lenguaje, criterios y sistemas de valoración para garantizar la aplicación del principio de igualdad.	Desarrollo	31/03/2011
	Revisar el procedimiento de seguimiento profesional del personal (evaluación del desempeño) desde la perspectiva de género para evitar que contenga estereotipos o connotaciones de género.	Desarrollo	30/06/2011
	Revisar el procedimiento para las promociones con el objetivo de eliminar aquellos contenidos que no constituyan criterios objetivos, basados en los méritos, competencias y capacidades de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades.	Desarrollo	31/03/2011
Indicadores	Todos los documentos y herramientas utilizados en los procesos de promoción respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje y contenido. Los criterios de las promociones son objetivos.		
Facilitar a la C. Seguimiento la información estadística desagregada por sexos de las personas que acceden a los procesos de promoción y las que son realmente promocionadas. También de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) por área y grupo profesional.	Relaciones Laborales	Semestralmente	

Indicadores	Estadística de personas candidatas, seleccionadas y promocionadas por puesto y sexo y tipo de jornada con indicación del puesto de origen.
-------------	--

Objetivo específico.	Garantizar el acceso a la información de vacantes.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Facilitar a toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción, estableciendo canales de comunicación, que se informarán a la Comisión de Seguimiento, para publicitar todas las vacantes con sus requisitos y condiciones.	Explotación RRHH	30/04/2011
Indicadores.	Se definen y aplican los canales de comunicación de vacantes que aseguren el acceso de la plantilla.		
	Garantizar que la comunicación de vacantes se hace efectiva en la forma que se haya informado a la Comisión de Seguimiento, verificando periódicamente la realización de dicha comunicación en los plazos que se fijen con la Comisión.	Regionales RRHH	Bimestral
Indicadores	Cada centro enviará mensualmente relación de vacantes publicadas en el tablón con el V.º B.º del Comité.		

Objetivo específico	Detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Establecer un procedimiento que permita conocer y registrar los motivos por los que la plantilla, distinguiendo hombres y mujeres, manifieste rechazo a promocionar a efectos de establecer medidas que promuevan el interés de la misma.	Desarrollo	30/06/2011
Indicadores	Incluir en el seguimiento profesional observación de deseos de promoción y motivo de interés o desinterés. Realizar un informe de los resultados y su análisis con propuestas de corrección.		
	Disponer de información estadística desagregada por sexo del número de personas que, después de promocionar, renuncian a ejercer el puesto, al cabo de un tiempo, para volver al anterior y de las causas de dicha renuncia.	Desarrollo	31/03/2011
	Hacer un seguimiento de las causas por sexo de los abandonos que se puedan producir en los cursos, especialmente en los de promoción a puestos de responsabilidad.	Desarrollo	31/03/2011
Indicadores	Realizar entrevista formalizada de solicitudes de democión y de abandono de formaciones para puestos de responsabilidad, y elaborar informe de resultados.		

	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Poner en marcha un programa de organización del trabajo que permita establecer horarios o flexibilizar los mismos, de forma que mejore la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para puestos de coordinación, técnicos y de mando.	Explotación RRHH	01/01/2012
	Realizar por parte de RRHH un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida, para evitar que este tipo de jornadas sea un condicionante que perjudica la promoción. El sistema garantizará las mismas oportunidades a toda la plantilla independientemente de su jornada.	Regionales RRHH	30/06/2011
Indicadores	N.º promociones por sexo y tipo de jornada. Presentación del programa desarrollado.		

Objetivo específico	Fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución.
	Poner en marcha una campaña de información para incentivar la movilidad de las trabajadoras a puestos de trabajo y grupos profesionales en las que están subrepresentadas.	Explotacion RRHH	30/06/2011
	Identificación de personas con interés en promocionar, en especial mujeres promocionables, a través del sistema de seguimiento profesional, con el fin de facilitar su desarrollo profesional.	Desarrollo	Anual, a partir de 1/7/11
	Adoptar la medida de que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el desempeño de un puesto de responsabilidad, accederá la persona del sexo menos representado (60/40)	Desarrollo	Inmediato
	Revisar, actualizar y registrar informáticamente la cualificación inicial y actual de la plantilla en la entrevista de competencias carrera profesional, como primer paso para orientar la promoción de las trabajadoras.	Gestión de personal y Desarrollo	30/09/2011
	En los procesos de promoción a puestos en los que las mujeres estén actualmente subrepresentadas, se dará prioridad en la convocatoria a las mujeres hasta cubrir un porcentaje mínimo del 50% de los convocados.	Desarrollo	Inmediato
Indicadores.	(N.º ascensos mujeres * 100) / N.º total ascensos. (N.º mujeres convocadas * 100) / N.º total personas convocadas. (N.º mujeres promocionadas en un proceso de selección * 100) / N.º total mujeres convocadas.		

