



II PLAN DE IGUALDAD  
GRUPO MASSIMO DUTTI S.A



# II PLAN DE IGUALDAD GRUPO MASSIMO DUTTI S.A

## A.- INTRODUCCIÓN

Este segundo II Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A., nace el 26 de abril de 2017 con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, el II Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A. revisa las medidas anteriores y propone una serie de nuevas medidas a desarrollar. Cualquier necesidad no contemplada en este plan será tratada entre la empresa y la representación sindical firmante del II Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A.

Se realizará un seguimiento del II Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A., estudiando la aplicación de las medidas e indicadores necesarios para fijar resultados con carácter anual.

La Comisión de Igualdad se reunirá de forma semestral debiendo la Empresa facilitar los datos necesarios para su seguimiento.

Las mencionadas medidas que se exponen en el plan están agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación.

## B.- MARCO LEGAL

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

- ✓ En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.
- ✓ El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.
- ✓ El II Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A., tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

### C.- OBJETIVOS

- ✓ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción y la formación.
- ✓ Avanzar en la corresponsabilidad.
- ✓ Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- ✓ Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.



#### **D.- PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN**

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre: David Soriano Requena

Cargo: Responsable de RRHH España

## ACCESO

### DIAGNÓSTICO

**MASSIMO DUTTI** mantiene una plantilla feminizada en la red de tiendas, siendo las mujeres el 75% de la misma y los hombres el 25%. En este sentido, desde el I Plan de Igualdad se ha equilibrado la presencia de ambos sexos. En estructura existe equilibrio entre los sexos (50% mujeres y 50% hombres).

La edad media de la plantilla se sitúa alrededor de los 32 años, siendo el grupo de edad mayoritario tanto para hombres como para mujeres el que va de los 30 a los 45 años, siendo en el I Plan de Igualdad el grupo mayoritario el que iba desde los 20 a los 29 años de edad, lo que demuestra la estabilidad de la misma.

### OBJETIVOS DE LAS MEDIDAS DE ACCESO

Revisar el procedimiento de acceso y selección de la empresa para garantizar que la igualdad de trato y oportunidades es real y efectiva.

Considerar la igualdad de trato y oportunidades como un principio fundamental de la política de reclutamiento y selección de la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Modificar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso utilizando términos que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno y otro sexo de determinados puestos de trabajo.</li> <li>b. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos como externos (web, anuncios prensa...) de las ofertas de la empresa.</li> <li>c. En los anuncios que se publiquen, se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.</li> </ul>	Ofertas publicadas	David Soriano y Responsable SSCC	Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.
<p>2. Utilizar un lenguaje no sexista al cumplimentar los formularios de las solicitudes de las bolsas de empleo de los Servicios Regionales de Empleo, Infojobs, etc.</p>	Ofertas publicadas	David Soriano y Responsable SSCC	Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.
<p>3. Se revisará el documento del proceso de selección (protocolo o manual de selección) que deberán seguir todas las personas implicadas, basado en el perfil a cubrir. Dicho procedimiento, tal como se adjunta en el diagrama de flujo, contemplará las diferentes fases y las recomendaciones para una selección no sexista, teniendo en cuenta el lenguaje y los estereotipos a la hora de realizar las diferentes pruebas de selección (dinámicas de grupo, entrevistas personales...).</p>	Documento del procedimiento estandarizado.	David Soriano y Responsable SSCC	6 meses tras la firma
<p>4. Formar al personal responsable de la preselección (revisión de currículum y dinámicas grupales) y de selección (entrevistas personales), tanto de estructura (RRHH) como de las tiendas en materia de igualdad y en procesos de selección no sexistas, para que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación y competencia sin tener en cuenta el sexo ni aspectos de contenido personal.</p>	Ofertas publicadas	David Soriano	Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.

<p>5. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades, manteniendo la publicidad con la frase “Massimo Dutti es una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades”</p>	<p>Ofertas publicadas</p>	<p>David Soriano</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>6. Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo ofertados en central, tipos de contratos y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>Número de personas desagregadas por sexo seleccionadas</p>	<p>Sandra Mondéjar</p>	<p>Anualmente</p>
<p>7.</p> <p>8. Establecer el principio general en los procesos de selección de que, a igualdad de condiciones y competencias, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en cada categoría.</p>	<p>Número de veces que se ha aplicado la medida.</p>	<p>David Soriano</p>	<p>Anualmente</p>
<p>9. En el caso de acudir a procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida de acción positiva de que a igualdad de condiciones y competencias accederá la persona del sexo menos representado en ese puesto.</p>	<p>Número de veces que se ha aplicado la medida.</p>	<p>David Soriano</p>	<p>Anualmente</p>
<p>10. En el caso de acudir a procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida de acción positiva de que a igualdad de condiciones y competencias accederá la persona del sexo menos representado en ese puesto.</p>	<p>Número de veces que se ha aplicado la medida.</p>	<p>David Soriano</p>	<p>Anualmente</p>
<p>11. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías para hacer el seguimiento de la evolución de la plantilla.</p>	<p>Número de mujeres y hombres por grupos y categorías</p>	<p>David Soriano</p>	<p>Anualmente</p>
<p>12. Informar a la Comisión de Seguimiento, de la composición de la plantilla por categorías profesionales, y puestos directivos por sexo y de los avances realizados en la selección.</p>	<p>Diagnóstico</p>	<p>Sandra Mondéjar</p>	<p>Anualmente</p>

# CONTRATACIÓN

## DIAGNÓSTICO

En **MASSIMO DUTTI** el 71% de la plantilla tiene contrato indefinido y el 29% contrato temporal. Del total de contratos indefinidos un 76% corresponde a mujeres y el 24% a hombres.

