

**PLAN DE IGUALDAD DE STRADIVARIUS**

## **INDICE**

**1. INTRODUCCION**

**2. ESTRUCTURA**

**3. DEFINICIONES**

**4. AMBITO DE APLICACIÓN**

**5. VIGENCIA**

**6. OBJETIVOS GENERALES, OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS**

**7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION**

**8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION**

^

## 1. INTRODUCCION

**Stradivarius España S.A.**, Stradivarius se creó en el año 1994 dando lugar a un concepto de tienda innovador ofreciendo a sus clientas toda una experiencia de compra. Gracias a su gran trayectoria, en 1999 fue adquirida por el Grupo Inditex.

Stradivarius es tendencia de pasarela que se adapta perfectamente a las necesidades diarias de sus clientas.

Brindando la oportunidad de interpretar la moda a su manera y animando a su público a que use su imaginación para combinar sus colecciones, consigue llenar la calle de mujeres que irradian un estilo único y personal.

Una moda en constante movimiento que tiene como esencia el glamour y el estilo que toda mujer desea poseer.

El espíritu Stradivarius es femenino, fresco y creativo. Stradivarius es el sueño y la fantasía de un mundo real y tiene como objetivo hechizar a su público a través de sus diseños.

Con el objetivo de que cada mujer adquiriera su estilo propio, Stradivarius ofrece un amplio abanico de colecciones de moda y complementos. Sus creaciones están inspiradas en el mundo actual y siguen las últimas tendencias.

Realizando un exhaustivo análisis de la demanda de la calle y dotando las colecciones de un toque de fantasía, consigue acercar el producto a las necesidades del armario de cada clienta. Stradivarius cuida los diseños, los tejidos y los accesorios para la chica que se mueve por lo actual y sabe donde conseguirlo.

Temporada tras temporada, las colecciones hacen que el estilo de la mujer evolucione y que vista a la vanguardia de la moda de cada momento.

Actualmente, Stradivarius está presente en 46 países:

1. Andorra 2. Bahrain 3. Bulgaria 4. China 5. Croatia 6. The Czech Republic 7. Colombia 8. Cyprus 9. The Dominican Republic 10. Egypt 11. El Salvador 12. Estonia 13. France 14. Greece 15. Guatemala 16. Hong Kong 17. Hungary 18. Indonesia 19. Ireland 20. Italy 21. Jordan 22. Kazakhstan 23. Kuwait 24. Latvia 25. Lebanon 26. Lithuania 27. Malta 28. Montenegro 29. Morocco 30. Oman 31. Poland 32. Portugal 33. Qatar 34. Romania 35. Russia 36. Saudi Arabia 37. Serbia 38. Singapore 39. Syria 40. Slovakia 41. Slovenia 42. Spain 43. Thailand 44. Turkey 45. United Arab Emirates 46. Ukraine

### MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES.

---

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

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

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

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

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Stradivarius España S.A. tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

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

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

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

## **COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD**

---

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

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

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

## **CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN**

---

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles, de conformidad con lo establecido en el Plan.

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

## 2. ESTRUCTURA

---

El Plan de Igualdad de Stradivarius España S.A. 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, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación, sensibilización en igualdad y todo lo relacionado a la violencia de género.
- II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

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

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

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

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

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

- **OBJETIVOS GENERALES**
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- **INDICADORES**
- **MEDIDAS**
- **PERSONAS RESPONSABLES**
- **PLAZOS DE EJECUCIÓN**

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

- 0. RESPONSABLE DE IGUALDAD**
- 1. ACCESO A LA EMPRESA**
- 2. CONTRATACIÓN**
- 3. PROMOCIÓN**
- 4. FORMACIÓN**
- 5. RETRIBUCIÓN**
- 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
- 7. SALUD LABORAL**
- 8. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**
- 9. VIOLENCIA DE GÉNERO**
- 10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**



### 3. DEFINICIONES

---

#### Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

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

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

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

#### Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

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

#### Discriminación directa e indirecta.

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

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

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

#### Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

#### **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

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

#### **Discriminación por embarazo o maternidad.**

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

#### **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. (Art. 9 Ley 3/2007).

#### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

#### **Acciones positivas**

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

#### **Tutela jurídica efectiva**

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

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

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

**4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN**

---

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español de Stradivarius España S.A. y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla.