Objetivo específico	Potenciar la estrategia integral basada en la adquisición de competencias y el desarrollo de una carrera profesional de todas las personas que componen la empresa dentro de un marco de igualdad de oportunidades.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Informar, a la persona candidata, sobre los motivos de no haber sido seleccionada para promocionar, fortalezas, puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, etc. y recoger en una base de datos esta información.	Desarrollo	Inmediato
Indicadores.	Los expedientes personales están actualizados. Informe estadístico de los resultados de los procesos de selección, Existen itinerarios individualizados y seguimiento periódico de las personas no seleccionadas.		
	Establecer un sistema por el que las personas puedan proponerse como candidatas a los puestos vacantes o puedan informar de su disposición a promocionar.	Desarrollo	30/09/2011
Indicadores.	Incluir información en seguimiento profesional, Incluir en la publicación de vacantes el medio para que las personas interesadas comuniquen su interés.		
	Difundir en los Centros, por un sistema al que tenga acceso toda la plantilla, las promociones al grupo de mandos, de forma general a nivel empresa y con mayor concreción a nivel de Centro.	Explotación RRHH	Trimestralmente.
Indicadores.	La información llega a todos los Centros vía tablón o kiosk.		
	Actualización de expedientes en relación a la titulación y formación de la plantilla para conocer su potencial y así poder ofertar vacantes al personal que cuente con la formación y capacidades necesarias en igualdad de oportunidades. Esta información se registrará desagregada por sexo y se entregará a las personas responsables de cubrir las vacantes.	Gestión personal	30/11/2011

Indicadores.	Los módulos de RRHH del programa informático «HR» incluyen y tienen actualizada la información sobre formación, valoración objetiva de conocimientos y capacidades e interés en promocionar.
--------------	--

Área	Retribución
Objetivo principal.	Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.

Objetivo específico.	Revisar la estructura salarial y los complementos retributivos contenidos en la misma, para detectar y corregir desviaciones al principio de igualdad de retribución.		
Medida		Responsable	Plazo fin ejecución
Realizar un análisis en profundidad de la estructura salarial que contemple el salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran todos los conceptos retributivos, para garantizar la transparencia de la misma, de forma que pueda conocerse y comprobarse los criterios de retribución y su respeto a los principios del Plan de Igualdad.		Gestión personal	31/07/2011
Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, revisar la política salarial estableciendo las medidas necesarias para eliminar los elementos que producen las desviaciones dentro de la estructura para garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.		Gestión personal	30/11/2011
Indicadores.	Para mismo puesto (valoración puesto), análisis de la retribución media nueva incorporación (mujeres / hombres).		
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del contenido y evaluación del sistema retributivo.		Relaciones Laborales	31/12/2011
Indicadores.	La estructura y política salariales son totalmente objetivas en función de valoración y puestos.		

Objetivo específico	Revisar, completar y actualizar la valoración analítica de los puestos de trabajo para garantizar la objetividad del sistema retributivo.		
Medida		Responsable	Plazo fin ejecución
Garantizar la objetividad de los criterios que definen cada uno de los complementos y/o niveles salariales 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.		Gestión personal	31/07/2011
Revisar la política retributiva para garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva (igual retribución por trabajo de igual valor), comprobando que no se desvalorizan capacidades que habitualmente se ejercitan en puestos feminizados.		Gestión personal	31/07/2011
Indicadores.	La política salarial se basa en salarios base de convenio y valoración analítica de puestos (Informe). Información a la Representación Legal de los Trabajadores de los criterios y valoración.		

Área	Comunicación
Objetivo principal	Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

Objetivo específico.	Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista basada en los roles y estereotipos de género, histórica y socialmente atribuidos a uno u otro sexo, en todos los medios de comunicación internos y externos de la empresa.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, correo electrónico, revista «Superiódico», etc.	Comunicación interna	30/06/2011
	Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de la página web y cualquier otro medio de comunicación externa. Para que no contengan términos sexistas.	Comunicación Interna, Externa y Marketing	30/06/2011
Indicadores.	Todos los medios de comunicación internos y externos respetan los criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, imágenes y contenido.		