Respecto al I Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A. ha aumentado la contratación a tiempo completo a un 44% desde un 37% que constaba en el año 2012. La contratación a tiempo parcial es actualmente de un 56%.

Actualmente no existen diferencias significativas en la contratación parcial entre las mujeres y los hombres, situándose la misma en un 55% y un 56% respectivamente.

## OBJETIVOS DE LAS MEDIDAS DE CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes tipos de contratación.

Designar a una persona como responsable de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. Informar a la plantilla de la tienda de las vacantes que se creen a tiempo superior y/o completo, cuando sean por tiempo superior a 1 mes y que impliquen trabajos de igual categoría, de manera que la plantilla pueda formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores/as a tiempo parcial. Para puestos de mandos (encargados/as, responsables y responsables de zona), la empresa se comprometerá a publicar las vacantes, cuando las haya por tiempo superior a 1 mes, valorando su forma de cobertura en cada caso.</p>	<p>Número de comunicaciones de vacantes publicadas / Número de vacantes convocadas</p>	<p>David Soriano Responsable RRHH Zona</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>2. En el caso de que a nivel de tienda no se cubra la vacante por tiempo superior y/o completo, la persona responsable de zona publicará la vacante a tiempo superior y/o completo o a tiempo parcial en el resto de centros de trabajo de su provincia y posteriormente en el resto de centros de trabajo de su zona.</p>	<p>Número de comunicaciones en las zonas / Número de vacantes convocadas no cubiertas en el centro</p>	<p>David Soriano Responsable RRHH Zona</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>3. Adoptar la medida de que en los casos de aumento de plantilla o vacante a tiempo completo o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo nivel profesional, tendrán preferencia el sexo con mayor parcialidad, siempre que la empresa establezca un mínimo de cobertura de hombres por franja horaria en las secciones de caballero.</p>	<p>Número de hombres y mujeres que pasan de tiempo parcial a completo o a aumento de jornada.</p>	<p>David Soriano Responsable RRHH Zona</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>

<p>4. La plantilla con contrato a tiempo parcial tendrán derecho preferente a incrementar su jornada de trabajo, frente a la celebración de nuevas contrataciones, siempre que el puesto de trabajo sea el mismo.</p>	<p>Número de personas que incrementan su jornada</p>	<p>David Soriano Responsable RRHH Zona</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>5. Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo superior y/o completo (candidatos/as seleccionadas)</p>	<p>Número de personas menos representadas que pasan de tiempo parcial a superior jornada y/o completo.</p>	<p>David Soriano</p>	<p>Anualmente</p>
<p>6. Recoger datos estadísticos por tipo de contrato, jornada y sexo del cuestionario de diagnóstico para informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones.</p>	<p>Indicador con tipo de contrato (parcial y completo) y tramos de horas.</p>	<p>David Soriano</p>	<p>Anualmente</p>
<p>7. Dar a conocer a la persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (Agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, sea la interlocutora en esta materia e informe a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>Persona seleccionada</p>	<p>David Soriano</p>	<p>Inmediato</p>
<p>8. La empresa se compromete a seguir velando por la estabilidad horaria en el trabajo, intentado, en la medida de lo posible, cumplir con los horarios semanales, mensuales y calendarios anuales.</p>	<p>Calendarios</p>	<p>David Soriano</p>	<p>Anualmente</p>

## COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### DIAGNÓSTICO

En **MASSIMO DUTTI** se utilizan diversos canales de comunicación interna como: reuniones de trabajo, presentaciones a la plantilla, correo electrónico, tablón de anuncios, mensajes en nómina mensual, cuestionarios de obtención de información, manuales y publicaciones no especificadas.

Se utiliza el masculino genérico en los medios de comunicación de la empresa.

Se han realizado campañas sobre igualdad de oportunidades con la firma del I Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A., así como de la firma del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

### OBJETIVO DE LAS MEDIDAS DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Asegurar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres

Integrar en la política de la empresa canales de información de igualdad de oportunidades.

Establecer canales de comunicación interna transparente y fluidos que permitan que la información llegue a la totalidad de la plantilla y a la RLT, de manera efectiva.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
1. Desarrollar una guía de uso de lenguaje no sexista	Documento	Sandra Mondéjar y David Soriano	1 año a partir de la firma del II Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A.
2. Mantener el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para que no sea sexista.	Revisión nuevos documentos internos	Dpto. Comunicación David Soriano	Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.
3. Actualización de la página web, para que no contenga términos sexistas.	Apartados de la página web revisados y actualizados	Dpto. Comunicación David Soriano	Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.
4. Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (páginas web, relaciones con prensa, etc) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Nº de personas por sexo formadas/Nº de personas implicadas	Departamento de Formación	Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.
5. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, en los tablones de anuncios facilitando su acceso a toda la plantilla.	Publicaciones realizadas en los diferentes canales de comunicación utilizados por Massimo Dutti dedicada a la igualdad.	Responsable RRHH Zona	Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.