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

**5. VIGENCIA**

---

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

Tres meses antes de la finalización de la vigencia. las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

## OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE STRADIVARIUS

### OBJETIVOS GENERALES

- 1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.**
- 1.2. Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).**
- 1.3. Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.**
- 1.4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad de tareas entre mujeres y hombres.**

## 0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Designar una 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, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Persona designada	Estrella Hoyos Mireia Gimeno	6 meses tras la firma del plan

## 1. ACCESO y SELECCIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Revisar todos los documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	Agente de igualdad	Inmediato
2. Revisar un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista), siendo utilizado en todos los procesos de selección, especialmente en Estructura.	Documento del procedimiento.	Agente de igualdad	Inmediato
3. Publicitar en las ofertas de empleo (externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas	RRHH Zona RRHH Central	Inmediato
4. Garantizar que el manual de acogida es entregado a todas las nuevas contrataciones, e introducir un apartado de Igualdad de Oportunidades en el mismo.	Nº de manuales pedidos	Daniela Carballo RRHH Zona	12 meses (una vez agotado stock actual)
5. Informar al personal encargado del acceso a la empresa, incluidos los encargados y segundos, en la aplicación de los contenidos del procedimiento estandarizado de selección, y asegurar que en la formación de nuevas incorporaciones, existe el módulo de selección revisado.	Número de personas informadas según cargo de responsabilidad / Número de personas que participan en los procesos. Contenidos de la información en igualdad.	Daniela Carballo	Inmediato
6. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo de Central y su resultado (número de personas seleccionadas y contratadas finalmente) para su traslado a la Comisión de Seguimiento. La Comisión de Seguimiento decidirá anualmente sobre que procesos de selección se tomaran los datos y metodología para obtenerlos.	Nº de mujeres y hombres contratados/seleccionados.	Teresa Boixadera	Inicio 2016

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Mantener la igualdad de trato y oportunidades como principio fundamental de las políticas de acceso</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Mantener, como principio general que, en las nuevas aperturas, campañas especiales, y vacantes en general, tendrán prioridad las personas de la plantilla actual que quieran trasladarse y/o aumentar su jornada, frente a contratación externa, siempre que cumplan con los requisitos del puesto.	Nº de traslados voluntarios Nº de personas que aumentan su jornada	RRHH Zona	Inmediato
2. Publicar las vacantes (y sus requisitos) en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, así como los futuros (reuniones de trabajo, presentaciones a la plantilla, correo electrónico, tablón de anuncios, y TGT, etc.), garantizando que la información sea accesible a todo el personal priorizando la información interna.	Número de convocatorias de vacantes ofertadas / Número de vacantes publicadas <u>Vacante</u> =Puesto a cubrir superior a 6 meses o indefinido	RRHH Zona RRHH Central	Inmediato
3. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías o puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento según tablas 2.1, 3.1 y 2.5 y 3.5, del cuestionario de diagnóstico de Septiembre 2013.	Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, categorías o puestos.	Agente de Igualdad	Anual