Objetivo específico.	Promover el acceso de la plantilla a todos los medios de comunicación y desarrollar su contenido como garantía de una comunicación efectiva.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Establecer un sistema que permita el acceso de toda la plantilla a los medios de comunicación de la empresa, incluida la intranet.	Comunicación interna	31/12/2012
	Los medios de comunicación interna de la empresa, contendrán información actualizada sobre vacantes a tiempo completo, vacantes de promoción, opciones de formación, traslados, y condiciones y requisitos exigidos para cada caso, además de información del Plan de Igualdad, Protocolo de Acoso y otra información de interés para los trabajadores y las trabajadoras.	Comunicación interna	Trimestralmente a partir 1/1/12
	Establecer un sistema que permita acceder a toda la plantilla y recabar información sobre el grado de conocimiento de los trabajadores y las trabajadoras sobre la ubicación y modo de acceso a los medios de comunicación, adecuación, actualización de la información. Así como plantear sugerencias y propuestas de mejora.	Comunicación interna	31/12/2011
	Desarrollar una campaña informativa sobre la existencia, ubicación, contenido y funcionamiento de los medios de comunicación internos.	Comunicación interna	30/06/2011
Indicadores.	El seguimiento profesional recoge el conocimiento de los medios de comunicación de la empresa y su contenido. Información de la campaña y sistema desarrollados.		

Área	Conciliación vida laboral y personal		
Objetivo principal.	Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.		

Objetivo específico	Realizar acciones y promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Realizar propuestas de mejora en el sistema de turnos, distribución de la jornada y concreciones horarias, de forma que los trabajadores y las trabajadoras tengan opciones de adecuación de horario para conciliar sus vidas laboral y personal distintas de la jornada a tiempo parcial o de la jornada reducida.	Explotación RRHH	31/12/2011

Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
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.	Explotación RRHH	Inmediato
Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc.), siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos.	Explotación RRHH	30/06/2011
Estudiar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del equipo directivo, para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción de las mujeres y proponer medidas de implantación futura.	Explotación RRHH	31/12/2011
Indicadores.	Propuestas de medidas de mejora de la organización del trabajo y disponibilidad de la jornada.	

Objetivo específico	Revisar el conjunto de medidas existentes y las que se establezcan, y garantizar que su disfrute no pueda afectar a las oportunidades de desarrollo profesional.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Revisar el conjunto de permisos y licencias (las existentes y las que se acuerden) al objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que su ejercicio, no suponga un recorte de oportunidades.	Relaciones Laborales	30/06/2011
	Garantizar que el disfrute de los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no pueda constituir algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación así como una disminución en el resto de condiciones laborales.	Regionales RRHH	Inmediato
	Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Regionales RRHH	Inmediato
	Avisar a las personas con suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidados que hayan comunicado a la empresa su interés en participar en la formación de los cursos que se programen.	Regionales RRHH	Inmediato
	Fijar prioridades y adecuar las medidas existentes y las que se acuerden para su corrección durante la vigencia del Plan.	Relaciones Laborales	30/06/2011
Indicadores.	Los permisos y licencias se han revisado y establecido modelos standard de solicitud. Toda persona con suspensión de contrato por cualquier causa ha sido informada de las formaciones correspondientes a su puesto de trabajo habitual. Estadística de personas promocionadas por sexo y tipo de jornada.		

Objetivo específico.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.	Relaciones Laborales	En Convenio 2011 o 1/7/2011, lo primero que ocurra
	Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, cuando no pueda tener lugar dentro de la jornada laboral de la trabajadora.	Relaciones Laborales	En Convenio 2011 o 1/7/2011, lo primero que ocurra
	Posibilitar la unión de las vacaciones al permiso de paternidad en el año en curso.	Relaciones Laborales	En Convenio 2011 o 1/7/2011, lo primero que ocurra

Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
Establecimiento de un permiso no retribuido de hasta 10 días no necesariamente continuados para la realización de trámites de adopción internacional.	Relaciones Laborales	En Convenio 2011 o 1/7/2011, lo primero que ocurra
Establecer la posibilidad de una excedencia de dos a cuatro meses para las personas en trámites de adopción internacional con reserva de un puesto de trabajo.	Relaciones Laborales	En Convenio 2011 o 1/7/2011, lo primero que ocurra
En caso de fallecimiento de un progenitor con quien convivan habitualmente sus descendientes menores de 10 años, o que padezca una enfermedad o accidente de larga duración que le imposibilite para la atención de los mismos el otro progenitor podrá disfrutar de una licencia no retribuida de hasta 30 días naturales.	Relaciones Laborales	En Convenio 2011 o 1/7/2011, lo primero que ocurra
Establecer una excedencia de duración no superior a dos meses por fallecimiento de un familiar de primer grado por consanguinidad con derecho a reserva de un puesto de trabajo.	Relaciones Laborales	En Convenio 2011 o 1/7/2011, lo primero que ocurra
Estudiar y, en su caso, definir los criterios con los que cabría la posibilidad de unir una parte del periodo de vacaciones a los permisos por nacimiento, defunción, enfermedad de familiares de primer grado y hermanos, en ambos casos por consanguinidad, en el caso de que el sujeto que da derecho a los mencionados permisos resida en el extranjero.	Relaciones Laborales	En Convenio 2011 o 1/7/2011, lo primero que ocurra
Definir con el Comité Intercentros, con información a la Comisión de Seguimiento, un procedimiento que regule el derecho de traslados para la plantilla base, con los supuestos, requisitos y condiciones para su ejercicio.	Relaciones Laborales	31/10/2011
Indicadores.	Todos los nuevos permisos, suspensiones de contrato, excedencias y procedimientos previstos en las medidas del Plan de Igualdad, se han implantado.	

Objetivo específico.	Analizar la organización y distribución del trabajo para identificar las posibilidades de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para atender a necesidades concretas de conciliación.	
Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
Estudiar, para su implantación, la posibilidad de ejercicio del derecho a la reducción de jornada establecida en el artículo 37.5 del ET, acumulado en días completos, cuando el causante, ya sea menor o familiar, resida en el extranjero, y, en su caso, disfrutarlo de forma ininterrumpida y su acumulación a las vacaciones.	Relaciones Laborales	31/12/2011
Analizar la información sobre la contratación a tiempo parcial, valorar las repercusiones que, para las mujeres, tiene este contrato en la empresa y establecer medidas de regulación, información y publicidad de las vacantes de jornadas completas, de modo que la plantilla a tiempo parcial tenga prioridad real para modificar su jornada.	Explotación RRHH	31/07/2011
Indicadores.	Existen canales de comunicación de vacantes que aseguren el acceso de la plantilla. Existe un registro de comunicación de ofertas de vacantes a trabajadores de jornada inferior.	

Objetivo específico.	Difundir y fomentar en la plantilla de la empresa la igualdad en el cumplimiento de las responsabilidades familiares (corresponsabilidad)		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, intranet, etc.) para informar a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras por convenio y el Plan de Igualdad, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.	Comunicación interna	Mes siguiente a firma nuevo Convenio o septiembre 2011, lo primero que ocurra
	Dentro de la campañas informativa de difusión del Plan de Igualdad, se incluirá un apartado en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad, se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, así como se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.	Comunicación interna	30/06/2011
	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	Gestión personal	31/12/2011
Indicadores.	Existen un canal de comunicación interna de las medidas de conciliación y su universalidad de aplicación. Estadística de utilización de las distintas medidas por la plantilla por sexo.		

Área	Salud laboral
Objetivo principal.	Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.

Objetivo específico.	Prevenir las necesidades específicas y riesgos del embarazo y la maternidad desde la seguridad y salud en el trabajo.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Revisión de la evaluación de riesgos a estos efectos para determinar la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos dentro de la empresa, con consulta a la Representación Legal de los Trabajadores.	Prevención	30/04/2011
Indicadores.	La evaluación de riesgos se ha revisado y refleja los puestos que no tienen riesgos.		
	Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.	Prevención	30/04/2011
	Difundir el protocolo de embarazo y lactancia.	Prevención	30/06/2011
Indicadores.	El protocolo de riesgos de embarazadas y lactantes se ha revisado e incluye procedimientos y formas de actuación. El protocolo de riesgos de embarazadas y lactantes se ha presentado a todas las representaciones del personal.		

Objetivo específico.	Analizar y establecer las especificidades en los riesgos de los puestos de trabajo en función de una afectación diferente en hombres y mujeres.
----------------------	---

Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
Considerar las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Prevención	01/07/2011
Se informará a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional diferenciadas por sexo, y análisis de resultados por grupos profesionales y puestos de trabajo, incidiendo en los que se vean afectados por feminización/masculinización en la empresa.	Prevención	31/12/2011
Indicadores.	La evaluación de riesgos se ha revisado desde la perspectiva de especificidades por sexo. Estadística de siniestralidad por sexos y puestos de trabajo.	