<p>6. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Nº de empresas colaboradoras informadas/Nº de empresas colaboradoras existentes</p>	<p>Dpto. Comunicación</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>7. Editar y difundir el II Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A. y realizar una campaña específica de difusión del mismo interna.</p>	<p>Nº de ejemplares difundidos, tipo de acciones realizadas en la campaña y número de personas participantes.</p>	<p>Responsable RRHH Zona y Dpto. Comunicación</p>	<p>1 año a partir de la firma</p>
<p>8. La TGT contendrá, además de los apartados actuales, información actualizada sobre descripción de puestos y funciones, vacantes donde no existan candidaturas, vacantes del centro de trabajo a tiempo superior y/o completo, además de información del II Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A., protocolo de acoso y otra información de interés para trabajadores y trabajadoras.</p>	<p>Apartados incluidos en la TGT</p>	<p>Responsable RRHH Zona y David Soriano</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>9. Garantizar que toda la información especificada en la medida 1 que llegue a través de la TGT, sea distribuida de manera visible a través de los paneles informativos existentes en las tiendas.</p>	<p>Chequeo de una muestra de tabloneros de anuncios para comprobar que la información se ha colgado.</p>	<p>Responsable RRHH Zona y David Soriano</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>10. La empresa nombrará un enlace de igualdad en las tiendas de más de 100 trabajadores y trabajadoras, y tiendas con la figura de Office Manager. A todos ellos se les dará información en materia de igualdad.</p>	<p>Nº de enlaces sindicales y formaciones</p>	<p>Responsable RRHH Zona y David Soriano</p>	<p>1 año para tiendas de más de 100 trabajadores y a partir del 2º año Office Manager</p>
<p>11. La empresa se compromete a realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre</p>	<p>Acciones realizadas</p>	<p>David Soriano</p>	<p>Inmediato</p>

# FORMACIÓN

## DIAGNÓSTICO

**MASSIMO DUTTI** dispone anualmente de un Plan de Formación elaborado y diseñado por el Área de formación. Los criterios que sigue están centrados en los resultados- necesidades que han salido de planes anteriores y considerando nuevos proyectos, demandas y evaluaciones al personal se incorporan nuevas acciones o mismas acciones para otro colectivo.

El plan definitivo se traslada a la RLT, la cual se muestra conforme o propone, en su caso, otras acciones formativas.

Los cursos que se imparten son:

- ✓ Acogida: Formación inicial y Reciclaje.
- ✓ Técnicos: Sistemas de caja, sistemas de información de la tienda, producto, sastrería y atención al cliente.
- ✓ Vinculados a puesto: habilidades y conocimientos ligados a una responsabilidad.
- ✓ Habilidades: especialmente ligados a gestión de personas.
- ✓ Formación en Producto: Presentaciones de colección, envío de dossiers por tipo de producto, envío semanal de Insiders con argumentación de venta.

La formación va ligada a las tareas y responsabilidades a desempeñar, por lo que el personal es convocado en función de este criterio. A partir de la firma del I Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A. se han realizado formaciones en materia de igualdad y violencia de género.

La formación es obligatoria y se imparte dentro del horario de trabajo. Cuando no es así se compensa en horas.

Pueden plantearse itinerarios de formación en determinados campos, dichos itinerarios son a medida de cada persona y puesto de trabajo al que accede según criterios de RRHH y Formación. Por lo tanto los planes de carrera no tienen un carácter formal sino que se adaptan a las diferentes personas que puedan promocionar a puestos determinados bien de tienda o de central.

### **OBJETIVOS DE LAS MEDIDAS DE FORMACIÓN**

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal de estructura; para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Facilitar la información y el acceso al Plan de Formación anual de la plantilla

Establecer acciones formativas concretas dirigidas al desarrollo profesional y a promover el equilibrio profesional de la plantilla de ambos sexos en todos los grupos y actividades de la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. Mantener la revisión del Plan de formación anual desde la perspectiva de género incluyendo la igualdad de trato y oportunidades como un eje del mismo.</p>	<p>Revisión del documento.</p>	<p>Responsable de Formación</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>2. Mantener la revisión, desde la perspectiva de género, de los contenidos y materiales que se imparten en las acciones formativas (de acogida, técnicas, vinculadas a puestos y habilidades) para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes. Estos contenidos deben incluir necesariamente: Temáticas propuestas: Igualdad de Trato y Oportunidades: lenguaje no sexista, criterios neutros de valoración de las ofertas y candidaturas (en relación a la creación de normas específicas de valoración y evaluación de los candidatos/as libres de discriminación), conceptos clave (igualdad de trato y oportunidades, discriminación directa e indirecta, trabajos de igual valor, acciones positivas, transversalidad de género, roles y estereotipos, etc.). Que esta serie de conceptos queden claros en la redacción del plan y sean posteriormente conocidos por la plantilla.</p>	<p>Revisión del documento.</p>	<p>Responsable de formación, Depto. de Comunicación</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>3. Mantener un módulo específico de igualdad de trato y oportunidades en la formación dirigida a la nueva plantilla (formación de acogida) y reciclaje de la existente, incluidos el personal con responsabilidad en la gestión de equipos y los mandos, que incluya los contenidos recogidos en el II Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A. de la empresa, así como un curso específico de esta materia en el catálogo anual de formación de la empresa (TGT).</p>	<p>Nº de personas a las cuales se les ha impartido la acción formativa</p>	<p>Responsable de Formación y Responsable de RRHH de Zona</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>