## 2. CONTRATACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Hacer un seguimiento para mantener los porcentajes actuales de contratación indefinida.	Incorporaciones por tipo de contrato (Indefinido y Eventual) y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato (indefinido y eventual) y sexo.	Agente de Igualdad	Anual
2. Como principio inspirador en la política de contratación, la plantilla actual de la empresa tendrá preferencia en el aumento de horas de trabajo frente a la contratación externa.	Nº variaciones de jornada x mes x centro / nº contrataciones temporales x mes x centro	RRHH Zona RRHH Centro	Anual
3. Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes superiores a 6 meses o indefinidas, de tiempo completo o de aumento de jornada, a través de los medios habituales que utiliza la empresa.	Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación.	RRHH Zona RRHH Centro	Anual
4. Elaborar e implantar un formulario estandarizado de solicitud de incremento de jornada. De las peticiones formuladas se dará copia al trabajador o trabajadora con el recibí de la empresa. Se dará copia del formulario implantado y el listado de trabajadoras y trabajadores afectados por el incremento de jornada a la Comisión de Seguimiento.	Formulario implantado.	Estrella Hoyos	6 meses a la firma del plan
5. Mantener la práctica de cubrir una vacante de mayor jornada, de forma escalonada (siguiendo un orden lineal de más a menos) y/o utilizando contratación externa, cuando no se cumpla el perfil demandado.	Nº variaciones de jornada / mes	Dpto Laboral	Anual
6. Hacer un seguimiento de la contratación (incorporaciones y bajas), así como de la rotación de la plantilla analizando los datos por departamentos, puesto de trabajo y modalidad de contratación (temporal e indefinido)	Nº incorporaciones/bajas en estructura y tienda x dpto x puesto de trabajo desglosado por indefinidos y temporales según tabla cuestionario de igualdad	Agente de Igualdad	Anual

7. La empresa de manera progresiva, establecerá una jornada mínima diaria de 4 horas continuada, salvo opción voluntaria del trabajador.	Se elegirá una muestra de 5 tiendas	RRHH Zona	A partir del 2015
8. Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, se intentará contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos. Se informará de la contratación de personas con discapacidad desagregadas por sexo.	Nº de mujeres y hombres con discapacidad contratados/ nº total de personas con discapacidad contratadas.	Mireia Gimeno	Anual
9. Recoger información estadística desagregada por sexo según tabla cuestionario de diagnóstico 2.3/3.3/2.5/2.6/3.5/3.6.	Datos referenciados en tabla cuestionario diagnóstico	Agentes de Igualdad	Anual

### 3. PROMOCIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, conocidos por toda la plantilla y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
Revisar la evaluación de desempeño para garantizar que el proceso se rija por criterios y principios de valoración objetivos y homogéneos para toda la plantilla.	Evaluación de desempeño revisada y en funcionamiento para toda la plantilla Nº de promociones de mujeres/nº total de promociones	Estrella Hoyos	12 meses, informe anual 03/2015
2. Realizar un seguimiento por RRHH de la publicación de las vacantes en los centros de trabajo, así como de la cobertura de las mismas, trasladando las posibles incidencias a RRHH de Central	Nº de vacantes publicadas y comunicadas / nº vacantes convocadas	RRHH Zona RRHH Central	Inmediato
3. Priorizar la cobertura de las vacantes a través promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Nº de vacantes cubiertas internamente / Nº total de vacantes de dichos puestos.	RRHH Zona RRHH Central	Inmediato
4. Formar 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.	Nº de personas (mujeres y hombres) formadas según su puesto/ Nº de personas responsables que influyen en el proceso de promoción	Daniela Carballo	18 meses
5. Mantener la buena práctica de dar a conocer el proyecto INTALEN y registrar, a través de él, el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente.	Nivel de formación registrado y actualizado Datos entregados a la Comisión de seguimiento.	RRHH Zona	Inmediato
6. Hacer un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida, entiendo como promoción incremento de responsabilidad. Seguir formato tablas 16 y 17 Cuestionario de Diagnóstico.	Nº Hombres y mujeres promocionados	Agente de Igualdad	Inmediato

7. RRHH Zona informará a la persona candidata, si lo pide por escrito, sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Número de personas informadas	RRHH Zona	6 meses
8. Se informará a la Comisión de Seguimiento, de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos ...), que quedarán publicados en la oferta de vacante.	Ofertas Publicadas	Agente de Igualdad	Anual
9. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando puesto de trabajo, departamento (estructura), puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada, según tablas 16 y 17.	Número de mujeres y hombres promocionados, indicando puesto de trabajo de origen y destino	Agentes de Igualdad	Anual
10. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento	- Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas - Número de hombres seleccionados / número de personas consideradas	Agentes de Igualdad	Información correspondiente al año 2016