Área	Acoso sexual y por razón de sexo
Objetivo principal.	Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

Objetivo específico.	Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación o acoso.		
Medida		Responsable	Plazo fin ejecución
Realizar una acción de difusión del protocolo de acoso a todos los niveles (plantilla base y mandos), con información previa a la Comisión de Seguimiento.		Comunicación interna	30/06/2011
Indicadores.	Medios de difusión utilizados para la difusión del protocolo.		
Trasladar, a la Comisión de Seguimiento, la información del Informe de Evaluación y Revisión del Procedimiento establecido en cumplimiento del capítulo IX del Convenio Colectivo (ACOSO) para evaluar el funcionamiento en las empresas afectadas por el procedimiento al que se hace referencia en el artículo 58, anualmente desde su puesta en marcha.		Relaciones Laborales	30/06/2011
En función del resultado de la evaluación del funcionamiento del Protocolo, se procederá a la revisión del Protocolo puesto en marcha –que se incluye como Anexo– con participación de la Comisión de Seguimiento.		Relaciones Laborales	31/12/2011
Realizar un informe anual de Acoso: casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada, que se presentará a la Comisión de Seguimiento así como de las acciones realizadas para la difusión del Protocolo entre la plantilla.		Relaciones Laborales	Anual, a 30 noviembre.
Indicadores.	Informe de casos de acoso y problemática detectada en la aplicación del Protocolo. Planteamiento revisión Protocolo de acoso.		

Objetivo específico.	Incidir específicamente en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		
Medida	Responsable	Plazo fin ejecución	
Incluir en la formación obligatoria de la Empresa un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Formación	31/12/2011	

Incluir en la formación específica para la promoción en la Empresa y en las acciones formativas para puestos de responsabilidad un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Formación	31/12/2011
Indicadores.	Existencia de un módulo de formación sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo. % de plantilla formada en materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo distinguiendo plantilla base y mandos.	

Área	Protección de las víctimas de violencia de género
Objetivo principal.	Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

Objetivo específico.	Difundir y facilitar el disfrute de las medidas de protección legales y las establecidas en la empresa.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	En el marco de la campaña informativa del Plan de Igualdad se recogerá un apartado específico para difundir los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor y los que se mejoren en el Plan de Igualdad.	Comunicación interna	30/06/2011
Indicadores.	Inclusión en la campaña de información del Plan de Igualdad de un apartado específico sobre derechos de las víctimas de violencia de género.		
	Facilitar la adaptación de la jornada o el cambio de turno a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Explotación RRHH	En Convenio 2011 o 1/7/2011, lo primero que ocurra
	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados, observando la debida confidencialidad de la información.	Relaciones Laborales	Anual, 30 noviembre
Indicadores.	Informe a la Comisión de seguimiento de los casos de violencia de género con inclusión de las medidas aplicadas o puestas a disposición de la persona afectada.		

Objetivo específico.	Mejorar las medidas y colaborar para la no discriminación de las víctimas de violencia de género.		
	Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva de un puesto de trabajo. Terminado este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso a su Centro o la continuidad en el nuevo.	Relaciones Laborales	En Convenio 2011 o 1/7/2011, lo primero que ocurra
	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Selección	Inmediato
Indicadores.	Medidas de mejora implantadas. Acuerdos de colaboración para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.		

Área	Difusión / compromiso
Objetivo principal.	Concienciar, formar y mentalizar 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.

Objetivo específico.	Garantizar un criterio uniforme en la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad y de los principios de igualdad y no discriminación en la empresa.
----------------------	---

Medida	Responsable	Plazo fin ejecución
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, de la gestión del Plan de Igualdad, que participe directamente en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Explotación RRHH	31/01/2011
Difundir la existencia, dentro de la empresa, de una persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Explotación RRHH	31/01/2011
Indicadores.	Nombramiento de un responsable del Plan de Igualdad. La plantilla conoce su existencia.	

