

Por FETICO

Alfredo García
Leticia Fernández

Por CCOO

Elihu Gómez
Mayte Lodeiro

Por UGT

Raquel Romero
Mayte Mellado

Por USO

Mª del Carmen Ramos
Cristina Castillo

Por LEROY MERLIN

Emilio Ruiz-Rosa
Eva Hernández
Marta Arellano

ACTA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO DE LEROY MERLIN ESPAÑA, S.L.U.

ACTA FINAL

En Madrid, a 25 de julio de 2012.

A las 12:00 horas del día indicado, comienza reunión de la **Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Leroy Merlin España, S.L.U.**

Tras un largo periodo de negociaciones que se inició el 23 de septiembre de 2008 con algún periodo importante de suspensión temporal del proceso, y tras el estudio por todas las partes de la versión aportada por la empresa el 14 de junio y de la recogida de algunas de las peticiones que la parte sindical realizó en la reunión del 9 de julio, la empresa envió una nueva propuesta el 19 de julio, tras la cual se recibieron aportaciones de los sindicatos, culminándose la negociación dentro de la Comisión de Igualdad con acuerdo respecto de la última versión del PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LEROY MERLIN ESPAÑA.

La Empresa agradece a la Comisión de Igualdad, así como personalmente a todas las personas que a lo largo de este periodo han dedicado su tiempo y buena predisposición en la elaboración, construcción y redacción del Plan de Igualdad, para que este proceso culminará en dotar a todos los empleados/as de LME de su PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO, siendo consientes de que este Plan debe ser una herramienta estratégica para hacer de la igualdad un valor integrado en el día a día de la Empresa y en todas sus áreas y que es un punto de partida.

Asimismo la representación sindical traslada que el Plan es un punto de partida para avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en Leroy Merlin España, manifestando su acuerdo con el contenido USO, UGT y FETICO, a su vez CCOO pone de manifiesto que a día de hoy la valoración inicial del documento final les parece insuficiente y que necesita tiempo para la valoración definitiva del mismo en interno.

En aplicación del art. 6 de la Comisión de Igualdad, esta Comisión elevará el presente acuerdo de Plan de Igualdad al Comité Intercentros de septiembre de 2012 para que valide y ratifique el acuerdo alcanzado en esta Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato.

El Plan de Igualdad aprobado por esta Comisión se adjunta al presente acta de cierre y acuerdo que se firma por todos los que han aprobado el Plan.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión a las 17:45 horas en lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Plan de igualdad de trato y oportunidades entre Mujeres y Hombres

Leroy Merlin España

1. INTRODUCCIÓN	6
2. ESTRUCTURA	7
3. DEFINICIONES	10
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	13
5. VIGENCIA	13
6. OBJETIVOS GENERALES	13
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS	13
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	15
9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16

1. INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Leroy Merlin está especializada en el acondicionamiento y la decoración del hogar y su **finalidad es mejorar la calidad de vida de sus clientes, ayudándoles a crear hogares más personales, prácticos, cómodos, seguros y sostenibles**. La compañía ayuda y acompaña a sus clientes en la construcción, mantenimiento, mejora y disfrute del hogar. En definitiva, es el cómplice experto que ayuda a sus clientes a hacer realidad el hogar de sus sueños.

Leroy Merlin es la primera compañía en desarrollar el concepto de gran superficie especializada en el acondicionamiento del hogar en España. En 1989 inauguró su primera tienda en España y en poco más de 20 años se han abierto 50 establecimientos en todo el territorio nacional.

La Empresa ofrece productos, soluciones y servicios en decoración, bricolaje, jardinería y construcción dirigidos principalmente al consumidor final. Cada año pasan más de 26 millones de personas por las tiendas Leroy Merlin. Leroy Merlin da trabajo en España a más de 8.000 empleados y la cifra de ventas en 2011 fue de 1.461 millones de euros. En la actualidad Leroy Merlin está presente en 15 de las 17 Comunidades Autónomas españolas.

Leroy Merlin cuenta en España con mas **8.000 colaboradores/as siendo cada uno de ellos la parte más importante y necesaria para el buen funcionamiento del conjunto de la empresa y son los que han construido la realidad de lo que es hoy Leroy Merlin España.**

Leroy Merlin es una compañía con un **modelo de negocio descentralizado**, lo que permite a las tiendas una mayor adaptación local en cuanto a producto y soluciones y una máxima autonomía en la gestión del negocio, consiguiendo una toma de decisiones ágil y coherente con las necesidades de cada mercado local.

Los factores clave del éxito de Leroy Merlin radican en la capacidad de adaptación local y en la responsabilidad que concede a sus equipos para que actúen de forma cercana a su realidad. Por ese motivo, la empresa fomenta la toma de decisiones y corresponsabilización con los resultados, favoreciendo la autonomía, al mismo tiempo que permite el intercambio de experiencias y buenas prácticas y la optimización de los medios.

Para ello la empresa se construye sobre tres grandes pilares:

- El Proyecto de Empresa
- Los Valores
- Compartir el Querer, el Saber, el Poder y el Haber

A lo largo de 2007, en un ejercicio en el que participaron todos los colaboradores de Leroy Merlin España revisaron el Proyecto de Empresa y los Valores de la Compañía.