## 4. FORMACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción, formación y comunicación. Formar a cada departamento responsable de implantar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.	Nº de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos	Daniela Carballo	18 meses (plan de formación 2015)
2. Formar a las personas que integran la comisión de seguimiento del plan en materias de política de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo. Una vez formadas las personas que consten en la constitución de la comisión de seguimiento, cualquier cambio en la misma a decisión de los sindicatos firmantes del plan o de la empresa deberán ser formadas por cada una de las partes.	Nº de personas formadas / Nº de personas que componen la Comisión.	Daniela Carballo	6 meses tras la firma del plan
3. Incluir módulos de igualdad en la información dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos intermedios.	Nº de módulos de igualdad	Daniela Carballo	12 meses
4. Garantizar que todas las personas de la Estructura de la empresa, tienen información específica en Igualdad de Oportunidades.	Garantizar acceso	Daniela Carballo	12 meses
5. Informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad.	Nº de personas informadas/ Nº de personas de la plantilla.	Daniela Carballo	12 meses
6. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Nº de materiales revisados/ nº de manuales-materiales editados	Daniela Carballo	Plan Formación 2015
7. La Comisión de Seguimiento, con representación de las dos partes, podrá participar en todas aquellas acciones formativas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y realizará el control y seguimiento de las mismas.	Nº cursos en los que participa la Comisión de Seguimiento/ nº total de cursos de igualdad impartidos.	Daniela Carballo	Plan Formación 2015

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.:</b> Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. La empresa se compromete a hacer accesible el Plan Formación a toda la plantilla.	Evidenciar acceso.	Agente Igualdad	12 meses
2. La empresa se compromete a mejorar el sistema de detección de necesidades de formación de la plantilla.	Procedimiento de detección de necesidades de la plantilla.	Daniela Carballo	12 meses
3. Las personas en situación de suspensión de contrato o excedencias por cuidado de hijo y familiar, podrán comunicar previamente a la empresa su deseo de asistir a cursos de formación si se impartieran durante ese tiempo, que será a quienes la empresa específicamente lo comunique.	Nº de personas por sexo que han pedido acceso a la formación / Nº de personas informadas	Daniela Carballo	12 meses
4. Realizar la formación, siempre que esté vinculada al puesto de trabajo, dentro del horario laboral. Las personas, con reducción de jornada por cuidado de hijo/a o familiar, tendrán un preaviso en su convocatoria al curso, de 21 días, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Nº horas realizadas en horario laboral/nº de horas de formación total.	Daniela Carballo	Plan de Formación 2015
5. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional, cuando sea necesario, a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración.	Nº personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad o paternidad o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas/ nº personas en suspensión de contrato por maternidad o paternidad que se reincorporan.	Daniela Carballo	6 meses
6. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, por categoría y puesto de trabajo, según el tipo de curso y número de horas.	Informe elaborado que incluya: Número de acciones formativas según grupo/puesto desagregado por sexo  Número de horas formativas por tipo de formación y desagregado por sexo.	Daniela Carballo	12 meses

## 5. RETRIBUCIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Realizar un estudio salarial por puesto y sexo en el ámbito de aplicación estatal, siguiendo el mismo esquema que viene recogido en el cuestionario de diagnóstico de igualdad presentado según tabla b.4 desglosando salario fijo y variable	Informe anual de análisis salarial	Agente de igualdad	Anual
2. En caso de detectarse desigualdades, se procederá a analizar en mayor detalle los datos y, de constatar y detectarse desigualdades, se valorará y en su caso, acordará, la realización de un plan que contenga medidas correctoras.	Plan de acción realizada.	Agente de igualdad	Anual
3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y comunicando los criterios de los complementos salariales variables (comisiones).	Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos. Informe de la comisión on-line. Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas y categorías.	Agente de igualdad	Anual

