

Plan de Igualdad Tendam



Índice

1. Introducción

- 1.1. Normativa aplicable
- 1.2. Definiciones relacionadas con la igualdad de oportunidades
- 1.3. Compromiso TENDAM con la Igualdad de Oportunidades

2. Antecedentes

- 2.1. Contexto
- 2.2. Metodología
- 2.3. Ámbitos del Plan de Igualdad

3. Objetivos del Plan de Igualdad

- 3.1. Objetivos a largo plazo
- 3.2. Objetivos a corto plazo

4 . Acciones detalle, seguimiento y evaluación

5. Seguimiento

6. Anexos

- 6.1. Carta compromiso dirección de la empresa (Anexo 1)
- 6.2. Protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo (Anexo 2)
- 6.3. Protocolo embarazo y lactancia (Anexo 3)

1. Introducción

1.1. Normativa aplicable

Desde diferentes estamentos de la Unión Europea se ha facilitado la adopción y la promoción de numerosas medidas que nos orientan hacia el fomento de la igualdad. Estas importantes medidas pretenden, sobre todo:

- Fomentar la igualdad de trato de mujeres y hombres en el lugar de trabajo de forma planificada y sistemática (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo).
- Impulsar la presentación al personal y/o a sus representantes legales acerca de la información sobre la igualdad de trato en la empresa, con información estadística sobre las mujeres y hombres en los diferentes niveles de la organización y posibles medidas para mejorar la situación (4 Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo).

En esta línea, el Estado Español publica el 22 de marzo la Ley orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El objeto de dicha Ley Orgánica es la consecución de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Y para lo cual la vigente Ley orgánica establece un conjunto de,

[... “principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo” ...],

todo ello estipulado en su artículo 1.1 y 1.2. La presente Ley de igualdad pretende garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas y las de despido.

El artículo 5, menciona, algunas peculiaridades en las condiciones de acceso a los entornos productivos, y, no obstante, considera como hecho no discriminante, algunas situaciones ligadas aún requisito profesional y esencial,

[... “en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado” ...]

Por lo tanto, existen situaciones ligadas al empleo, donde la característica fundamental de algunos procesos será la “perspectiva de género”.

En consecuencia, y debido a la obligación de respeto a la igualdad de trato y oportunidades, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, determina que las empresas, y con la finalidad indicada, 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 los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso concreto de las empresas cuyo Convenio Colectivo así lo indique, y a su vez, en aquellas con una plantilla superior a 50 trabajadores y trabajadoras, las medidas concretas se dirigen hacia la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, siendo voluntaria la elaboración e implantación de planes de igualdad para las demás empresas.

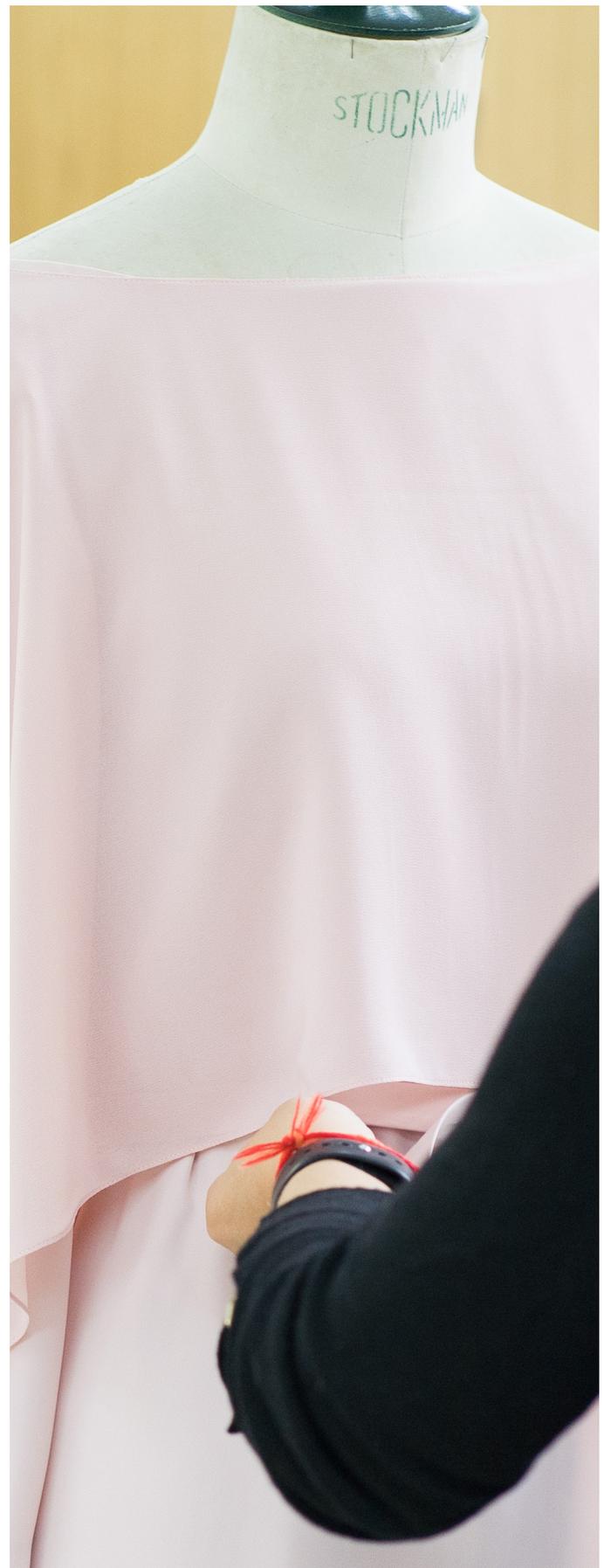
En el artículo 46 de la Ley se define lo siguiente:

[... “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”...]