<p>4. Realización, para las nuevas incorporaciones, de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación con el fin de garantizar la objetividad en la selección, incluir la perspectiva de género en los procesos y evitar sesgos y estereotipos de género.</p>	<p>Nº de personas formadas</p>	<p>David Soriano</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>5. Garantizar que el profesorado de cursos tanto internos y externos, está sensibilizado y formado en igualdad de trato y oportunidades.</p>	<p>Nº personas que imparten formación</p>	<p>Responsable de Formación</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>6. Dar un curso específico, adecuado a sus funciones, en igualdad de género a la Comisión de Seguimiento del Plan. En el caso que exista rotación en alguno de los miembros de la parte social, será el sindicato correspondiente el que se ocupe de garantizar que se incorpora con la formación e información adecuada. El mismo compromiso se asume ante casos de rotación del personal asignado por parte de la empresa.</p>	<p>Nº miembros de la CS formados</p>	<p>David Soriano</p>	<p>Inmediato</p>
<p>7. Revisar e informar de los criterios de acceso a la formación para que la plantilla, pueda inscribirse a cualquier itinerario formativo para el desarrollo profesional, independientemente de su actividad. Según el número de participantes, será RRHH de Zona, a partir de criterios objetivos, los que contesten a la plantilla inscrita.</p>	<p>Criterios informados. Nº de personas que han accedido a cursos no relacionados con su puesto.</p>	<p>Responsable de Formación</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>8. Mantener en el cuestionario de evaluación del desempeño preguntas relacionadas con la formación para el desarrollo profesional.</p>	<p>Pregunta incluida en el cuestionario</p>	<p>David Soriano</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>9. Dar la posibilidad a personas en situación de excedencia por cuidado de menores o dependientes de acceder a los cursos que se imparten en la empresa.</p>	<p>Nº excedentes que se forman durante su excedencia</p>	<p>Responsable RRHH Zona</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>

<p>10. Facilitar el ingreso/reincorporación de la plantilla a la finalización del disfrute de la baja de maternidad y/o excedencias a través de acciones formativas de reciclaje profesional.</p>	<p>Nº personas con formación en reciclaje/ nº personas baja maternidad o excedencia</p>	<p>Responsable RRHH Zona</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>11. Establecer una formación previa de reciclaje para personas con puesto de responsabilidad que se reincorporan a su puesto de trabajo tras ausencias de más de 6 meses y bajas maternales.</p>	<p>Nº personas con formación en reciclaje</p>	<p>Responsable de Formación</p>	<p>Inmediato</p>
<p>12. Informar a la Comisión de Seguimiento y a la RLT, del Plan de Formación, su grado de ejecución y la participación por tipo de cursos de las mujeres y hombres en él.</p>	<p>Participación de mujeres y hombres por tipo de cursos, nº de horas y puesto.</p>	<p>Departamento de Formación</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>13. Incentivar la participación de mujeres en las acciones formativas para puestos de mando de estructura (jefaturas de sección y personal con diplomatura/licenciatura) de la empresa, con el objetivo de promover su acceso a todos los grupos y profesiones. En este caso, se garantizará una presencia mínima de mujeres, en los cursos de formación para mandos.</p>	<p>Nº de mujeres formadas</p>	<p>Responsable de Formación</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>14. Hacer seguimiento de la revisión y registro por parte de la empresa de la formación inicial de la plantilla y su formación actual (ya sea del plan de formación u otra que la trabajadora o el trabajador haya adquirido fuera de la empresa y consienta a la empresa tener conocimiento), a través, entre otros canales, de la entrevista de evaluación de desempeño efectuada por la empresa y que sirva entre varios objetivos para orientar su desarrollo profesional.</p>	<p>Nº datos recogidos en el cuestionario de evaluación.</p>	<p>Responsable de Formación</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>

# RETRIBUCIÓN

## DIAGNÓSTICO

En ningún grupo se aprecian diferencias salariales entre hombres y mujeres tanto en la parte de retribución fija como en la variable, en los casos en que se ha detectado alguna diferencia se ha constatado que se debe a convenio colectivo o tipo de tienda, pero en ningún caso a motivos de género.

Actualmente se continúan incorporando hombres en las secciones de mujer, ya que el resultado ha sido positivo.