## 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO: 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Difundir mediante un folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007 y las que amplía el plan de igualdad así como comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación, entregando esta información en mano, incluso a las nuevas contrataciones.	Folleto y comunicaciones realizadas.	Agente de Igualdad	Anual
2. 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 y ascenso, retribución, acceso a la formación, así como la disminución en el resto de sus condiciones laborales.	Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos de conciliación. Informe de las personas que disfrutan de permisos de conciliación que acceden a la formación Nº personas promocionadas por sexo y tipo de jornada (reducción jornada, tiempo parcial y tiempo completo).	Agente de Igualdad	Anual
3. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato eventual o indefinido, de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento	Nº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres según tabla 11 y 12 cuestionario, anexo 2.	Agente de Igualdad	Anual

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Crear canales de comunicación que permitan proponer medidas, hacer aportaciones o comentarios sobre propuestas de conciliación ya existentes y trasladarlas a la Comisión.	Propuestas de medidas Canal Creado	Agentes de Igualdad / Comisión Seguimiento	Seguimiento Anual
2. Mantener la buena práctica de posibilitar la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares).	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres la adaptación.	Agente de Igualdad	Anual
3. Establecer un calendario laboral (mínimo mensual) para toda la plantilla de la empresa para poder organizarse y así conciliar la vida personal, familiar y laboral, siendo este conocido por la plantilla un mes antes de su implantación.	Muestra representativa de 5 tiendas	Agente de Igualdad	Anual
4. Reducción de jornada y/o adaptación de la misma (sin reducirla), temporalmente, por estudios oficiales y debidamente acreditados. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su jornada habitual. Periódicamente se deberá entregar certificado justificando aprovechamiento de los mismos, de no ser así no tendría acceso a esta medida.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona	Anual
5. Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes (según criterio de la ley de dependencia), con reserva del puesto de trabajo durante todo este tiempo de excedencia. Se deberá presentar solicitud de reconocimiento de familiar dependiente a la autoridad oficial correspondiente y posteriormente resolución oficial. Si la persona que pide la excedencia así lo manifiesta, y con el objetivo de que continúe durante el tiempo de suspensión vinculado con el centro de trabajo, podrá solicitar a la empresa que le remita las publicaciones internas del mismo, así como información de interés de la empresa.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. Nº de mujeres y hombres que han vuelto a su puesto de trabajo después de la excedencia.	Agentes de Igualdad	Anual
6. Conceder permisos recuperables o no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona	Anual
7. Permiso recuperable o no retribuido por el tiempo necesario para la realización de gestiones previas a las adopciones o acogimientos.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona	Anual
8. Excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional. Si la persona que pide la excedencia así lo manifiesta, y con el objetivo de que continúe durante el tiempo de suspensión vinculado con el centro de trabajo, podrá solicitar a la empresa que le remita las publicaciones internas del mismo, así como información de interés de la empresa.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona	Anual

9. Establecer un permiso recuperable o no retribuido para los trabajadores/as con descendientes menores para atender situaciones que exijan su presencia. La concesión dependerá de la operativa de la tienda y siempre que no sea posible hacerlo fuera del horario y debidamente justificadas.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona	Anual
10. El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad), recogido en cada uno de los convenios provinciales, podrá ser solicitado de forma fraccionada.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona	Anual
11. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares, según criterio de la ley de dependencia). Para su concesión se deberá presentar solicitud de reconocimiento de familiar dependiente a la autoridad oficial correspondiente y posteriormente resolución oficial positiva. En caso contrario perderá la preferencia o se le retornará su puesto de origen.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH Zona	Anual
12. Considerar como retribuidos, los permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes (menores y familiares, según criterio de la ley de dependencia). Para su concesión se deberá presentar solicitud de reconocimiento de familiar dependiente a la autoridad oficial correspondiente y posteriormente resolución oficial positiva. En caso contrario se considerarán no retribuidos los permisos disfrutados.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida x sexo	RRHH Zona	Anual
13. 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 periodo de reducción en días completos cuando el causante (menor o familiar) resida en el extranjero. Este periodo se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulado, en su caso, a las vacaciones.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida x sexo	RRHH Zona	Anual
14. Facilitar el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras, para padres o madres separados/as, divorciados/as, siempre adaptado al régimen establecido. La empresa podrá requerir periódicamente la vigencia de dicho acuerdo y adaptará el cambio de turno al acuerdo vigente.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	RRHH Zona	Anual
15. Establecer una excedencia de duración no superior a 6 meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho, con derecho a reserva de puesto de trabajo siempre que acredite que no han realizado ninguna actividad laboral, en cuyo caso, perderían la reserva de puesto de trabajo.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	RRHH Zona	Anual
16. Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán preferencia a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes, en la medida que la operativa lo permita. La empresa podrá requerir periódicamente la vigencia de dicho acuerdo o convenio regulador.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	RRHH Zona	Anual