Los planes de igualdad contemplarán entre otras, las siguientes materias: (i) acceso al empleo, (ii) clasificación profesional, (iii) promoción y formación, (iv) retribuciones, (v) ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, (vi) la conciliación laboral, personal y familiar, y (vii) prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

A su vez, ha de considerarse en términos generales, por “composición equilibrada” la presencia de mujeres y hombres de forma que en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, conforme lo estipulado en la Disposición Adicional Primera de la citada Ley.

Por lo tanto, en el caso concreto de TENDAM existe dicha obligatoriedad en cuanto a la elaboración e implantación de medidas de igualdad de trato y oportunidades debido al número de plantilla que forma parte de la organización y que, por su cuantía, deviene en la obligación establecida por la propia Ley Orgánica de Igualdad.



1.2. Definiciones relacionadas con la igualdad de oportunidades

Con objeto de facilitar la comprensión de los conceptos relacionados con el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y a efectos de interpretación del presente Plan, se entenderá por:

Principio de Igualdad

La ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando exista una “composición equilibrada” de la plantilla, es decir, una composición acorde a los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, esto es, “las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

En este sentido, se considera:

- **Discriminación directa:** A la situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
 - **Discriminación indirecta:** A la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
 - **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.
 - **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
 - **Indemnidad frente a represalias:** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - **Prueba:** De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Acciones Positivas

Medidas específicas a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **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).
- **Corresponsabilidad:** El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.
- **Empoderamiento:** Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Beijing, se relaciona al empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.
- **Brechas de género:** Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.
- **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).
- **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).
- **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).

Plan de Igualdad

El conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En el Plan de igualdad se fijarán los objetivos

concretos que se plantean alcanzar por parte de la empresa, estableciendo la estrategia y las actuaciones que se adoptarán, fijándose a su vez los sistemas de seguimiento que permitirán la evaluación de los objetivos fijados.

Por lo tanto, consistiendo sus distintas fases en:

- **Diagnóstico de situación:** Siendo esta fase de análisis detallado de la situación de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la firma. En esta fase se realizan actividades de recogida de información, análisis y posterior formulación de propuestas de mejora que podrán ser integradas dentro del Plan de Igualdad. Las conclusiones de esta fase son recogidas en un informe de diagnóstico.
- **Elaboración del Plan de Igualdad**
- **Seguimiento:** Fase que permitirá hacer seguimiento de la evolución de los objetivos y acciones planteadas en el Plan de Igualdad, de ese modo conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada actuación como los resultados obtenidos, valorándose así si se han conseguido solventar los desequilibrios detectados inicialmente en la fase de diagnóstico.
- **Evaluación:** Es el instrumento que proporciona información relativa al grado de consecución de los objetivos de igualdad planteados e incluidos en el presente Plan. En esta fase participarán las distintas personas integrantes de la Comisión de seguimiento y el Agente Responsable, así como los participantes del Comité de Igualdad y/o responsables del desarrollo o coordinación del Plan.





1.3. Compromiso TENDAM con la Igualdad de Oportunidades

TENDAM reconoce su compromiso con la sociedad y lo hace desde sus “Códigos de Conducta” (interno y externo), dentro de los mismos se contemplan referencias concretas en cuanto a igualdad:

Código de conducta interno

- **Compromiso con los derechos humanos y laborales:** Manifestando el grupo su compromiso con los Derechos Humanos y Laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basan la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Mundial de Naciones Unidas, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entre ellas, destacando que debe evitarse cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, ideología, raza y/o religión.
- **Integridad:** Se velará por un lugar de trabajo basada en el respeto de los derechos de todas las personas. Entre ellas se señala que no se permitirá ningún factor discriminatorio influya en la toma de decisiones, ya sea directa o indirectamente. Asimismo, se reseña que no estará permitido participar en ningún tipo de acoso o abuso, o ningún comportamiento que pudiera considerarse ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante.

Código de conducta externo

Se establecen una serie de exigencias a los proveedores:

- **Apoyo y respeto de TENDAM a la protección de los derechos humanos internacionales en su ámbito de influencia:** El grupo se relacionará únicamente con proveedores responsables cuyas prácticas sean éticas

y aceptables conforme los principios de Naciones Unidas y la OIT.

- **No discriminación:** Contempla el evitar cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral por razón de raza, religión o sexo. Exigiendo a los proveedores una contratación basada en la no discriminación, considerando aspectos como las habilidades.

Asimismo, es de destacar que en el año 2012 se elaboró el primer “Plan de Igualdad”, dando respuesta a lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; estableciendo un periodo de vigencia del 2012 al 2016. Se creó para ello un Comité de Igualdad, siendo estos los responsables de la vigilancia de los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades. Este comité de igualdad está constituido por los sindicatos más representativos (CCOO y UGT).

Dentro del papel del Comité de Igualdad, hay que mencionar las acciones realizadas por parte de este en estos últimos años, como:

- Labor de seguimiento y evaluación anual del plan de igualdad, revisando los indicadores propuestos en el citado plan.

TENDAM actualmente plantea un segundo plan de igualdad para todo el grupo.

Como parte de la filosofía en la empresa, se han venido fomentando acciones dirigidas hacia la mujer, algunos anteriores al primer plan de igualdad, tales como:

- Política interna de uso de la mujer en las campañas de publicidad, en la cual se comprometen a lanzar un mensaje saludable de la mujer.