El salario está estructurado de la siguiente manera:

- ✓ El salario fijo se corresponde a conceptos salariales propios de cada convenio, que oscilan incluso dependiendo de las provincias, y a un sistema variable de retribución en la empresa (comisiones, resaltas, incentivos....)
- ✓ En el salario variable las cantidades oscilan más allá de lo especificado, ya que pueden ser mayores o menores en función de: nivel de facturación de la tienda, horas de las mismas y ventas individuales.

## OBJETIVO DE LAS MEDIDAS DE RETRIBUCIÓN

Realizar un análisis de las retribuciones para garantizar la no discriminación por razón de sexo. Hacer un seguimiento de la igualdad retributiva.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar un estudio salarial por puesto, sexo y tipo de tienda en el ámbito de aplicación estatal, siguiendo el mismo esquema que viene recogido en el cuestionario de diagnóstico de igualdad presentado, en el que se analicen las retribuciones medias con desglose de la totalidad de los conceptos salariales (salario fijo y salario variable)	Diagnóstico	Sandra Mondéjar	Anualmente
2. Realizar un seguimiento-análisis de los datos contenidos en diagnóstico para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres.	Diagnóstico	Sandra Mondéjar	Anualmente
3. En caso de detectarse desigualdades se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras.	Plan de acción	David Soriano	Anualmente
4. La empresa se compromete a seguir explicando el sistema retributivo variable.	Documento explicativo	Sandra Mondéjar	Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.

## SALUD LABORAL

### DIAGNÓSTICO

En el I Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A. se demandaba ampliar la información en este apartado y tomar nuevas medidas, en este sentido reflejamos las más importantes:

- ✓ En 2015 hemos conseguido la certificación en OHSAS, certificado de calidad adaptado internacionalmente que mide el nivel de nuestras medidas de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ En el año 2016 se ha enviado a todas las tiendas un protocolo de instrucción técnica de seguridad sobre la bipedestación, donde se dan instrucciones de colocación en caja.
- ✓ En noviembre 2016 se adelantó el periodo en el que la trabajadora se puede acoger a la situación de riesgo de embarazo en los siguientes casos:
  - Se podrá iniciar la gestión con la mutua a partir de la semana 19 de gestación o 17 en caso de embarazo múltiple.
  - En función de las tareas que tenga que realizar cada trabajadora durante el embarazo, la mutua concederá la situación de riesgo durante embarazo a la semana 20 o 22 de gestación
- ✓ Ante los escasos reconocimientos médicos se han incluido en el año 2017 las siguientes medidas:
  - Inclusión de la mamografía para personas de más de 40 años
  - Inclusión del PSA para mayores de 45 años
  - Inclusión de análisis de sangre oculta en heces a partir de 50 años.

Por otra parte, se han seguido desarrollando campañas de prevención especificadas en la memoria.

### **OBJETIVOS DE LA MEDIDA SALUD LABORAL**

Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

Mantener un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>1. 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 o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.</p>	<p>Nº de adaptaciones de puesto y Nº de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia</p>	<p>Responsable RRHH Zona Responsable Prevención</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>2. Seguir difundiendo el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa a través de la TGT.</p>	<p>Acciones realizadas</p>	<p>David Soriano Responsable Prevención</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>3. Se garantizará la posibilidad de descansar a las trabajadoras embarazadas y madres lactantes.</p>	<p>Número de centros con espacios habilitados/ Número total de centros</p>	<p>David Soriano Responsable Prevención</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>4. Mantener la inclusión en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, así como en los estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales, las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres, (salvo que el método del estudio no garantice la confidencialidad de los resultados).</p>	<p>Diagnóstico</p>	<p>David Soriano Responsable Prevención</p>	<p>Anualmente</p>
<p>5. El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de seguridad y salud, de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por grupos y categorías profesionales.</p>	<p>Diagnóstico</p>	<p>David Soriano Responsable Prevención</p>	<p>Anualmente</p>

6. Mantener un código de conducta que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo, orientación sexual o acoso sexual.	Documento del código de conducta.	David Soriano	Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.
7. Continuar difundiendo el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla.	Medios por los que se ha difundido el protocolo.	David Soriano	Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.
8. Mantener en la formación obligatoria sobre Igualdad un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido.	David Soriano Responsable de Formación	Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.
9. Formar a la comisión de igualdad, así como a la Comisión de Seguimiento, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos y personas formadas	David Soriano Responsable de Formación	Inmediato
10. El departamento de RRHH presentará a la comisión de seguimiento un informe anual de acoso: casos notificados a la empresa y que han ido a la Comisión Instructora, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada y número de denuncias archivadas por centro, así como de las acciones realizadas para la difusión del Protocolo entre la plantilla.	Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas Nº de denuncias archivadas comunicadas /Nº de denuncias archivadas	Esperanza Fernández y David Soriano	Anualmente
11. Seguir realizando cursos de formación e información a mandos y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos y personas formadas	David Soriano Responsable de Formación	Anualmente

# PROMOCIÓN

## DIAGNÓSTICO

En este apartado se mantienen las medidas reflejadas en el I Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A. ya que no se han registrado desviaciones.