Objetivo específico.	Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los principios de Igualdad y no discriminación.		
Medida		Responsable	Plazo fin ejecución
Establecer un canal de acceso al Plan de Igualdad para toda la plantilla, y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.		Comunicación interna.	31/03/2011
Desarrollo de acciones de información y difusión del plan de igualdad, su contenido y sus avances, a través de tabloneros de anuncios, intranet, revista,...		Comunicación interna.	30/06/2011
Resaltar el compromiso de la empresa con la Igualdad de trato y oportunidades en los medios que se determinen en la Comisión de Seguimiento (por ejemplo, Manual de Bienvenida, web,...).		Comunicación interna.	30/06/2011
Desarrollo de acciones de sensibilización con la igualdad de oportunidades: Introducir noticias de igualdad en la intranet, artículos en la Revista «Gente»,...		Comunicación interna.	Inmediato
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.		Dirección RRHH	Inmediato
Indicadores.	Existencia de un sistema de comunicación a toda la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad. Definición de un standard o logo para las comunicaciones a proveedores y colaboradores.		
Promoción del lenguaje e imagen no sexista en la empresa. Elaboración de un Manual de Comunicación no sexista, que sirva de base a la revisión de la documentación interna y externa desde la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres así como a la promoción de una imagen igualitaria y de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa.		Comunicación Interna, Externa y Marketing.	31/12/2011
Difundir los criterios de utilización del lenguaje y comunicación no sexista.		Comunicación Interna.	31/12/2011
Indicadores.	Existencia de un Manual de buenas prácticas de comunicación. Los responsables de comunicación interna y externa conocen el Manual.		
Elaborar un informe anual o incluir un espacio en el informe anual, sobre la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.		Comunicación interna.	31/12/2011
Indicadores.	El informe anual incluye información sobre el Plan de Igualdad.		

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 el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar del Plan de Igualdad y de la consecución de sus objetivos a la representación legal de las personas que trabajan en la empresa; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, e igualmente de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo que es necesario incluir 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, y sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad del Grupo Champion, y las empresas que lo componen, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

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

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

a) Comisión de seguimiento y evaluación.

A estos efectos, la Comisión para la elaboración del Plan de Igualdad consideró conveniente la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que formara parte integrante de dicho Plan, con la misión fundamental de seguimiento y evaluación del Plan, y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad del Grupo Champion en cada una de las empresas que lo componen. Dicha Comisión se constituirá en el primer trimestre del 2011.

b) Composición.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo Champion será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de

Por la parte sindical: Un representante designado por cada una de las organizaciones sindicales firmantes: CCOO, FETICO y UGT.

Por la parte empresarial: El mismo número de representantes de la Dirección de la empresa que el total de representantes designados por las organizaciones sindicales firmantes.

Todos los representantes serán designados/as respectivamente por dichas partes firmantes durante el mes de enero de 2011, a efectos de poder procederse a la Constitución de la Comisión en el plazo establecido.

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar un asesor/a, y, asimismo, podrán designar sustitutos para el caso de imposibilidad de asistencia de titulares.

Con independencia del número de representantes de cada parte, en caso de ser necesaria la toma de decisiones, las mismas deberán adoptarse por consenso de cada una de ellas, o de la totalidad de la Comisión si la decisión debe ser de ambas partes.

c) Funciones.

La Comisión de Evaluación y Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

Ser informada de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes, con facultades deliberativas.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Recibir los informes que la Dirección de la Empresa debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de 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,

Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzaran los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por el Comité Intercentros.

La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de dicho órgano de representación de los trabajadores/as.

c.1 Atribuciones generales de la Comisión:

Interpretación del presente Plan de Igualdad.

Seguimiento de la aplicación.

Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos, en los plazos marcados en el Plan.

La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.

c.2 Atribuciones específicas de la Comisión:

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

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.

Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan,

El grado de ejecución de las acciones,

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

Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años y medio desde la entrada en vigor del mismo y una evaluación final tres meses antes de que transcurran los cinco años desde su firma. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

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

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

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

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

d. Funcionamiento.

La Comisión se reunirá como mínimo 2 veces al año, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Durante el primer año de vigencia del Plan, la Comisión se reunirá cuatrimestralmente.

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

e. Medios.

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

Lugar adecuado para realizar las reuniones.

Material preciso para ellas.

Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

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

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

El responsable designado por la Empresa en materia de Igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión, así como la coordinación y comunicación entre las partes.

f. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al IV Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC IV); sujetándose íntegramente a

los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

ANEXO 1

Protocolo de acoso

El presente Protocolo de Acoso fue aprobado por la mayoría de la Comisión para la Elaboración del Plan de Igualdad, en fecha 17 de junio de 2009, siendo suscrito por la representación de la Empresa y de los sindicatos FETICO y UGT, decidiéndose su puesta en práctica en los términos recogidos en el acta de la reunión de aprobación.

Protocolo de intervención para el tratamiento de las denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo

Grupo Champion suscrito el 17 de junio de 2009

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, 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. Definiciones.

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.

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.

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.

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/a: Persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente de Investigación. Su nombramiento se realizará por Relaciones Labores, a propuesta de la Dirección Operacional de RRHH.