- Desde Women'secret se lanza una campaña en 2011 contra la violencia de género junto con Amnistía Internacional.
- Colaboran con mujeres en riesgo de exclusión social tales como la Red Madre, dentro del programa "Involucrados", concurso a través del cual se dona la recaudación de los rastrillos solidarios de cada cadena que se celebre a lo largo del año. Dentro de este programa el grupo trata de contar con mínimo un proyecto dirigido a mujeres.

Asimismo, es de mención que el grupo ha renovado la firma del Charter de Diversidad 2014-2016.

En el presente ejercicio 2018, TENDAM plantea la renovación de su compromiso con la igualdad de oportunidades, replanteando su Plan estratégico con un Plan de Igualdad renovado, actualizando los componentes que formarán el Comité de Igualdad y realizando un nuevo proceso de

diagnóstico y planificación.

Todo ello, deja patente la predisposición de la firma hacia la consecución de la plena igualdad de oportunidades en su entorno.

Por lo tanto, y adicionalmente al compromiso declarado en su Catálogo de Conducta, TENDAM comunica su compromiso por escrito al global de la firma en cuanto a su alineación con el principio de Igualdad, y en cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007, cuyo documento se encuentra anexo (Anexo 1), dándose así inicio al proceso de implantación del Plan de Igualdad de la firma, dicho documento se firma en "Carta de Compromiso Igualdad TENDAM" en fecha 1 de septiembre de 2017.



Compromiso del Comité de Igualdad (Comisión de Igualdad)

En esta misma línea, se manifiesta el compromiso por parte de los miembros del “Comité de Igualdad” creado previo inicio del proceso de arranque de la fase de diagnóstico de situación, en el cual hacen declaración expresa de su participación libre y voluntaria en el citado Comité, adquiriendo determinadas funciones y compromisos.

Dicha declaración se da en el “Acta de creación de Comité de Igualdad” firmada en fecha 20 de julio de 2017.

Compromiso del Agente de Igualdad

Asimismo, se cuenta con la presencia de Agente de Igualdad, en este caso se nombra a María Córdoba como tal, apoyándose la misma inicialmente en consultora externa a la firma, la misión de dicha consultora es formar a los miembros del citado comité en “igualdad de oportunidades y perspectiva de género”, con ánimo de crear agentes sensibilizadores en esta materia dentro de la propia firma, también la consultora externa se encarga de la fase de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad, acompañando asimismo a los miembros del Comité de Igualdad en la primera fase de seguimiento del Plan.



2. Antecedentes

2.1. Contexto

TENDAM es una de las principales compañías europeas del sector moda en el segmento de las cadenas especializadas. Fundado en Madrid en 1880, el grupo tiene presencia internacional estando presente en 89 países con 1.982 puntos de venta tras abrir más de 70 tiendas en el ejercicio 2016.

Cortefiel, Pedro del Hierro, Springfield y Women 'Secret son las cuatro cadenas de TENDAM, a las que se suman las tiendas outlet Fifty Factory. La firma cuenta con un total de 7.329 trabajadoras y trabajadores en plantilla a febrero de 2017 en España.

TENDAM cuenta con una red de oficinas internacionales de compra en España, Hong Kong e India. La distribución se centraliza en la plataforma logística de Madrid y otra complementaria en Hong Kong desde donde se abastece tanto a las tiendas propias como a franquicias. Actualmente, en la geografía española el grupo consta de distintos centros de trabajo en distintas provincias, estando así presentes en las siguientes comunidades autónomas: Madrid, Andalucía, Valencia, Canarias, Cataluña, Galicia, Castilla León, País Vasco, Murcia, Castilla la Mancha, Asturias, Aragón, Baleares, Extremadura, Ceuta y Melilla, la Rioja, Navarra y Cantabria.

El plan estratégico de TENDAM se centra en un crecimiento multimarca, reforzándose esta con la expansión internacional y la evolución del canal on-line. Asimismo, el grupo se alinea con un crecimiento sostenible interiorizándolo dentro de su propia estrategia de forma transversal, dirigiéndose a la mejora de procesos corporativos, y en las cadenas que configuran el grupo.

De este modo dentro de su actividad de servicio, TENDAM pone a su vez, un especial empeño a los aspectos sociales, los cuales se reflejan en las contribuciones que el grupo presta a la sociedad,

por medio de su propia actividad empresarial básica, así como sus programas de acción social y su compromiso con el interés público.

La firma reconoce de forma pública y expresa su compromiso con aspectos sociales, formando así parte de la Red de Pacto Mundial (Global Compact) desde el 2002, viéndose reflejada en sus "Códigos de conducta" (Interno y externo), los cuales buscan un alineamiento con hábitos éticos y aceptables, recogiendo en su contenido aspectos como:

- Compromiso con los derechos humanos y laborales.
- Compromiso con la integridad, el trabajo en equipo, la diversidad y la confianza.
- Respeto entre las personas, prohibiendo el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso (físico, psicológico o moral).
- Exigencia de respeto por parte de los proveedores de los convenios de la OIT y legislación laboral, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de Naciones Unidas, la legislación relativa a medio ambiente.

En esta línea existe una "línea ética" (ethics), a fin de establecer un canal de comunicación con los grupos de interés externos. Asimismo, el grupo se encuentra trabajando en diferentes acciones relacionadas con las mujeres.

No obstante, el grupo entero se encuentra en un proceso de evolución buscando la integración de las distintas marcas en una misma línea de valores.

TENDAM se encuentra posicionada como una de las compañías del sector textil con renombre dentro del mercado de retail, destacándose, su valiosa aportación en aspectos sociales.

2.2. Metodología

Con arreglo a lo estipulado en Ley Orgánica en su art. 45 y con el fin de dar cumplimiento con el objetivo de implantación del principio básico de igualdad de trato entre mujeres y hombres para lo que se supone una ausencia de todo tipo de discriminación directa o indirecta, con el afán de la consecución de dicho fin se procederá con la aplicación de acciones positivas en caso sea necesario.