Se mantiene la política de la compañía de contar con el talento interno, sea para promocionar a posiciones de servicios centrales, en estructura de zona, así como las diferentes posiciones de tienda.

De la misma manera las promociones a países internacionales, se siguen realizando de manera continua, ya que al final supone una oportunidad y fortaleza de la compañía.

## OBJETIVOS DE LAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN

Promocionar a mujeres y hombres en un porcentaje proporcional a su presencia en la plantilla.

Garantizar los criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso al sexo que menos promociona porcentualmente a puestos de responsabilidad en la estructura de la empresa si éstos los basamos en el análisis horizontal de los datos.

Garantizar la continuidad de una promoción libre de discriminación

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>1. Continuar realizando un seguimiento en las tiendas de la difusión de las vacantes indefinidas y temporales superiores a 1 mes, con sus requisitos y condiciones por RRHH.</p>	<p>Informe de RRHH del seguimiento</p>	<p>RRHH Zona</p>	<p>Anualmente</p>
<p>2. Continuar dando copia a los trabajadores y trabajadoras del resultado de la evaluación del desempeño donde se puedan ver áreas de mejora y plan de acción. La empresa, por su parte, efectuará el registro de la misma en la TGT, garantizando la privacidad de los datos contenidos en la misma. La empresa se compromete a recoger en la evaluación el interés de promocionar y al puesto de trabajo al que se quiere optar por parte del evaluado.</p>	<p>Información registrada en la TGT Copia entregada</p>	<p>RRHH Zona</p>	<p>Anualmente</p>
<p>3. Mantener la formación específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.</p>	<p>Nº de personas (mujeres y hombres) formadas</p>	<p>Responsable de Formación</p>	<p>A determinar en el Plan de Formación</p>
<p>4. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones en central (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento. Asimismo, la empresa se compromete a facilitar dicha información para cubrir puestos de encargados/as, responsables, y responsables de zona (DT, RRHH, Escaparatistas y coordinador/a).</p>	<p>Número de mujeres de Central seleccionadas y número de hombres de Central</p>	<p>Responsable RRHH Zona y Responsable SSCC</p>	<p>Anualmente</p>

<p>5. Ser informado del procedimiento de promociones: En primer lugar el empleado/a, traslada la información de su interés por promocionar a su responsable y encargado/a de tienda. Al mismo tiempo, se inscribe en la vacante que está informada en su centro de trabajo. Seguidamente, el encargado/a de tienda, traslada la información directamente a RRHH de Zona, quien inicia el proceso de selección que llevará a la decisión final.</p>	<p>Documento del procedimiento.</p>	<p>RRHH Zona</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>6. Continuar realizando un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida, para garantizar que este tipo de jornadas no sea un condicionante que perjudica la promoción de las mujeres.</p>	<p>Nº de personas por sexo a tiempo parcial promocionadas Nº de personas por sexo a jornada reducida promocionadas</p>	<p>Sandra Mondéjar</p>	<p>Anualmente</p>
<p>7. Informar, a la persona candidata, en la evaluación del desempeño, sobre los motivos del rechazo para promocionar, fortalezas, puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, etc., y marcar las posibles acciones de mejora.</p>	<p>Número de personas informadas</p>	<p>Responsable RRHH Zona y Dirección de tiendas</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>8. Disponer de información estadística desagregada por sexo de las personas que realizan la solicitud de incorporación para cada puesto de central, para Encargados/as, Responsables y Responsables de Zona (DT, RRHH y escaparatistas y coordinadores/as), y que superan las sucesivas entrevistas. Dicha información estará desagregada por sexo.</p>	<p>Número de mujeres y hombres incorporados a central. Número de mujeres y hombres promocionados en central.</p>	<p>Responsable SSCC</p>	<p>Anualmente</p>
<p>9. Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de competencias tendrán preferencia el sexo que menos promociona porcentualmente, en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.</p>	<p>Nº de veces aplicado Nº de personas con el sexo menos representado/os promocionadas por aplicación de la acción positiva.</p>	<p>Responsable SSCC y David Soriano</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>

# CONCILIACIÓN

## DIAGNÓSTICO

Se han incluido nuevas medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar con la vida laboral, haciendo especial incidencia en la corresponsabilidad de los hombres en este sentido. Además se han ampliado algunos de los permisos recogidos en el I Plan de igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A. y actualizado algunas medidas anteriores.

Se han realizado desayunos en Madrid y Barcelona para escuchar las necesidades e inquietudes de los empleados/as para mejorar su día a día, con la intención de seguir realizándolos.

La empresa se compromete a introducir medidas sobre concienciación al personal e informarlo sobre la gestión de las herramientas digitales con el fin de hacer un buen uso de la desconexión tecnológica y se compromete a incluirlo en las sucesivas reuniones de la comisión de seguimiento para desarrollar este punto.