<p>17. Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como de las cotizaciones a la Seguridad Social a jornada completa en aplicación del art 37.5 del ET que da derecho a las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menor de 18 años enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están recogidos en el RD 1148/201. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.</p>	<p>Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo</p>	<p>Silvia Verdaguer</p>	<p>Anual</p>
<p>18. La persona cuyo cónyuge o pareja de hecho permanezca hospitalizado o recibiendo un tratamiento derivado de una enfermedad grave, que requiera acompañamiento, se le adaptarán los horarios, mientras se mantenga la situación, favoreciendo, de esta forma, su conciliación.</p>	<p>Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo</p>	<p>RRHH Zona</p>	<p>Anual</p>
<p>19. Establecer el periodo de vacaciones de 15 días hasta 21 días de verano entre 1 de junio a 30 septiembre. Voluntariamente la plantilla podrá disfrutar sus vacaciones fuera de esos turnos si así lo solicitaran y siempre que las necesidades organizativas de la tienda lo permitan.</p>	<p>Muestra representativa 5 tiendas</p>	<p>RRHH Zona</p>	<p>Anual</p>
<p>20. En la medida que la operativa lo necesite, se mantendrá la buena práctica de Incrementar la jornada o contratación externa, para sustituir las bajas por IT, suspensiones de contrato por maternidad/paternidad, periodos de no trabajo en las adaptaciones o reducciones de jornada por cuidados, licencias, etc., para que el disfrute de derechos de la plantilla no se sostenga con exceso de trabajo, lo que incrementan los riesgos laborales.</p>	<p>Muestra representativa 5 tiendas</p>	<p>RRHH Zona</p>	<p>Anual</p>
<p>21. Siempre atendiendo a las necesidades organizativas del centro, la empresa procurará facilitar turnos especiales para las tardes de Nochebuena y Nochevieja, con el fin de que puedan librar alguno de dichos turnos. Se hará extensible del mismo modo en aquellos casos en que, debido a la condición de horario especial, se decida abrir menor número de horas ese día.</p>	<p>Muestra representativa 10 tiendas</p>	<p>RRHH Zona</p>	<p>Anual</p>
<p>22. Mantener, en la medida que la operativa lo permita, la jornada continuada como prioritaria. En aquellos centros donde actualmente exista jornada partida, se hará un estudio para procurar convertir esta jornada en continuada.</p>	<p>Muestra representativa 5 tiendas</p>	<p>RRHH Zona</p>	<p>Anual</p>
<p>23. Reconocimiento de todos los permisos a las parejas de hecho, incluido el permiso por matrimonio retribuido, siempre que se justifique con el debido registro de parejas de hecho.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p>	<p>RRHH Zona</p>	<p>Anual</p>

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3.: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Realizar un seguimiento del disfrute por parte del padre de la cesión de la suspensión del contrato por maternidad.	Nº de hombres que han disfrutado permiso de maternidad	Agente de igualdad	Anual
2. Licencia retribuida al padre para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Agente de igualdad	Anual
3. Unión del permiso de paternidad a las vacaciones, para posibilitar el desplazamiento del padre cuando el hijo/a haya nacido fuera de España, siendo necesario acreditar que se ha realizado el desplazamiento.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Agente de igualdad	Anual
4. Recordar al trabajador que la ley permite que suspenda su contrato de trabajo por paternidad, que podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la del disfrute del permiso que le correspondiera, aunque haya terminado el año natural.	Medida adoptada	Agente de igualdad	Anual