Por lo expuesto, desde la dirección de la firma se decide renovar el “Plan de Igualdad” elaborado en el año 2010, estructurándose este nuevo proceso en las siguientes fases:

- Renovación del “Comité de Igualdad” (paritario).
- Comunicación del compromiso de la directiva y el inicio del Plan de Igualdad, a la plantilla.
- Diagnóstico.
- Preparación del Plan de Igualdad.
- Negociación del Plan de Igualdad.
- Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La empresa decide contar con la ayuda de consultora externa para la preparación de las fases de diagnóstico y preparación del Plan de Igualdad, experta en Responsabilidad Social Corporativa e implantación de Planes de Igualdad y perspectiva de género en la empresa.

Constitución del Comité de Igualdad (Comisión de Igualdad)

A fin de establecer las primeras actuaciones, para el inicio de la negociación del II Plan de Igualdad, se convoca, según establece la legislación laboral vigente para la negociación colectiva, a la representación sindical presente en la empresa.

Dando debido cumplimiento a ésta, se constituye la Comisión Negociadora según queda recogida en Acta de constitución y aprueba reglamento de funcionamiento tanto de esta Comisión como de la que será encargada de realizar el posterior seguimiento del plan anunciando los objetivos y tareas a llevar cabo.

Comunicación del compromiso de la directiva y el inicio del Plan de Igualdad

El 2 de marzo de 2012, se dio comunicación del compromiso de la firma para con la igualdad de oportunidades, recogándose dicho compromiso en un Plan de Igualdad.

Seguidamente se han venido realizando de forma periódica los seguimientos (anuales) recogándose así de forma documental los seguimientos realizados en 2013, 2014, 2015 y 2016. Previamente, al inicio de la renovación del Plan de Igualdad en el año 2018, y en plena fase de diagnóstico se da la comunicación por parte de la dirección del inicio de fases de consulta a la plantilla acerca de la percepción del personal sobre la situación de la igualdad de oportunidades dentro de TENDAM, esto se realiza a través de encuesta enfocado a aspectos de igualdad, realizada por consultora externa.

Este Comité de Igualdad es constituido para la atención de las distintas fases del Plan de Igualdad, siendo el mismo, el punto de referencia para la plantilla en cuanto a cuestiones que puedan surgir con el Plan de Igualdad.

El anuncio es realizado a través de la intranet de la firma, para lo cual se crea una sección especial de “Igualdad”, con el objeto de concentrar en dicho apartado de la intranet todas las acciones presentes y futuras relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo, se hace partícipe al global de la plantilla solicitando su disposición a colaborar con el arranque del Plan, con intención de cumplir con un principio de transversalidad, el cual implica, que todo el conjunto de la firma

desde dirección al general de la plantilla pueda participar desde el inicio del proceso.

Diagnóstico

En TENDAM se realiza un análisis evolutivo de la situación de la plantilla basándonos en la información disponible del último seguimiento realizado en periodo de 2016, haciéndose así un análisis comparativo entre periodo 2016 (marzo 2015 a febrero 2016) y periodo 2017 (marzo 2016 a febrero 2017).

Por lo tanto, y a modo de guion, se consideran como los puntos clave revisados en esta fase de diagnóstico los siguientes:

- Situación de la empresa.
- Selección.
- Formación continua.



- Política salarial.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Política social.
- Comunicación.
- Prevención del acoso sexual.
- Riesgos laborales y salud laboral.
- Convenio colectivo.

Preparación del Plan de Igualdad

Se concluye la cuarta fase del proceso con la elaboración del Plan de Igualdad, por parte de la consultora, una vez recogida la información resultante de la fase anterior (diagnóstico), basándose en el informe resultado de la fase de diagnóstico, en el cual se incluye un listado de propuestas de mejoras, las cuales encauzan el establecimiento de objetivos del presente Plan de Igualdad.

Negociación del Plan de Igualdad

En consecuencia, el presente Plan de Igualdad es revisado, consensado, aprobado y validado por la Dirección de la organización y el Comité de Igualdad, siendo así firmado con avenencia por todos los miembros del Comité una vez reunidos en la fase negociadora del Plan, y para que conste se adjunta la firma de acuerdo del presente Plan de Igualdad (Anexo 2).

Implantación, seguimiento y Evaluación

Previo al inicio del proceso de implantación del presente Plan, se establece como acción a realizar la constitución de Comisión de Seguimiento (paritario), el cual será el órgano encargado de la consecución de los objetivos y acciones planteadas en el Plan.

Dicho órgano dinamizará y llevará un control de la puesta en marcha de las distintas medidas de actuación establecido bajo un control temporal (Cronograma), de este modo podrán realizar la revisión y evaluación de la consecución de las acciones del Plan, en cuanto a tiempo y forma, haciendo uso de los indicadores establecidos para cada acción.

2.3. Ámbitos del Plan de Igualdad

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación para todo el personal que forme parte de TENDAM, sin distinción por características laborales (tipo de contratación, antigüedad, fecha de incorporación, centro de trabajo, etc.) o personales (raza, color, etnia, credo, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión de género, origen nacional, embarazo, paternidad/maternidad o situación médica de esta índole, información genética, situación médica, la presencia de discapacidad mental o física), ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes.

Es de mencionar que dada la naturaleza de la actividad de la organización se identifican distintos centros de trabajo repartidos por toda la geografía española. No obstante, se decide realizar un plan de igualdad global, siendo de aplicación en todas las empresas pertenecientes a TENDAM en España, dichas empresas serían las siguientes:

- TENDAM RETAIL S.A.
- TENDAM RETAIL SERVICES S.A.
- TENDAM FASHION S.L.U.
- EUROFIEL CONFECION S.A.