## OBJETIVOS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla

Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Contemplar la corresponsabilidad como un derecho y un deber

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>1. Establecer un mapa de jornadas para garantizar que, independientemente del grupo profesional, puesto o funciones que se desarrollen se pueden ejercer los derechos de conciliación, o viceversa, que independientemente de la jornada se pueden ejercer todas las funciones.</p>	<p>Diagnóstico</p>	<p>Responsable RRHH Zona y David Soriano</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>2. La empresa hará accesible la información que contiene el II Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A., a través de la TGT e INET.</p>	<p>II Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A. publicado en la TGT</p>	<p>David Soriano</p>	<p>Inmediato</p>
<p>3. Establecer que las personas que estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación.</p>	<p>Nº de mujeres y hombres que participan en formación estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación.</p>	<p>Responsable RRHH Zona</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>4. Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, categoría, puesto de trabajo, jornada y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.</p>	<p>Nº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.</p>	<p>Sandra Mondéjar</p>	<p>Anualmente</p>
<p>5. Valorar propuestas de mejora en el sistema de turnos, concreciones horarias y de permisos, de forma que los trabajadores/as no tengan que recurrir exclusivamente a las fórmulas de reducción de jornada y de tiempo parcial para conciliar la vida</p>	<p>Propuestas de mejora de horarios/turnos. Nuevos horarios</p>	<p>Responsable RRHH Zona</p>	<p>Anualmente</p>

personal, familiar y laboral.	modificados/horarios anteriores			
6. Adaptar y concretar, la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores dependientes) con discapacidad superior al 33% debidamente acreditada.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres la adaptación.	Responsable Zona	RRHH	Anualmente
7. Aumentar de tres a cinco años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes (ascendientes y descendientes según Ley de Dependencia) con reserva del puesto de trabajo, siempre que se disfrute por franjas mínimas de 6 meses y se entregue a su retorno informe de vida laboral donde acredite que durante este periodo no ha tenido actividad laboral alguna. En cuyo caso, perdería el derecho de reserva de puesto de trabajo, convirtiéndose finalmente en una excedencia voluntaria.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres	Responsable Zona	RRHH	Anualmente
8. Dar preferencia a los trabajadores y a las trabajadoras con menores de 10 años con discapacidad superior al 33% y que estén a su cargo, a que coincidan sus vacaciones con los periodos de vacaciones escolares.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres	Responsable Zona	RRHH	Anualmente
9. Conceder permisos retribuidos de hasta 8 horas al año para las personas en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable Zona	RRHH	Anualmente
10. Garantizar un permiso no retribuido o recuperable a elección del solicitante, de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable Zona	RRHH	Anualmente
11. En caso de fallecimiento de un progenitor con quien convivan habitualmente hijos/as 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.	Medida adoptada	Responsable Zona	RRHH	Anualmente

<p>12. Establecer un permiso no retribuido o recuperable por el tiempo necesario para los trabajadores/as con descendientes menores de edad con discapacidad superior al 33% o con personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres</p>	<p>Responsable Zona</p>	<p>RRHH Anualmente</p>
<p>13. Adaptar el turno de trabajo a los horarios de los centros educativos especiales, a los trabajadores/as que tengan la tutela de hijos/as con una discapacidad físicos psíquicos o sensoriales superior al 33%.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado.</p>	<p>Responsable Zona</p>	<p>RRHH Anualmente</p>
<p>14. Establecer una excedencia por estudios de hasta un año con reserva de puesto de trabajo cuando estos estén relacionados con la actividad de la empresa, siempre que se justifiquen el aprovechamiento de los mismos y se aporte un informe de vida laboral que acredite que durante el periodo de excedencia, el trabajador/a no ha tenido actividad laboral ninguna. De ser así, perdería la reserva de puesto de trabajo y quedaría como una excedencia voluntaria.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres</p>	<p>Responsable Zona</p>	<p>RRHH Anualmente</p>
<p>15. Establecer una excedencia de hasta 6 meses con reserva de puesto de trabajo para las personas en trámites de adopción internacional y de hasta 3 meses en el caso de adopción nacional o acogimiento familiar.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>Responsable Zona</p>	<p>RRHH Anualmente</p>
<p>16. En situación de excedencia de un trabajador o trabajadora, ya sea voluntaria o forzosa, la empresa valorará la existencia o no de vacante y la necesidad de cubrir la plaza.</p>	<p>Nº contratos por sustitución de excedencia / nº excedencias</p>	<p>Responsable Zona</p>	<p>RRHH Anualmente</p>
<p>17. Dar preferencia en la movilidad geográfica, cuando la solicitud sea por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares), contando siempre con la existencia de vacantes.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>Responsable Zona</p>	<p>RRHH Anualmente</p>