## 7. SALUD LABORAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Garantizar un embarazo y una lactancia saludables, adecuando las condiciones (equipos, instrucciones, procedimientos, etc.) y tiempo de trabajo (horarios, pausas...) 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.	Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.	Silvia Verdaguer	Anual
2. Revisar la evaluación de riesgos en el embarazo y la lactancia natural de los diferentes puestos de trabajo, que incluya un catálogo de los que están exentos de los mismos, así como los que tengan limitaciones.	Documento de la revisión	Silvia Verdaguer	Anual
3. Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa a través de tabloneros de anuncios y la TGT.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	Silvia Verdaguer	Anual
4. La vigilancia de la salud deberá adaptarse, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia.	Protocolos de Vigilancia de la Salud revisados y adaptados	Silvia Verdaguer	Anual
5. En relación al espacio para los preceptivos descansos de embarazadas y en periodo de lactancia natural, si fuera en centros comerciales donde existiera una ubicación concreta a tal efecto, se comunicaría a la trabajadora. De no existir, tanto en centros comerciales como en tienda, se procederá a enviar una silla especial, previa petición y durante el tiempo que sea necesario.	Número de peticiones de sillas	Silvia Verdaguer	Anual
6. Se hará desde la Comisión de Seguimiento una valoración o análisis de resultados de evaluaciones periódicas sobre riesgos ergonómicos, psicosociales y estudios termohigrométricos por centro de trabajo donde los CSS detecten alguna necesidad de que sean valorados desde la perspectiva de género.	Información trasladada	Silvia Verdaguer	Anual

<p>7. Considerar, en los Planes de PRL, 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 y psicosociales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en la que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</p>	<p>Datos de siniestralidad y enfermedad profesional por sexo  Estudios e investigaciones por sexo</p>	<p>Silvia Verdaguer</p>	<p>Anual</p>
<p>8. Dar a conocer a los trabajadores y trabajadoras los planes de prevención y evacuación en caso de incendio.</p>	<p>Planes conocidos por la plantilla. Nº de simulacros realizados por centro de trabajo.</p>	<p>Silvia Verdaguer</p>	<p>Anual</p>
<p>9. Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, así como de toda la documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales que se considere necesaria, desagregada por sexo, según puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados.</p>	<p>Índices de Siniestralidad desagregados por sexo Información sobre PRL solicitada-entregada a la Comisión de Seguimiento</p>	<p>Silvia Verdaguer</p>	<p>Anual</p>

## 8. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.:</b> Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Revisar para adaptar a la legislación y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Revisar el ya establecido código de conducta que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.	Documento del código de conducta.	Agente de igualdad	Inmediato
2. Revisar el Protocolo de Inditex y elaborar un protocolo consensuado con la comisión de igualdad para determinar el procedimiento a seguir en casos de acoso sexual y por razón de sexo.	Documento del protocolo	Agente de igualdad	12 meses
3. Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y medidas de prevención del mismo, entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones (en el manual de acogida).	Medios por los que se ha difundido el protocolo (folletos informativos + reuniones niponas).	Agente de igualdad	12 meses (finalizar el stock a fecha 04/14)
4. Incluir en el Manual de Acogida del Personal la información sobre Prevención del acoso.	Información incluida en el Manual	Agente de igualdad	12 meses (finalizar el stock a fecha 04/14)
5. 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 Estos datos se darán por centro de trabajo	Agente de igualdad	Anual
6. Realizar cursos de formación a Encargados/as, Segundas Encargadas/os y resto de personal que gestiona equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos y personas formadas desagregado por provincias	Daniela Carballo	Plan de Formación 2015