Se realiza un único Plan de Igualdad de obligado cumplimiento para todos los CIF antes enumerados y se reconoce a la Comisión de seguimiento la facultad para pedir información concreta de alguno de ellos si se tienen indicios de discriminación en los mismos.

Ámbito temporal

El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años desde la firma de acuerdo del Plan de Igualdad (.....de 2018), todo ello conforme lo aconsejado por parte del Órgano

Ministerial que se encarga de la materia.

Considerando el carácter variable de las circunstancias del mercado, y debido a la propia naturaleza del Plan de Igualdad, se requiere un grado de variabilidad y dinamismo, a fin de atender a las necesidades reales de la organización a través de la adaptación de las medidas oportunas. Dicha circunstancia hace necesario se realicen revisiones periódicas del Plan.

Asimismo, tanto para la realización de las acciones como para el proceso de seguimiento periódico se establece un “Cronograma” el cual se recoge en el apartado 8 de este documento.



3. Objetivos del Plan de Igualdad

3.1. Objetivos a largo plazo

TENDAM, teniendo presente que desde su código de conducta (interno y externo) se establece como política de la firma el total rechazo a conductas discriminatorias, en línea con esta filosofía, se establecen los siguientes objetivos generales para el presente plan de igualdad:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción y la formación, conciliación, salud laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo, violencia de género, comunicación y cultura de empresa.
- Prevenir y atajar la discriminación laboral por razón de género, sobre todo la discriminación indirecta.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género)
- Formar a los puestos clave en materia de acoso sexual o por razón de sexo; así como en materia de violencia de género.
- Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todos los ámbitos de las políticas de Recursos Humanos.
- Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Por lo tanto, siendo la intención de la firma el poder implantar unas medidas efectivas de igualdad, acordes a la realidad de TENDAM.

3.2. Objetivos a corto plazo

Considerando los objetivos generales planteados, resultado de la visión general obtenida tras la fase de diagnóstico, se desarrollan objetivos y acciones que en algunos casos supone la aplicación de medidas de acción positiva, en función de los distintos ámbitos analizados, los objetivos a corto plazo son orientados a los siguientes ámbitos:

- Compromiso con la igualdad
- Condiciones de trabajo
- Reclutamiento y selección
- Promoción y desarrollo profesional
- Política retributiva
- Formación continua
- Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad
- Salud laboral
- Prevención y tratamiento del acoso sexual
- Comunicación: Sensibilización e Igualdad
- Violencia de género

4 . Acciones detalle, seguimiento y evaluación

Compromiso con la igualdad

OBJETIVO	Nº INDI-CADOR	ACCIONES/MEDIDAS	INDICADOR	REVISIÓN
1 Potenciar la igualdad efectiva de oportunidades desde el compromiso de la dirección y las políticas de RRHH.	1.1	Creación de "Comité de seguimiento y evaluación"	N.º de actas N.º acciones revisadas y completadas	Anual
	1.2	Actualización/creación de las políticas y procedimientos de RRHH incorporando el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Política de formación, política salarial, política de reclutamiento y selección, política de promoción, política de conciliación de vida laboral y personal o familiar	N.º de resultados y/o novedades detectadas N.º de novedades introducidas en políticas	Anual
	1.3	Fomento del compromiso dando mayor visibilidad al colectivo femenino en actos públicos de TENDAM	N.º de actos públicos con presencia femenina N.º de actos públicos realizados al año	Anual
	1.4	Comunicación a toda la plantilla de las políticas relacionadas con la igualdad de oportunidades (Plan de comunicación interno) utilizando los distintos canales disponibles y revisado por la Comisión de seguimiento	Nº Publicaciones, Nº Novedades en Intranet y Nº Comunicaciones en otros canales	Anual
2 Potenciar la igualdad efectiva de oportunidades difundiendo y fomentando el compromiso de TENDAM, más allá de la firma (Plan de comunicación externa)	2.1	Difusión del plan de igualdad a través de los distintos canales habituales, comunicándose la existencia del propio plan de igualdad y de los distintos protocolos anexos (contra el acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género)	Plan difundido y conocido por la plantilla	Anual
	2.2	Alineación de las empresas externas que presten servicios a Tendam, a través de compromiso expreso, recibiendo de la firma directrices concretas	Nº Empresas firmantes del compromiso de Tendam. Documentos de Firmas entregado a la Comisión	Anual
	2.3	Registro del Plan de Igualdad de TENDAM en el BOE	Validación de la Publicación	Anual
3 Uso sistemático de lenguaje no sexista por todos los departamentos.	3.1	Crear un manual para uso del lenguaje no sexista e inclusivo	Manual Creado y conocido	Anual
	3.2	Reforzar el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en todos los mensajes (escritos, orales y visuales), a través de un manual de comunicación	Nº Documentos	Anual