Secretario/a: 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 Relaciones Labores.

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

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.

Los gastos ocasionados por los Asesores como colaboradores de la Comisión Instructora serán abonados por la Empresa si fueran trabajadores/as 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 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/a, Secretario/a o Asesor/a, a designación de quien corresponda.

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 al Área de Relaciones Laborales para su conocimiento.

«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 testificales, relación cronológica de hechos y cuántas se consideren oportunas para la elucidación de los hechos.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el Instructor/a 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.

La Comisión Instructora, con la colaboración de los Asesores, realizará la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el expediente, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere la Comisión que deban aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de los trabajadores del centro.

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

3. Procedimiento de actuación.

3.1. Inicio y Generalidades.

El procedimiento se iniciará, por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso dirigida al Gerente o persona que represente la dirección del centro, al Regional de RR.HH o al Técnico de Prevención Regional. Para la presentación de su denuncia a las personas antes indicadas, el trabajador/a podrá contar con la asistencia de un representante legal de los trabajadores de su centro o persona de su confianza del centro de trabajo. En todos los casos, el receptor de la denuncia escrita la trasladará al Área de Relaciones Laborales, sin más trámites y de forma inmediata.

Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, el Área de Relaciones Laborales 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 al Área de Relaciones Laborales 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.

3.2. 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 al Área de Relaciones Laborales 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 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 al Área de Relaciones Laborales 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.

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 el Área de Relaciones Laborales.

4. 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, realizándose en la reunión del segundo semestre, por ambas partes, la valoración del funcionamiento del presente Protocolo.

Asimismo este Protocolo se incluirá en el 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.

El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto, las partes podrán hacer las propuestas de modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo, de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación.

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.

ANEXO

Convenio Grupo Champion

CAPÍTULO IX

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 41. *Principios generales.*

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

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Artículo 42. *Trabajadoras víctimas de «violencia de género».*

I. Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

II. La trabajadora que sea declarada en tal situación, de acuerdo con lo previsto en dicha Ley Orgánica, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

III. En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

IV. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de «violencia de género». El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

V. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de «violencia de género».

VI. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de este tipo de violencia, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 43. Prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual. Declaración de Principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

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

Por todo ello, las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, Artículo 56 del vigente Convenio Colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

Artículo 44. Medidas preventivas contra el acoso moral y sexual.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las empresas afectadas por el presente convenio velarán por el cumplimiento de las garantías establecidas en el Protocolo de Intervención en situación de acoso del Grupo Champion puesto en práctica por las empresas según acta del Comité Intercentros de fecha 23 de marzo de 2007, el cual constituye un instrumento interno para resolver aquellas

cuestiones que pudieran producirse en el seno de la empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas.

Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia del procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las empresas en el plazo de un año desde la firma del presente Convenio incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este procedimiento.

Artículo 45. *Definición del acoso moral y sexual.*

A los efectos del presente Procedimiento, se entiende por:

Acoso moral:

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada 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 de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.

Se le exige una carga de trabajo insostenible de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.

Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual:

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas 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.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.

Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.

Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

Toda agresión sexual.

Artículo 46. Evaluación y revisión del procedimiento de acoso.

Las organizaciones firmantes del presente convenio, en el seno de la Comisión de Igualdad que se constituya de acuerdo con lo previsto en el Anexo I del presente convenio, evaluarán el funcionamiento e implantación en las empresas afectadas del procedimiento a que se hace referencia en el artículo 44 anterior, a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la comisión instructora a la dimensión de cada empresa.

ANEXO 2

Medidas conciliación vigentes convenio Grupo Champion

Artículo 35. Protección de la vida familiar.

I. Riesgo durante el embarazo.—En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Maternidad.—Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad, o al sucesivo período de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del período de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

III. Suspensión del contrato por maternidad o adopción.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

IV. Nacimientos prematuros.—En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, conforme a lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

V. Lactancia.—Los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Asimismo, podrán optar por sustituir este derecho por la reducción de media hora en su jornada que se hará coincidir con el inicio o el final de la jornada habitual de trabajo.

Los trabajadores podrán acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 14 días naturales unidos al período de baja por maternidad. Los trabajadores que estuvieran de alta en la empresa a la fecha de firma del presente convenio mantendrán, exclusivamente a título individual, el sistema de acumulación recogido en acta del comité intercentros de 12 de diciembre de 2002.