<p>18. Valorar el cambio de turno, libranzas con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>Responsable RRHH Zona</p>	<p>Anualmente</p>
<p>19. Se valorará la posibilidad de flexibilizar el horario para situaciones de menores a su cargo en primer año de guardería y primer año de infantil, siempre que esté previamente acordado con la encargada/o y no afecte a la operativa de la tienda.</p>	<p>Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo</p>	<p>Responsable RRHH Zona</p>	<p>Anualmente</p>
<p>20. Las trabajadoras y trabajadores que tengan derecho a la reducción de jornada establecida en el art. 37.5 del E.T. podrán ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el período de reducción en días completos cuando el causante (menor o familiar de 1º de consanguinidad) resida en el extranjero, este período se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulando en su caso a las vacaciones.</p>	<p>Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo</p>	<p>Responsable RRHH Zona</p>	<p>Anualmente</p>
<p>21. Las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del ET.</p>	<p>Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo</p>	<p>Responsable RRHH Zona</p>	<p>Anualmente</p>
<p>22. Realizar acciones de formación sobre el II Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A., donde incluyan acciones de sensibilización al respecto</p>	<p>Comunicados específicos repartidos, nº de campañas realizadas.</p>	<p>Responsable de formación</p>	<p>Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.</p>
<p>23. El padre durante el los siguientes 4 meses, desde el nacimiento de hijo o hija, podrá flexibilizar su jornada y horario dentro de su jornada diaria y ordinaria.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p>	<p>Responsable RRHH Zona</p>	<p>Anualmente</p>
<p>24. Aumentar la licencia por nacimiento de hijo/a en 2 días más para aquellos padres que disfruten al menos 2 semanas de la cesión de la suspensión del contrato por maternidad por parte de la madre.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p>	<p>Responsable RRHH Zona</p>	<p>Anualmente</p>

<p>25. Aumentar de dos a cinco días de permiso no retribuido acumulable al permiso de paternidad que se podrá disfrutar inmediatamente después o de manera fraccionada durante los cuatro meses siguientes desde el nacimiento, adopción o acogimiento, manteniendo la empresa la cotización, cuando el recién nacido tenga una discapacidad superior al 33%</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p>	<p>Responsable RRHH Zona</p>	<p>Anualmente</p>
<p>26. Posibilidad de fraccionar el permiso recogido en convenio colectivo con motivo de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica dentro del periodo de los primeros quince días a contar desde el hecho causante</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p>	<p>Responsable RRHH Zona</p>	<p>Anualmente</p>
<p>27. Realizar un estudio de la percepción y valoración por parte de la plantilla de tiendas de las medidas de conciliación y beneficios sociales, con la finalidad de poder identificar oportunidades de mejora en este ámbito</p>	<p>Documento</p>	<p>David Soriano/ Zona RRHH</p>	<p>A la finalización de II Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A.</p>
<p>28. Adaptación del horario para asistir a las clases de preparación al parto se extenderá también al padre, con el fin de fomentar una paternidad responsable</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p>	<p>Responsable RRHH Zona</p>	<p>Anualmente</p>
<p>29. Se incluye excedencia para personal de tienda con reserva de puesto de trabajo de hasta un mes para cubrir necesidades personales, podrán unirse a licencias retribuidas justificándose debidamente. Con las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No se podrá unir a vacaciones excepto en periodo de adaptación escolar</li> <li>✓ El periodo mínimo de disfrute será de 10 días</li> <li>✓ Si concurren dos peticiones simultáneamente en el mismo centro se valorará</li> <li>✓ No podrán coincidir los puestos de responsabilidad al mismo tiempo</li> <li>✓ Se excluirán periodos de fuerte venta (Black Friday, rebajas y Navidad)</li> </ul>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p>	<p>Responsable RRHH Zona</p>	<p>Anualmente</p>

# VIOLENCIA DE GÉNERO

## DIAGNÓSTICO

En los últimos años, en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, se han realizado acciones con motivo del día internacional de la eliminación de la violencia de género contra la mujer, celebrado el 25 de noviembre.

Dos ediciones al año del programa SALTA en Madrid y Barcelona. SALTA es un proyecto que persigue integrar en el mundo laboral a personas que están en riesgo de exclusión social, ofreciendo formación en todas las áreas necesarias para trabajar en nuestro negocio y culminando con un contrato de trabajo en cualquier cadena del grupo.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Continuar informando a la plantilla a través de la TGT e INET de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el II Plan de Igualdad de Grupo Massimo Dutti, S.A.	Chequeo de la difusión por TGT e INET	Sandra Mondéjar	Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.
2. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Responsable RRHH Zona	Anualmente
3. En el marco de la empresa Massimo Dutti, recoger el protocolo de actuación del grupo Inditex, dándolo a conocer a toda la plantilla a través de la TGT e INET.	Plantilla informada a través de la TGT e INET	David Soriano	Se mantiene la buena práctica recogida en I Plan de Igualdad.
4. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Responsable RRHH Zona	Anualmente
5. Mantener que, en los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento y mudanza. Esta compensación económica se podrá sustituir por un permiso retribuido de cinco días como mínimo para buscar un nuevo domicilio.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Responsable RRHH Zona	Anualmente
6. Continuar no computando como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, siempre que estén justificadas.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida	Responsable RRHH Zona	Anualmente
7. Continuar informando a la Comisión de Seguimiento del Plan del nº de casos de mujeres víctimas de género tratados y acciones tomadas.	Acta de la Comisión	Responsable RRHH Zona	Anualmente



II PLAN DE IGUALDAD  
GRUPO MASSIMO DUTTI S.A

26/04/2017