Selección y Reclutamiento

OBJETIVO		Nº INDI-CADOR	ACCIONES/MEDIDAS	INDICADOR	REVISIÓN
4	Buscar el pleno equilibrio de composición entre mujeres y hombres, a todos los niveles	4.1	Analizar la composición de la plantilla por categorías y cadena, desagregado por sexo, incluyendo servicios centrales	N.º de personas desagregado por sexo por categorías, cadenas y SSCC, jornada, edad y puesto de trabajo	Anual
		4.2	Detectar las causas de salidas de bajas voluntarias en el grupo y su posible incidencia en aspectos de igualdad	N.º de salidas por sexo anualmente Causas y motivos de las salidas. Entrevistas/en-cuestas de salida/antigüedad	Anual
5	Integrar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y reclutamiento	5.1	Integrar los principios de igualdad de oportunidades en la planificación del proceso de reclutamiento y selección de la empresa, plasmándolo en un "Manual de Selección y Reclutamiento", el cual incluirá el procedimiento seguido para las distintas cadenas	Manual redactado por cadenas y conocido por la comisión de seguimiento N.º de mujeres y hombres contratados tras la puesta en marcha del Manual	1 año
6	Visibilización de los procesos que garanticen una mayor objetividad en los procesos de selección y reclutamiento	6.1	Dar visibilidad al "Diccionario de competencias", y al "Diccionario de puestos de trabajo" donde se describen los puestos de trabajo y las habilidades requeridas para el desempeño de estos	Diccionario redactado y aprobado por la comisión. Nº puestos con competencias descritas. Nº puestos con competencias pendientes de descripción	1 año
		6.2	Publicar todas las vacantes en Nexus, independientemente del puesto y del grupo profesional, garantizando que la información es accesible a toda la plantilla, priorizando la información interna siempre que no sea confidencial.	Nº de convocatorias de vacantes ofertadas/nº vacantes publicadas	2 años
		6.3	Publicación de vacantes y nuevas ofertas con la descripción fijada en el "Diccionario de competencias".	Nº vacantes publicadas con la nueva descripción	2 años
		6.4	Establecer como principio general, en las nuevas aperturas, que tendrán prioridad las personas de plantilla que quieran trasladarse y/o aumentar su jornada frente a la contratación externa.	Nº de traslados voluntarios. Nº de personas que aumentan su jornada	Durante la vigencia del Plan
7	Formación específica en la aplicación práctica de la igualdad de oportunidades y perspectiva de género en los procesos de selección y reclutamiento	7.1	Formación específica obligatoria en la aplicación de los procedimientos del "Manual de Selección y Reclutamiento" y en igualdad de oportunidades y perspectiva de género aplicado a procesos de selección y reclutamiento, a todos los responsables participantes en dichos procesos	N.º de formaciones realizadas a las personas clave N.º de personas participes desagregadas por sexo/nº personas que participan de los procesos de selección/contenidos de las formaciones	2 años
8	Fomentar una contratación tendente al equilibrio buscando eliminar la auto discriminación por parte de los/las candidatos/as.	8.1	Reforzar el mensaje incluyendo el compromiso expreso de TENDAM con la igualdad de oportunidades en todas las convocatorias de ofertas de empleo publicadas por TENDAM	N.º de ofertas incluyendo el mensaje	Anual
		8.2	Seguir utilizando y mejorar el sistema de recogida de información con indicadores que permitan disponer de los relativos procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo y su resultado para su traslado a la Comisión de seguimiento: RR.HH. Comercial proporcionará el dato de los preseleccionados de Madrid y Barcelona. RR.HH. Central proporcionará el dato de los seleccionados y Personal proporcionará el dato de los contratados.	Nº de mujeres y hombres preseleccionados. Nº de mujeres y hombres contratados	2 años

Promoción y desarrollo profesional

Nº	OBJETIVO	Nº INDI-CADOR	ACCIONES/MEDIDAS	INDICADOR	REVISIÓN
9	Integrar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo profesional	9.1	Establecer un protocolo de promoción, con perspectiva de género, para garantizar que el proceso se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios y homogéneos para toda la plantilla, incluyendo como mecanismo de reclamación a utilizar por los trabajadores/as el Buzon de igualdad.	Protocolo creado. N.º total de promociones por cadenas en TENDAM. Mecanismo reclamatorio. Relacion de reclamaciones y contestaciones a las mismas.	2 años
		9.2	Publicación de la política formal de promoción interna a través de los distintos canales habituales, como la intranet	N.º Documentos elaborados y publicados	2 años
10	Fomentar el desarrollo profesional con respeto a la igualdad de oportunidades.	10.1	La persona de SSCC que solicite una promoción, en caso de rechazo a su candidatura, podrá solicitar información sobre los motivos de rechazo y aspectos de mejora y será informada.	N.º de participantes desagregado por sexo. N.º de personas informadas/n.º de personas candidatas no promocionadas	2 años
		10.2	Se estudiarán los perfiles y periodos para plantear itinerarios formativos según perfiles con objeto de proporcionar la oportunidad de promoción al global de la plantilla (Plan de carrera), fomentando la participación de mujeres a puestos de responsabilidad.	N.º de participantes desagregado por sexo N.º de personas promocionadas incluidas en un Plan de carrera, desagregada por sexo	2 años
11	Fomentar con una buena comunicación la promoción dentro de la empresa en igualdad	11.1	Buscar dar visibilidad a Be TENDAM, como herramienta de comunicación e inventario de ofertas de trabajo internas, permitiendo el acceso al global de la firma	N.º de ofertas publicadas N.º de contrataciones a través de Be TENDAM! N.º de participantes desagregado por sexo y puesto /personas seleccionadas	Durante la vigencia del Plan
12	Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad	12.1	Promover una mayor participación de las mujeres en puestos de responsabilidad, publicando todas las vacantes internas de puestos de responsabilidad, que no sean confidenciales, favoreciendo así la igualdad a la hora de acceder a esos puestos.	N.º de personas desagregadas por sexo que promocionan a puestos de responsabilidad. N.º de veces aplicada la medida	2 años
		12.2	Considerar candidaturas de ambos sexos, siempre que existan candidatas/as incluyendo en la última fase del proceso, al menos una persona del sexo menos representado al puesto a ocupar.	Información de la vacante. Datos desagregados por sexo. N.º de personas presentadas, preseleccionadas y seleccionadas	Durante la vigencia del Plan