## 9. VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.:</b> Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Consensuar, en el seno de la Comisión de Seguimiento, un procedimiento de actuación para los casos de violencia de género	Procedimiento consensuado e implantado	Agente de Igualdad	12 meses
2. Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad, incluso a las nuevas contrataciones (en el manual de acogida).	Chequeo de la difusión, tabloneros, comunicados, etc.)	Agente de Igualdad	12 meses
3. No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género debidamente justificado.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida	RRHH Zona	Anual
4. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.	nº casos y medidas aplicadas	Agente de Igualdad	12 meses
5. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno, la flexibilidad necesaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectivo su derecho a la protección social integral. Se deberá aportar en el momento de la solicitud, justificante de la denuncia así como sentencia posterior.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Agente de Igualdad	Inmediato
6. Se concederá traslado inmediato, aunque no exista vacante, a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectivo su derecho a la protección social integral. Se deberá aportar en el momento de la solicitud, justificante de la denuncia así como sentencia posterior.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Agente de Igualdad	Inmediato
7. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 18 meses con reserva del puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Agente de Igualdad	Inmediato
8. Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la violencia de género.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida	Comunicación Inditex	Anual

## 10. CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.:** Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar y corregir, si fuera necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (TGT, manual de acogida, tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista	Agente de Igualdad	24 meses y posteriormente continuo
2. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos, las memorias anuales, etc.), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Nº de canales revisados/ Nº total de canales. La comunicación externa se realiza en términos no sexistas.	Agente de Igualdad	24 meses y posteriormente continuo
3. Establecer un canal de comunicación de abajo a arriba para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias a rrhh zona	Canal establecido	RRHH Zona	12 meses
4. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página 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 = tiende a 1	Agente de Igualdad	Plan Formación 2015
5. Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla.	Chequeo a comunicados, mensajes, etc. Nº Canales revisados/nº total canales	Agente de Igualdad	Anual

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2. : Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, a través de los tableros de anuncios y creando un enlace sobre "Igualdad de oportunidades" en la intranet, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.	Agente de Igualdad	12 meses
2. Utilizar, en la página web, los logotipos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Utilización de logotipos /totalidad de campañas realizadas	Comunicación Inditex	6 meses
3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras del ámbito de RRHH de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios.	Nº de empresas colaboradoras informadas/ Nº de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1	Agente de Igualdad	12 meses
4. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono...) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad, comprometiéndose a darles solución.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	Agente de Igualdad	12 meses
5. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña interna específica de difusión del mismo.	Nº de ejemplares editados y difundidos. sesiones informativa (asistentes	Comunicación Inditex	12 meses

## 11. COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará 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 Stradivarius España S.A.. Dicha comisión se constituirá el mismo día de la firma del plan.

### COMPOSICION

La comisión de seguimiento del plan de igualdad de Stradivarius España S.A. será paritaria y estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales firmantes del mismo, en número 2 representantes de la empresa y x representantes de la parte sindical que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

2 representantes

Por la parte sindical:

X por parte de xxxx

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

Funciones:

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- ✓ La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

Atribuciones generales de la comisión

- ✓ Interpretación del plan de igualdad
- ✓ Seguimiento de su ejecución
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este plan hayan atribuido a la comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la comisión

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Concretamente, en la fase de Seguimiento, se deberá recoger información sobre:
  - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
  - El grado de ejecución de las medidas
  - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento
  - La identificación de posibles acciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia a los dos años, desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- ✓ En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
  - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
  - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos
  - El grado de consecución de los resultados esperados
  - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
  - El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
  - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas
  - Los cambios producidos en las medias y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
  - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
  - Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo de mando, de la plantilla en general, etc.

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, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

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

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá como mínimo cada seis meses durante el primer año de vigencia y cada año los siguientes, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes firmantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

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.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo, las partes, acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

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

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

Medios:

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

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

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

Las horas de reunión de la Comisión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de trabajadores y trabajadoras.

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

Solución extrajudicial de conflictos

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

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas, desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todo caso, a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).