El Proyecto de Empresa

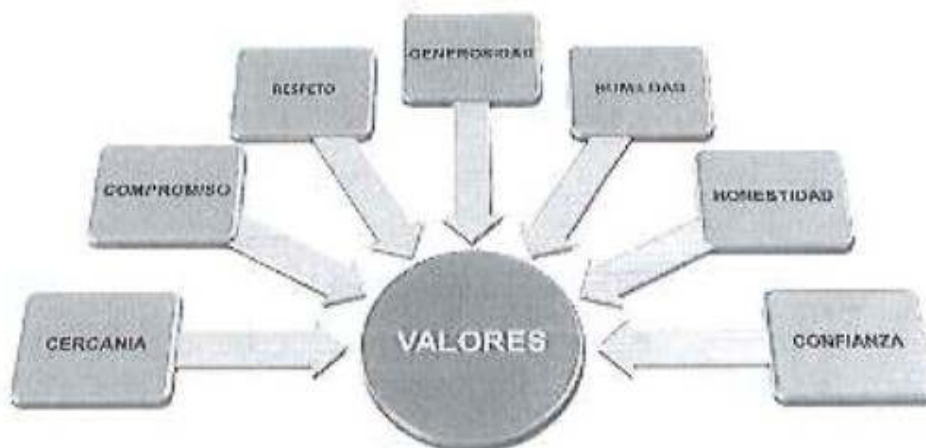
El Proyecto de Empresa de Leroy Merlin España expresa la esencia de la compañía, definiendo las directrices de su comportamiento. **Es el marco de referencia de todos los colaboradores de Leroy Merlin**, ayudándoles a hacer realidad sus aspiraciones individuales y alcanzar objetivos comunes, participando así en el éxito de la empresa.

Se articula en 4 ejes fundamentales: equipo, excelencia, entorno y resultados. En el centro de todo está el cliente, que es la principal razón de ser hacia quien se enfocan todos los esfuerzos.



Los Valores

La compañía se rige por 7 Valores que guían la conducta de sus equipos. Expresan principios. Dicen cómo se es y cómo se actúa en Leroy Merlin, reflejando una manera de pensar y de hacer, con las propias palabras de sus colaboradores. Viviendo estos valores se sustenta el Proyecto de Empresa en el día a día.



Compartir el Querer, el Saber, el Poder y el Haber

En un modelo basado en la escucha al cliente y el servicio, **la apuesta por las personas se sitúa en el corazón de la empresa, siendo la política de RRHH un factor esencial dentro del modelo de empresa.** La participación es el elemento clave de la cultura y filosofía de la empresa. La esencia de la política de Recursos Humanos de Leroy Merlin gira en torno a cuatro ejes que marcan la cultura y filosofía de la compañía:

- **Compartir el Querer**
 - Leroy Merlin busca personas capaces de asumir responsabilidades y tomar decisiones. Que participen plenamente en el proyecto de su empresa, compartiendo su visión y comprometiéndose con ella para preparar el futuro.
- **Compartir el Saber:**
 - La base de la autonomía está en el acceso a la información y el conocimiento, por parte de todos los colaboradores.
- **Compartir el Poder:**
 - Leroy Merlin ofrece espacios de autonomía a sus

colaboradores, para que pongan en marcha iniciativas de mejora, tomen decisiones y asuman riesgos. Estimulando a cada colaborador para que se convierta en un emprendedor responsable y autónomo.

- **Compartir el Haber**
 - La consecuencia lógica de este modelo de gestión es compartir los resultados económicos de la empresa con cada uno de sus colaboradores a través de **Políticas de participación** que distribuyen parte de los resultados y el progreso de la compañía. En estos momentos el 95% de los colaboradores/as son accionistas.

La compañía repartió por este concepto el 13% de sus beneficios entre todos sus colaboradores durante el año 2011.

Visión

Fruto de este Management Participativo, a principios de 2009 arrancó **Visión**, un proceso que pretende que los 8000 colaboradores/as participen y se involucren de forma continua en el futuro de Leroy Merlin España. Se trata de una iniciativa respaldada e impulsada por GROUPE ADEO que se implanta en filiales maduras con el fin de reimpulsar su desarrollo. España es así el segundo país del grupo en abordar Visión tras la experiencia de Francia en la década de los 90 y primera mitad del año 2000. **Visión produce resultados inmediatos en la dinámica de tiendas, en la implicación de los equipos y en la capacidad de éstos para innovar y superarse a sí mismos.** Desde que se inició el proceso, que se completará este año, se han generado más de 129.389 ideas, han intervenido casi 6.194 participantes y 45 tiendas y departamentos de Servicios Internos y se han realizado 491 experiencias de compra con más de 3.500 colaboradores/as.



N
ES

Diversidad

Leroy Merlin se ha adherido al Charter de la Diversidad, código de compromiso promovido por la Fundación para la Diversidad y apoyado por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, por la Representación de la Comisión Europea en España y también por la CEOE. A través de esta firma, Leroy Merlin reafirma su compromiso de fomentar los Principios de Igualdad, propiciando comportamientos de respeto al derecho de la inclusión de todas las personas y reconociendo los beneficios que brinda la diversidad cultural, demográfica y social en su organización.