Formación Continua

Nº	OBJETIVO	Nº INDI-CADOR	ACCIONES/MEDIDAS	INDICADOR	REVISIÓN
13	Integrar la igualdad de oportunidades en el proceso de formación continua.	13.1	Planteamiento de política formal de formación en la empresa, reflejándose en el mismo el compromiso para con la igualdad de oportunidades, el cual será publicado en la intranet	N.º de documentos publicados	Anual
		13.2	Publicación del "Plan Anual Formativo" en la intranet	N.º de publicaciones de plan formativo N.º de personas solicitantes de formación desagregada por sexo Causas o motivos de la negativa a la realización de una formación	Anual
		13.3	Dentro del Plan de Formación anual de la empresa, destinar acciones que refuercen el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.	Nº de acciones/tipo de acciones	Anual
14	Mejora de las herramientas de comunicación respecto a formación.	14.1	Habilitar un espacio en la intranet que permita a la plantilla informar acerca de su nivel formativo, manteniendo un cv actualizado	Espacio habilitado y conocido por la Comisión de seguimiento. N.º de personas que actualizan el CV	Durante la vigencia del Plan
		14.2	Implantar plataforma de formación que permita conocer las necesidades formativas y realizar la solicitud de los cursos propuestos dentro del Plan Formativo.	Plataforma conocida y utilizada por la plantilla. N.º personas que solicitan cursos	Durante la vigencia del Plan
15	Fomento y conocimiento de la igualdad de oportunidades en la empresa, así como sensibilización en igualdad y perspectiva de género.	15.1	Proporcionar formación obligatoria y periódica sobre igualdad de trato y oportunidades específica dirigidas a puestos clave. Se revisará cada 2 años en los puestos clave si todos han recibido la información relativa a la formación	N.º de personas desagregada por sexo que han recibido formación/personas candidatas por puesto clave	2 años
		15.2	Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos intermedios	Nº de cursos con módulos de igualdad/Nº de cursos impartidos y personas que han percibido formación	2 años
		15.3	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.	Nº de personas formadas/nº de personas que componen la comisión	Anual
16	Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa	16.1	Reforzar en la comunicación al equipo de gestión de tienda el mensaje de que la formación es obligatoria realizarla dentro del horario laboral.	Nº de horas formativas realizadas en horario laboral/nº de horas de formación total	Anual
		16.2	Informar a la Comisión de Seguimiento, sobre el Plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, por grupo y puesto de trabajo, según el tipo de curso y número de horas si se imparte dentro o fuera de la jornada laboral (y mecanismos de compensación)	Informe elaborado con: nº de acciones formativas según puesto desagregado por sexo y nº de horas formativas por tipo de formación desagregada por sexo	Durante la vigencia del Plan

Conciliación

Nº	OBJETIVO	Nº INDI-CADOR	ACCIONES/MEDIDAS	INDICADOR	REVISIÓN
17	Planteamiento de política de conciliación	17.1	Desarrollo de política formal de conciliación y corresponsabilidad, aplicable a todo TENDAM, compuesto por las distintas medidas, publicándose la misma en la intranet. Estas medidas también incluye a las parejas de hecho oficiales.	N.º de documentos preparados. N.º de documentos publicados.	Anual
18	Mejora de las medidas de conciliación considerando la situación actual de la empresa, incluidas dentro de la política de conciliación	18.1	Derecho a una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo de hasta 4 meses, en caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho	N.º de beneficiarios/as desagregado por sexo que se acogieron a la medida Identificación del ID empleado/a, departamento y categoría	Anual
		18.2	Preferencia de elección del turno vacacional a las trabajadoras/as que tuvieran a su cargo hijos/as o cónyuge o pareja de hecho con discapacidad, previo a la confección del calendario y atendiendo a las necesidades organizativas de la tienda	N.º de beneficiarios/as desagregado por sexo que se acogieron a la medida Identificación del ID empleado/a, departamento y categoría	Anual
		18.3	Las trabajadoras gestantes o aquellas que estén bajo tratamiento de fertilización no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo	N.º de beneficiarias que se acogieron a la medida Identificación del ID empleada, departamento y categoría	Anual
		18.4	La plantilla tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, y estos serán concedidos de forma remunerada, previa justificación: cuando decida la trabajadora o cónyuge o pareja de hecho del trabajador/a, someterse a técnicas de fertilización en territorio Español.	N.º de beneficiarios/as desagregado por sexo que se acogieron a la medida Identificación del ID empleado/a, departamento y categoría	Anual
		18.5	En caso de fallecimiento con quien convivan habitualmente hijos/as menores de 14 años o que padezcan una enfermedad o accidente de larga duración que le imposibilite para la atención de los mismos, el otro progenitor podrá disfrutar de una licencia no retribuida de hasta 30 días naturales.	Nº de acogidos a la medida desagregado por sexo	Anual
		18.6	La plantilla tendrá derecho a 16 horas al año, de permiso remunerado para acompañar a un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad. Los hijos/as deberán ser menores de 14 años o discapacitado/a dependientes sin límite de edad. En el caso de familias monoparentales el permiso será de 20 horas al año. Se requerirá de justificante emitido por facultativo que atendió al paciente	N.º de beneficiarios/as desagregado por sexo que se acogieron a la medida Identificación del ID empleado/a, departamento y categoría	Anual
		18.7	Facilitar la movilidad geográfica voluntaria y el cambio de centro, cuando la solicitud sea por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares) y concentración familiar.	N.º de beneficiarios/as desagregado por sexo que se acogieron a la medida Identificación del ID empleado/a, departamento y categoría	Anual
		18.8	Derecho a una excedencia de hasta 6 meses con reserva de puesto de trabajo para las personas en trámites de adopción internacional	N.º de beneficiarios/as desagregado por sexo que se acogieron a la medida Identificación del ID empleado/a, departamento y categoría	Anual