El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva de trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

VI. Guarda Legal.—De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37 de este Convenio.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

VII. Asistencia a consultas medicas de hijo menor de 14 años.—En los supuestos en que se precise acompañar a un hijo menor de 14 años a consulta médica durante el horario de trabajo, se procederá del siguiente modo:

Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá la licencia. Esta será retribuida según lo previsto en el artículo 33.H.3, y con los límites de tiempo allí establecidos, una vez acreditadas las circunstancias.

Si la asistencia a consulta es programada o excediera del límite de tiempo establecido en el artículo 33.H.3, y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación del trabajo, que, de ser posible, será concedido.

VIII. Licencia no retribuida para atención de menor.—Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 34 de este convenio.

Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán disponer de dicha licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.

Artículo 36. *Trabajos de la mujer embarazada.*

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.

En el supuesto de riesgo para el embarazo se estará a lo dispuesto en el apartado I del artículo 35 del presente convenio.

Artículo 37. *Jornadas concertadas para trabajadores con hijos entre los ocho y los doce años.*

Los trabajadores con hijos entre ocho y doce años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo.

Artículo 38. *Suspensión del contrato por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más a partir del segundo. Este derecho se disfrutará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con quince días de antelación el ejercicio de este derecho cuando no se disfrute inmediatamente a continuación de la licencia retribuida por la misma causa.

Artículo 39. *Excedencia por motivos familiares.*

I. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, previa justificación de esta situación.

III. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

IV. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

V. En los casos contemplados en los apartados I y II de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los dos primeros años de la excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a participar en convocatorias de traslados y/o ascensos como si estuviese en activo, en caso de que no exista el puesto la reserva será respecto a otro del mismo grupo profesional. Tras el segundo año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Artículo 40. Excedencias voluntarias.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores/as permaneciesen en esta situación.

Al término de la situación de excedencia el personal tendrá derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiese trabajadores/as en situación de excedencia forzosa.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el/a interesado/a con una antelación de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

Artículo 42. Trabajadoras víctimas de «violencia de género».

II. La trabajadora que sea declarada en tal situación, de acuerdo con lo previsto en dicha Ley Orgánica, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

III. En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

IV. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de «violencia de género». El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

V. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de «violencia de género».

VI. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de este tipo de violencia, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 33. Licencias retribuidas.

I. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base o salario base personal, más los complementos personales, por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad el trabajador precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

B) Quince días naturales en caso de matrimonio.

C) Hasta tres días por el accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cinco días.

D) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

El permiso será de dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

E) Un día por traslado del domicilio habitual.

F) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

G) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

H) Anualmente los trabajadores podrán disfrutar de un máximo de cinco días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:

1. Hasta dos días por nacimiento de hijo o por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres por consanguinidad, que podrán acumularse a lo establecido en el apartado D) del presente artículo hasta un máximo de cinco días en total.

2. Un día al año para la asistencia a la firma de escrituras públicas, siempre que el trabajador deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

3. Hasta un máximo de 6 horas anuales, con justificación y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de 14 años a visita médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

4. Un día por matrimonio del trabajador, acumulable al supuesto del apartado B) anterior.

5. Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo del trabajador. Este permiso es para el actual permiso de conducción de vehículos B, o el que le sustituyera en el futuro, y a tal efecto la licencia cubrirá todos los exámenes que, coincidiendo con la jornada laboral del trabajador, entren dentro de las pruebas correspondientes sólo a la primera tasa de exámenes abonada por el trabajador.

6. Un día para los casos de matrimonio, accidente o enfermedad grave con hospitalización, o fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad.

7. Un día para la inscripción en el registro de parejas de hecho.

El disfrute de todos los permisos recogidos en este apartado H nunca podrá exceder de cinco días al año.

Si en los supuestos relacionados con enfermedad o accidente grave de familiares existiera hospitalización y se establecieran entre los familiares turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el trabajador podrá decidir el disfrute de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización.

En estos supuestos el trabajador tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso se

realizará el cálculo de días laborables que habría supuesto la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. El trabajador deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará la licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado B de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma.

II. A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviere que recorrer más de 150 km, entre su residencia habitual y el lugar de destino.

III. El trabajador deberá avisar con la mayor antelación posible a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia y presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder.

Artículo 34. *Licencias no retribuidas.*

Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, navidad y reyes. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Protocolo médico específico.

Protocolo médico específico, con seguimiento del trabajador, adaptación de tareas y/o cambio de puesto, para mujeres embarazadas o en período de lactancia, minusválidos, etc. (colectivos sensibles).