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 Leroy Merlin 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.
- 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 Leroy Merlin se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.
El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- 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 existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

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

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

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

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

- **OBJETIVOS GENERALES**
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- **INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**
- **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:

1. ACCESO A LA EMPRESA
2. CONTRATACIÓN
3. PROMOCIÓN
4. FORMACIÓN
5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
6. SALUD LABORAL
7. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
8. VIOLENCIA DE GÉNERO
9. RETRIBUCIÓN
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 o 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 los trabajadores y las trabajadoras 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 para Leroy Merlin, y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla. Se anexa relación de los centros a los que afecta en el momento de la firma.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa 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 5 años, a contar desde su firma. Las partes comenzará la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

6. OBJETIVOS GENERALES

1. Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
2. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
4. Garantizar la igualdad retributiva por el desempeño de trabajo de igual valor y aportación, sin que sea admisible la diferenciación salarial por la condición de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Revisar los procesos de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

MEASURAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Continuar con la revisión del lenguaje y los imágenes de las ofertas de empleo tanto internas como externas: a. Modificar el lenguaje en la descripción y desarrollo de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso, utilizando términos que no refieran a estereotipos de masculinidad o feminidad en cuanto a la cobertura por sexo y/o sexo no determinadas. b. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto como por canales internos (Portal del empleado, LME.net, telefonías internas...) como externos (web, servicios prensa, correo electrónico en tienda...) de las ofertas de la empresa. c. Evitar aquellos que se publican en el medio que sugiera estereotipos de género. d. Revisar el modelo de solicitud de empleo para comprobar el existir preguntas de carácter personal o que contengan discriminación de género.	* Número de ofertas y anuncios revisados respecto al género / número total de ofertas y anuncios revisados. * Modelo de solicitud de empleo revisado.	Dirección de Selección	1 año a la firma del Plan
2. Revisar la oferta de reclutamiento desde la perspectiva de género, para incorporar el Principio de Igualdad en toda su estructura.	Costo de reclutamiento con la inclusión del Principio de Igualdad	Dirección de Selección	1 año a la firma del Plan
3. Elaborar y difundir entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la elección de contratar, protocolos internos de selección no sexista y de recomendación para una selección igualitaria.	Documentación actualizada y difundida	Dirección de Selección	2 años a la firma del Plan
4. Revisar de los contenidos que se da en el sitio web de la empresa para comprobar que no contengan preguntas de carácter personal ni estereotipos de género o que puedan ser discriminatorios por razón de sexo.	Cuántos de entrevista revisados	Dirección de Selección	1 año desde la firma del PI
5. En caso de utilizar Empresas de Trabajo Temporal y Agencias de Colocación para la selección de algún puesto de trabajo, LEROY MERLIN garantizará que estos intermediarios estén informados por escrito sobre la política de igualdad.	Cuántos se incorporados en contrato	Dirección de Selección y Dirección de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan
6. Valorar el diseño y creación de un logo corporativo que represente el compromiso de LEROY MERLIN con la igualdad de oportunidades.	Logo diseñado e incluido en las ofertas de empleo	Dirección de comunicación y Dirección de Selección	1 año a la firma del Plan
7. Reforzar en las ofertas de empleo el compromiso de LEROY MERLIN con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la inclusión de LOGO, en caso de que se valore positivamente el diseño del LOGO.	Nº de ofertas con compromiso total de igualdad	Dirección de Selección	1 año y medio a la firma del Plan
8. Disponer de información detallada de los datos recogidos sistemáticamente, desagregados por sexo, de los procesos de selección (trámites y solicitudes de personas que se presentan al proceso de selección) para los diferentes puestos y centros de trabajo.	Datos por puesto: • Número de candidaturas por sexo presentadas. • Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas preseleccionadas. • Número de hombres preseleccionados / Número de personas preseleccionadas. • Número de mujeres seleccionadas / Número de personas seleccionadas. • Número de hombres seleccionados / Número de personas seleccionadas.	Dirección de Selección	2 años a la firma del Plan
9. Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción, es decir, manager, m-ef y RRHH, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitud discriminatoria.	Nº de personas que intervienen en procesos de selección formadas / Nº de personas que intervienen en el proceso de selección	Dirección de Selección y Dirección de Formación	2 años a la firma del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Fomentar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes puestos

MEIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. En los centros de nueva apertura, en contratación externa, se diseñará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos	Para cada proceso de selección: • Número de mujeres contratadas / Número de personas contratadas • Número de hombres contratados / Número de personas contratadas	Dirección de Selección, RRHH Región y CDT	1 año a la firma del Plan
2. Si existieran todas las solicitudes de traslado a centros de nueva apertura, seleccionando siempre que haya personas candidatas, en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes puestos.	Número de mujeres y hombres en la plantilla que cubren las vacantes de los diferentes puestos/ Número de mujeres y hombres que solicitan cubrir las vacantes de los diferentes puestos	Dirección de Selección y RRHH Región	1 año a la firma del Plan
3. Ampliar las fuentes de reclutamiento: establecer contactos de colaboración con los servicios regionales de empleo, ayuntamientos, entidades y otros organismos públicos, con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir	Número de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas.	Dirección de Selección	1 año a la firma del Plan
4. Establecer que los procesos de selección para cobertura de vacantes se considerarán en primer lugar los candidatos internos	Nº vacantes cubiertas internamente / Nº total de vacantes concedidas	Dirección de Selección	Inmediato
5. Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.	Número de mujeres y hombres seleccionados para cada puesto en los que estén subrepresentados/as	Dirección de Selección, RRHH Región y CDT	Inmediato
6. Disponer de información de los diferentes puestos para hacer el seguimiento de la evolución de la composición por sexo de la plantilla, para su traslado a la Comisión de Seguimiento	Número de mujeres y hombres por puesto de trabajo	Dirección de Gestión de RRHH	Inmediato

CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1: Fomentar la presencia de criterios de igualdad de trato y oportunidades en la contratación.

MEIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar un estudio sobre el impacto de la temporalidad en términos reales.	Nº de horas con trabajo temporal mujeres/ Nº de horas temporales totales Nº de horas con trabajo temporal hombres/ Nº de horas temporales totales Nº de mujeres por tipo de contrato Nº de hombres por tipo de contrato.	Dirección de Gestión de RRHH	2 años a la firma del Plan
2. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo.	Nº de mujeres con contrato temporal transformado en indefinido Nº de hombres con contrato temporal transformado en indefinido	Dirección de Gestión de RRHH	9 meses antes del Plan
3. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo.	Nº de mujeres con contratos a tiempo parcial transformados en tiempo completo Nº de hombres con contratos a tiempo parcial transformados en tiempo completo	Dirección de Gestión de RRHH	6 meses antes del Plan
4. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a los contratos formativos y en prácticas desagregados por sexo.	Nº de contratos formativos y en prácticas por sexo.	Dirección de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan
5. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a los contratos de interinidad para cubrir la jornada vacante por maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidados de menores o familiares o sucesiones por muerte legal.	Número de contratos de interinidad concluidos por sexo y causa.	Dirección de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan
6. Incluir en la EOI la posibilidad de que se manifieste la voluntad de pasar a tiempo completo.	Cuántos recogidos	Dirección de Formación y Gestión de RRHH	2 años a la firma del Plan
7. Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan a tiempo completo, en primer lugar a la que vivieran utilizando, utilizando los medios de comunicación interna de la empresa.	Número de comunicaciones de vacantes a tiempo completo publicadas por correo de trabajo y tablones.	RRHH Tienda y SS	Inmediato
8. En los casos de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada o tiempo completo se aplicará el principio de que en condiciones equivalentes de formación y competencia y siempre que cumpla con los requisitos del puesto de trabajo, tendrá preferencia la persona del mismo sexo mayor número de contrataciones a tiempo parcial para el puesto a cubrir.	Nº de mujeres/hombres que aumenten su jornada/ Nº de personas en plantilla que aumenten su jornada.	RRHH Tienda, RRHH Región, SS y GRI	6 meses a la firma del Plan
9. Informar a la Comisión de Seguimiento anualmente, de la distribución de las contrataciones para analizar la evolución y el grado de equidad de acceso entre hombres y mujeres en función del tipo de contrato.	Porcentaje de mujeres y hombres contratados en función del tipo de contrato	Dirección de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan

FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades, para fomentar la igualdad entre hombre y mujeres

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar acciones de comunicación que permitan la formación sobre los accesos a las herramientas informáticas de la Empresa.	Nº de personas formadas en las herramientas informáticas por sexo / Nº total de personas.	Dirección de Comunicación	1 año y medio a la firma del Plan.
2. Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Formar a cada departamento responsable de desarrollar medidas del plan de igualdad específicamente de la materia correspondiente.	Nº de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos / Nº de integrantes de cada departamento - Fondo a 1	Dirección de Formación	2 años a la firma del Plan.
3. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la mano de obra y recálculo de la asistencia, incluidos mandos y nuevos mandos.	Nº de cursos con módulos de igualdad / Nº de cursos impartidos.	Dirección de Formación	A lo largo de la vigencia del Plan.
4. Informar a la plantilla sobre el Plan de igualdad.	Nº de personas informadas / Nº acciones de la plantilla	Dirección de Comunicación y Gestión de RRHH	Inmediato
5. Garantizar que los futuros cursos, programas y eventos, reflejen un lenguaje y contenido neutro respecto al género.	Nº de cursos internos y externos incorporados	Dirección de Formación	A lo largo de la vigencia del Plan
6. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el Plan de Formación, su grado de ejecución y la participación por tipo de curso de las mujeres y los hombres en el mismo.	Informe trimestral con la totalidad de acciones formativas desarrolladas por sexo	Dirección de Formación	1 año a la firma del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Crear una campaña que de a conocer al personal donde y de qué manera pueden consultar las necesidades formativas puestas a su disposición para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la misma.	Campaña diseñada y lanzada	Dirección de Formación y Comunicación	1 año a la firma del Plan
2. Diseñar y distribuir por los medios habituales un documento que de a conocer al personal de qué manera pueden informar a su manager de su propia detección de necesidades formativas a través de la herramienta DESARROLLO AT.	Documento lanzado	Dirección de Formación y Comunicación	1 año a la firma del Plan
3. Crear un espacio en el portal de empleado en el que el personal pueda consultar la totalidad de las acciones formativas (asociadas y no asociadas).	Espacio creado	Dirección de Formación y Comunicación	1 año a la firma del Plan
4. Establecer un sistema por el que los/as trabajadoras en suspensión de contrato por maternidad y excedencia por cuidados manifesten su interés en participar en los cursos formativos.	Tipo de sistema establecido. Número de solicitudes recogidas por curso	Dirección de Gestión de RRHH	3 meses a la firma del Plan
5. Realizar un seguimiento de la información recibida, para la participación en cursos de formación, a las personas en suspensión de contrato por maternidad.	Nº de personas por sexo a las que se han comunicado las acciones formativas / Nº de personas en la situación descrita. Nº de personas participantes por sexo en acciones formativas.	RRHH Tienda/SSEI	1 año a la firma del Plan
6. Garantizar que el tiempo que se dedica en recibir una formación específica autorizada por el manager en el horario formativo del trabajador, compute como tiempo de trabajo.	Medida implementada	RRHH Tienda/SSEI, RRHH Región, Dirección de Formación y CDT	1 año a la firma del Plan
7. Realizar acciones formativas de recálculo profesional a las trabajadoras y reintegradas en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato por maternidad y excedencias por cuidados, siempre que se hayan dado cambios en los procedimientos de trabajo que justifiquen la necesidad.	Nº de personas reintegradas de las suspensiones de contrato por maternidad o excedencia que participan en las acciones formativas / Nº de personas en suspensión de contrato por maternidad o excedencia que se reintegran	RRHH Tienda/SSEI, RRHH Región y Dirección de Formación y CDT	1 año a la firma del Plan

PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1: Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Publicar las vacantes que se producen por los motivos de rotación habitual de la empresa (portal del empleado, tablones de anuncios, ...)	Nº de vacantes publicadas y comunicadas / A* de vacantes comunicadas	RRHH / Dirección SSI, RRHH Región	Inmediato
2. Crear un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desglosado por sexo y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente.	Nº de niveles de estudios / formación registrados	Dirección de Formación	3 años a la firma del Plan
3. Reforzar el criterio de que las promociones a los puestos de responsabilidad y dirección se realicen internamente, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura interna cumpla los requisitos.	Nº de vacantes de puestos de responsabilidad y dirección cubiertas internamente / Nº total de vacantes de dichos puestos.	RRHH / Dirección SSI y CDT	Inmediato
4. Disponer de información estadística, desglosada por sexo, de los procesos de selección para los diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento. Se indicará el puesto de origen, destino y tipo de jornada.	- Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas - Número de hombres seleccionados / número de personas consideradas	Dirección de Desarrollo	2 años a la firma del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2: Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Poner en marcha un programa de organización del trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para puestos directivos.	Desarrollo del programa con propuestas de actuaciones.	Dirección de Gestión de RRHH	A lo largo de la vigencia del Plan
2. Publicar el perfil competencial exigible para el acceso a los diferentes puestos (nivel profesional, requisitos del puesto, ...)	Publicación electrónica	Dirección de Desarrollo	1 año a la firma del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.3: Fomentar la promoción profesional de la mujer en en todos los procesos relativos al área de promoción.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Comunicar el criterio general de que a igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las mujeres en el acceso a puestos en los que estén subrepresentadas.	Nº de veces que se ha aplicado este criterio. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva.	Dirección de Selección, Desarrollo, RRHH Región y CDT	Inmediato
2. Con el objetivo de corregir la subrepresentación en la empresa en determinados grupos o puestos, se compromete a incluir, siempre que el número de candidatas sea suficiente a igualdad de condiciones de idoneidad, un porcentaje mínimo del 65% de candidatas en los procesos de selección y/o promoción.	Número de mujeres candidatas / Número de personas candidatas = Índice a 0,6	Dirección de Selección, Desarrollo, RRHH Región y CDT	1 año desde la firma del Plan
3. Mejorar el equilibrio actual entre hombres y mujeres promocionados (grupo de mandos), siempre en condiciones de idoneidad, condicionado en el proceso de expansión de la organización y rotación de la plantilla.	Número de mujeres promocionadas / Número de personas promocionadas = índice	Dirección de Selección, Desarrollo, RRHH Región y CDT	A lo largo de la vigencia del Plan

5. CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

MEIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Difundir mediante un folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la Ley 26207 y comunicar los dispositivos en la empresa que respaldan la legislación.	Folleto realizado Comunicaciones realizadas	Dirección de Comunicación y de Gestión de RRHH	1 año a la firma del plan
2. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (portal del empleado, LME.net...) para informar a la plantilla de los permisos, suspensiones de control y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, así facilitando la posibilidad de su disfrute por los workers.	Nº de comunicaciones realizadas	Dirección de Comunicación y de Gestión de RRHH	1 año a la firma del plan
3. Informar sobre los derechos de conciliación que tienen las parejas de hecho.	Información incluida en los folletos y comunicados.	Dirección de Comunicación y de Gestión de RRHH	1 año a la firma del plan
4. Excepción que las personas que se acogen a una jornada distinta de la completa podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promocionados estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación.	Dirección de Gestión de RRHH	Inmediato
5. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo y puesto de trabajo de los diferentes permisos, suspensiones de control y excedencias relacionadas con la conciliación.	Nº de permisos, suspensiones de control y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.	Dirección de Gestión de RRHH	1 año a la firma del plan
6. La Comisión de Seguimiento recibirá propuestas de conciliación que reciba de los colaboradores y las pondrá en común en las reuniones de Comisión que se desarrollen durante la vigencia del Plan, estudiando su viabilidad.	Nº de sugerencias recibidas y aceptadas	Dirección de Gestión de RRHH	1 año a la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Los reuniones de trabajo se realizarán dentro del horario de trabajo establecido, salvo las excepciones recogidas en el Acuerdo de Homogenización entre permisos de presencia obligatorios adicional, no necesariamente acumulables al horario fijado en el calendario, por un máximo de una hora al año para la realización de desplazamientos en materia de prevención de riesgos laborales y/o para la asistencia a reuniones de ocasión, acordada y/o basada, y que serán compensativos como tiempo de trabajo adicional, en los términos y condiciones en el referido Acuerdo.	Salvo las excepciones previstas, todas las reuniones se hacen dentro de la jornada de trabajo habitual.	Dirección de Gestión de RRHH	Inmediato
2. Elaboración de un informe en el que conste el número de peticiones de adaptación de la jornada, sin reducción, por cuidado de hijo y/o familiar.	Informe elaborado y puesto en común en la Comisión de Seguimiento	Dirección de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan
3. El grupo profesional de medida deberá dar apoyo y asesorar, a todo personal, medidas de conciliación para conciliar a la plantilla de la importancia que tienen las mismas en la cultura corporativa de la empresa.	Permisos, suspensiones de control, etc. por asuntos relacionados con el personal adscrito al grupo de medida.	Dirección de Gestión de RRHH	Inmediato
4. Realizar un seguimiento de cuáles son los derechos de conciliación ejercidos por el personal adscrito al grupo profesional de medida (permisos, reducciones de jornada, suspensiones de control y excedencias) para garantizar que el ejercicio de dichos derechos no afecte a su trayectoria profesional.	Informe de seguimiento que contenga los datos de los medidas de conciliación disfrutadas por puesto de trabajo y las variaciones de permiso, reducción, excedencia, etc., que se hayan producido.	Dirección de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan
5. Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.	Medida adoptada	Dirección de Gestión de RRHH	Inmediato
6. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de fertilidad de reproducción asistida, cuando no puedan tener lugar fuera de la jornada de trabajo, previa justificación de que no pueden acudir a un horario distinto al fijado a la trabajadora. Si existe consenso entre manager y/o colaboradora, en lugar de no retribuirse podrá pactarse su recuperación como defecto de jornada.	Nº de veces que se ha solicitado y otorgado.	Dirección de Gestión de RRHH	3 meses a la firma del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
7. Garantizar un permiso no retribuido de dos días para las gestiones previas a las vacaciones informacionales, cuando no puedan tener lugar fuera de la jornada de trabajo, previa justificación de que no pueden realizarse en horario ordinario al faltar al trabajador. Si existe consenso entre manager y el colaborador en lugar de no retribuido podrá pactarse su recuperación como tiempo de jornada.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por caso.	Dirección de Gestión de RRHH	3 meses a la firma del Plan
8. Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de hasta cuatro meses, de carácter fraccional, para las personas en situación de situación incapacitante, cuyo destino como talen desde que exista una pre-nominación de experiencia y hasta la llegada del niño a España.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por caso.	Dirección de Gestión de RRHH	3 meses a la firma del Plan
9. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando la solicitud sea por motivos de cuidado de hijos menores de 6 años de edad y también tener en primer grado de consideración que por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda cuidar por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa justificación de esta situación, siempre que la persona se den condiciones de idoneidad y compatibilidad.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por caso.	Dirección de Gestión de RRHH	3 meses a la firma del Plan
10. Facilitar el cambio de centro de trabajo a otra provincia a los/as trabajadores/as que lo promuevan, para atender situaciones personales relacionadas con el régimen de visitas de hijos cuya custodia ejercen en alternancia de manera compartida, siempre que en el centro al que solicitan su traslado disponga de vacante en el puesto de trabajo que sería desempeñando el trabajador en el centro de origen y con el mismo cumplimiento con los requisitos de idoneidad y compatibilidad requeridos.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por caso.	Dirección de Gestión de RRHH	3 meses a la firma del Plan
11. Fortalecer un modelo sobre la posibilidad de implantar el ejercicio del derecho a la reducción de jornada voluntaria en el artículo 37.1 del ET, acordando en caso contrario, cuando el causante, ya sea menor de ocho años o familiar, resida en el extranjero, y en su caso, desempeñe la función intermitente, así como las posibilidades de acumularlo a las vacaciones.	Forma de mediación	Dirección de Gestión de RRHH	3 meses a la firma del Plan
12. Excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta cuatro por fallecimiento de uno de los progenitores, cuando los hijos son menores de ocho años, acumulables al permiso por fallecimiento.	Medida adoptada	Dirección de Gestión de RRHH	3 meses a la firma del Plan
13. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter permanente o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella para el niño/a, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del cáncer o su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, mielomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, amparado por el sistema del Servicio Público de Salud o el que administrativamente esté de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.	Nº de veces que se ha solicitado la medida por caso.	Dirección de Gestión de RRHH	3 meses a la firma del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.3: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Diseñar y poner a disposición de una canalización específica en la que se recogen las medidas del plan de igualdad, haciendo especial hincapié en las medidas que afectan al sector masculino.	Comunicación específica específica, nº de campañas realizadas.	Dirección de Comunicación y de Gestión de RRHH	3 meses a la firma del Plan de Igualdad
2. Realizar un seguimiento del diseño por parte del comité del cambio de paternidad.	Nº de hombres que han diseñado permiso de paternidad	RRHH (Genda/SSI, RRHH Región y Dirección de Gestión de RRHH)	1 año a la firma del Plan
3. Ofrecer no retribuido a la pareja para acompañar a los cursos de preparación al parto y exámenes prenatales, previa justificación de que no se pueden realizar fuera de la jornada de trabajo. Si existe consenso entre manager y el colaborador, en lugar de no retribuido podrá pactarse su recuperación como tiempo de jornada.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	RRHH (Genda/SSI, RRHH Región y Dirección de Gestión de RRHH)	3 meses a la firma del Plan
4. Ampliación del permiso por nacimiento de hijos no precedido de licencia o readmisión, siendo aplicable también en los casos de adopción y acogimiento, siempre y cuando la madre lo haya pedido al menos dos semanas de su suspensión de actividad por maternidad.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	RRHH (Genda/SSI, RRHH Región y Dirección de Gestión de RRHH)	3 meses a la firma del Plan
5. Cuando el hijo haya nacido fuera de España, posibilitar la emisión del permiso de paternidad a las vacaciones, para facilitar el desplazamiento del progenitor al extranjero, siendo necesario acreditar que en la comunidad de desplazamiento, siempre que el permiso de paternidad se pueda disfrutar de manera a las limitaciones temporales marcadas por la legislación que los regula.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	RRHH (Genda/SSI, RRHH Región y Dirección de Gestión de RRHH)	3 meses a la firma del Plan
6. Dar prioridad en el disfrute de las vacaciones a los/as progenitores/as que hayan accedido por convenio regulador, mediante justificación, al periodo de disfrute de vacaciones de sus parejas, a la organización del trabajo la plantilla.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	RRHH (Genda/SSI, RRHH Región, Dirección de Gestión de RRHH, managers)	3 meses a la firma del Plan
7. Facilitar la unión del permiso de paternidad a las vacaciones tanto de una en curso, como del año siguiente, en caso de que haya finalizado el 31 de marzo, a fin de que el periodo de paternidad se pueda disfrutar de manera a los límites temporales marcados por la legislación que los regula.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	RRHH (Genda/SSI, RRHH Región, Dirección de Gestión de RRHH, managers)	3 meses a la firma del Plan

6. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral

MEIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar la evaluación de los riesgos por embarazo y elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos.	Número de puestos revisados / Número total de puestos de trabajo. Documento de la evaluación de riesgos por embarazo.	Dirección de Gestión de RRHH	6 meses a la firma del Plan
2. Revisar la evaluación de riesgos durante la lactancia natural con especial atención a los riesgos químicos y a los psicosociales y elaborar un catálogo de los puestos exentos de los mismos.	Número de puestos revisados / Número total de puestos de trabajo. Documento de la evaluación de riesgos por embarazo.	Dirección de Gestión de RRHH	6 meses a la firma del Plan
3. Revisar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo.	Revisión del protocolo de riesgo de embarazo. - Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo número de embarazadas - Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas - Número de suspensiones por riesgo embarazo / número de embarazadas.	RRHH Banda ESII, RRHH Región y Dirección de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan
4. Revisar el protocolo de actuación por riesgo de lactancia natural.	Revisión del protocolo de riesgos en lactancia natural. - Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de mujeres en lactancia natural. - Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de mujeres en lactancia natural. - Número de suspensiones por riesgo en lactancia/ número de mujeres en lactancia natural.	RRHH Banda ESII, RRHH Región y Dirección de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan
5. Crear los protocolos de riesgos por embarazo y lactancia natural por:	México de comunicación interna los que se hace referente al protocolo o apartes el texto del mismo. - Los canales de comunicación interna (portal del empleado, intranet, LME, etc.). - Comunicaciones con los países a seguir una vez conocido el estado de embarazo. - Canales informativos en las encuestas a adoptar en el puesto de trabajo en caso de embarazo o lactancia natural.	Dirección de Comunicación y de Gestión de RRHH	Un año y medio a la firma del Plan
6. Garantizar que existe un espacio y mobiliario adecuado para las mujeres embarazadas y las que están en período de lactancia natural en los diferentes centros de trabajo que aglutina a partir del año 1997.	Estado y mobiliario adecuados. Número de espacios creatos y habilitados / Número de centros	RRHH Región y Dirección de Gestión de RRHH	Inmediato
7. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación genérica en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objeto de detectar y prevenir posibles diferencias en las que los define derivadas del trabajo puedan aparecer vinculadas con el sexo.	Índices de siniestralidad por sexo.	Dirección de Gestión de RRHH	Inmediato
8. El Servicio de Prevención Propio informará a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por categorías profesionales.	Informe de evaluación.	Dirección de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan
9. La Comisión de Seguridad y Salud hará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y la lactancia natural e informará a la Comisión de Seguimiento.	Informe del comité autorizado	Dirección de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan

7. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1: Difundir el protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y tener en cuenta las causas razones que así lo justifican.	Documento del protocolo. Medios por los que se ha difundido el protocolo.	Dirección de Comunicación y Gestión de RRHH	Inmediato
2. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo por medio de campañas de sensibilización de la plantilla (edición y distribución de material informativo, realización de jornadas, etc.).	Campañas y tipo de actividades realizadas.	Dirección de Gestión de RRHH y Dirección de Comunicación Interna	2 años a la firma de Plan
3. Incluir en la formación obligatoria sobre FRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido.	Dirección de Gestión de RRHH	2 años a la firma de Plan
4. Realizar cursos de formación 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 formados.	Dirección de Formación y de Gestión de RRHH	3 años a la firma del Plan
5. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, su resolución, así como el número de denuncias recibidas por centro de trabajo.	Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas. Nº de denuncias archivadas comunicadas / Nº de denuncias archivadas. Resultado de los procedimientos abiertos.	Dirección de Gestión de RRHH	En la reunión de seguimiento que corresponda

8. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1: Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CAI PROGRAMADO
1. 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 los mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	Cobertura de la difusión (folletos, comunicados, etc.)	Dirección de Gestión de RRHH y Dirección de Comunicación	1 año a la firma del Plan
2. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la estabilidad social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con una reducción proporcional del sueldo o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de adaptación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	RRHH Tercera SSI, RRHH Región y CDT	Irregular
3. Aumentar la duración del periodo de cese de trabajo hasta un año con reserva del puesto. Transcurrido 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	RRHH Tercera SSI, RRHH Región y Dirección de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan
4. Promover la firma de acuerdos comerciales con entidades privadas o privadas de profesionales especializados en la materia con las que podamos conseguir descuentos para este tipo de coberturas por el hecho de ser trabajadoras de LME.	Nº de compañías y de coberturas contratadas	Dirección de Selección y de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan
5. No comprará o no abastecerá los suministros o falta de puntualidad motivados por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerando en consecuencia justificadas las ausencias que por esta situación así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichos suministros sean suministrados por la empresa a la trabajadora a la mayor brevedad.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida	RRHH Tercera SSI, RRHH Región y Dirección de Gestión de RRHH	Irregular
6. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de víctimas de violencia de género tratados.	Acta de la Comisión en la que se incluye la información	Dirección de Gestión de RRHH	En la reunión de seguimiento que corresponda

9. POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1: Garantizar la adecuación del sistema retributivo al principio de igualdad en función del puesto.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar un estudio por puestos de trabajo, grupos profesionales y sexo en el que se analicen las retribuciones reales con desglose de la totalidad de los conceptos: salario base y complementos, según Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.	Documento del estudio.	Dirección de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan
2. Realizar un análisis para determinar si el diseño de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y extinción de relación) con la remuneración incluida sobre los salarios de mujeres y hombres.	Documento del análisis.	Dirección de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan
3. En caso de detectarse desigualdades se velará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazos de ejecución.	Plan de acción realizado.	Dirección de Gestión de RRHH	A lo largo de la vigencia del Plan
4. Asegurar una comunicación transparente a los colaboradores de la política retributiva por parte de la Empresa.	Campaña de comunicación realizada	Dirección de Gestión de RRHH	2 años a la firma del Plan

10. COMUNICACIÓN

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 el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas	Chequeo a una muestra de comunicaciones internas, etc. Lenguaje e imágenes corregidos.	Dirección de Comunicación	Desde la vigencia
2. Adoptar un manual de comunicación no sexista	Documento del manual Manual aplicado	Dirección de Comunicación	1 año a la firma del Plan
3. Revisar y corregir el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de la página web, contenidos de publicidad, los materiales anuales, etc., para que no contengan términos o imágenes sexistas.	Nº de cambios realizados/Nº total de cambios. La comunicación externa se realiza en términos no sexistas.	Dirección de Comunicación y Marketing	1 año a la firma del Plan
4. Articular un sistema para detectar dificultades en el acceso a LME.net, por ejemplo, estableciendo soluciones para cada caso concreto para garantizar la posibilidad de acceso de la plantilla (posibilidad de consultar la web desde el puesto en el caso de falta de caja, cursos de formación específicos sobre Internet y acceso al LME.net, solución de problemas para consultas desde el exterior, etcétera).	Nº de acciones de acompañamiento / Nº de personal de plantilla Acciones realizadas para facilitar el acceso	Dirección de Comunicación Dirección Sistemas	2 años a la firma del Plan
5. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (interna, externa o institucional) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje	Nº de personas por curso de la empresa formadas/Nº de personas implicadas = 100 a 1	Dirección de Comunicación Dirección de Formación	1 año a la firma del Plan

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.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, creando la asociación de "igualdad de oportunidades" en LME.net.	Sección dedicada a la igualdad establecida	Dirección de Comunicación y de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan
2. Cuando se crea el informe Anual de RSE de LEROY MERLIN, dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, incluyendo el plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Informe dedicado a la igualdad incluido.	Dirección de Comunicación	
3. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acreditan que la empresa cuenta con un plan de igualdad, el external logotipos internos o reconocimientos.	Utilización de logotipos institucionales de campañas externas	Dirección de Comunicación y Marketing	
4. Informar a las empresas colaboradoras y proveedores de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Nº de empresas colaboradoras informadas/Nº de empresas colaboradoras existentes = 100 a 1	Direcciones Regionales, Financiera, RRHH, Central de Compras, Sistemas, Marketing y Expansión	A lo largo de la vigencia del Plan
5. Editar on line el plan de igualdad y incluir una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Nº de ejemplares editados y difundidos.	Dirección de Comunicación y de Gestión de RRHH	1 año a la firma del Plan
6. Difundir el Plan de igualdad a toda la plantilla por los medios de comunicación habituales en la empresa	Comunicaciones (reuniones, boletines, etc.) Manual de acogida adaptado	RRHH (Lendo/SSE, RRHH Región) Dirección de Comunicación	1 año a la firma del Plan 1 año a la firma del Plan

Los plazos indicados en el calendario de cumplimiento de las medidas son finalistas.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

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

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

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

8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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 de Leroy Merlin. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Leroy Merlin será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 4 representantes de la empresa y un representante por cada sindicato firmante del Plan de Igualdad.

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar una persona adicional que participará en las reuniones en calidad de asesor/a.

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.

Atribuciones generales de la Comisión

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ 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 trimestral, 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 y medio desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses después de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- ✓ En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, 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 cuatro meses, durante el primer año de vigencia y, dos veces al año, los restantes con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por la mayoría de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

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, manutención y alojamiento de los representantes de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las 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 Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V); 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).