Nº	OBJETIVO	Nº INDICADOR	ACCIONES/MEDIDAS	INDICADOR	REVISIÓN
18	Mejora de las medidas de conciliación considerando la situación actual de la empresa, incluidas dentro de la política de conciliación	18.9	Las y los progenitores, adoptantes o acogedores o guardadores con fines de adopción, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del ET. Esta reducción es para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, 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, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. La empresa facilitará la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada y difundirá a toda la plantilla que las cotizaciones realizadas durante los periodos de esta reducción de jornada, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal. Esta reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.	Nº de acogidos a la medida desagregada por sexo	Anual
		18.10	Realizar un avance en la organización del tiempo de trabajo que permita mejorar el sistema de turnos, distribución de la jornada y concreciones horarias sin reducción, de forma que mejore la conciliación de la vida laboral, personal y familiar	Avances	Anual
		18.13	Adaptar y concretar la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares dependientes) sin perjuicio de cubrir las necesidades organizativas de la tienda.	Nº de acogidos a la medida desagregada por sexo	Anual
		18.14	Establecer un calendario laboral anual para toda la plantilla de la empresa para poder organizarse y así conciliar la vida personal, familiar y laboral siendo conocido por la plantilla en los 3 primeros meses del año.	Conocer por la Comisión de Seguimiento los calendarios y la consecución de los mismos a año vencido	Anual
		18.15	Siempre atendiendo a las necesidades organizativas de la tienda, la empresa procurará facilitar turnos especiales para el día de Nochebuena y Nochevieja con el fin de que las personas trabajadoras puedan librar alguno de dichos turnos.	Nº de personas desagregado por cadena que libran el 24 y el 31 de diciembre	Anual
		18.16	La empresa se compromete a estudiar e introducir medidas sobre concienciación al personal e informarlo sobre la gestión de las herramientas digitales, con el fin de hacer un buen uso de la desconexión tecnológica y se compromete a incluirlo en las sucesivas reuniones de la comisión de seguimiento	Nº de formaciones y medidas para la desconexión digital	Durante la vigencia del Plan
		18.17	Reconocer el permiso por fallecimiento, hospitalización y por intervención quirúrgica grave cuando tenga lugar a menores que vivan con la persona trabajadora de manera continuada y acredite dicha circunstancia, aunque no exista afiliación.	Nº de veces aplicada la medida	Anual
		18.18	Realizar un informe anual a presentar a la comisión de seguimiento sobre el número de personas que solicitan acumular la reducción de su jornada en jornadas completas	Informe elaborado con el nº de solicitudes/Nº de aceptación y rechazo desagregado por sssc, cadena y puesto	Anual

Nº	OBJETIVO	Nº INDI-CADOR	ACCIONES/MEDIDAS	INDICADOR	REVISIÓN
19	Mejora de las medidas de corresponsabilidad considerando la situación actual de la empresa.	19.1	Licencia retribuida por tiempo indispensable a favor de la pareja (legalmente reconocida) para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, previa solicitud en plazo de 96 horas y con justificación emitida por la entidad preparadora de las clases	N.º de beneficiarios/as desagregado por sexo que se acogieron a la medida Identificación del ID empleado/a, departamento y categoría	Anual
		19.2	En un proceso de promoción entre los distintos candidatos/as, el hecho de haberse acogido a alguna medida de conciliación y/o corresponsabilidad, no supondrá un motivo de discriminación.	N.º de beneficiarios/as desagregado por sexo que se acogieron a la medida Identificación del ID empleado/a, departamento y categoría	Anual
		19.3	Fomento de la participación del colectivo masculino para el disfrute de permisos retribuidos/no retribuidos por consecuencia de carga familiar, conociendo las necesidades y dificultades del colectivo masculino en relación al disfrute de dichos permisos, de forma periódica (anual)	N.º de encuestas realizadas N.º de foros realizados	Anual
		19.4	Las vacaciones se podrán unir a la suspensión por nacimiento/cuidado del menos previa solicitud por parte de la persona trabajadora	Nº de solicitudes/nº de vacaciones disfrutadas	Anual
20	Mejora de la visibilización de las medidas de conciliación fijadas por la Ley y las fijadas de forma voluntaria por TENDAM.	20.1	Publicación de folleto informativo a través de los canales de comunicación internos, recopilando lo estipulado en la normativa general laboral sobre conciliación, las mejoras fijadas en los convenios colectivos y las mejoras fijadas por el presente Plan de Igualdad en materia de conciliación y corresponsabilidad. Dentro de la campaña informativa de difusión del II Plan de Igualdad, se incluirá un apartado en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad, SEGÚN MARCA EL RD 6/2019 se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, así como se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.	N.º de folletos publicados N.º de denuncias a responsables	Anual

Nº	OBJETIVO	Nº INDI-CADOR	ACCIONES/MEDIDAS	INDICADOR	REVISIÓN
21	Seguimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.	21.1	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de las diferentes medidas de conciliación y corresponsabilidad planteadas dentro de los objetivos 16 y 17 del presente Plan de Igualdad, trasladándose la información a la Comisión de Seguimiento. Informar que todas las medidas de conciliación y permisos son de aplicación por la unión administrativa, legal o religiosa de las personas trabajadoras del mismo sexo o diferente asimilando los grados de parentesco de afinidad	N.º de medidas con indicadores Problemas detectados en la recopilación de datos indicando la medida afectada	Anual
		21.2	Posibilidad de acogerse al permiso por intervención quirúrgica u hospitalización de familiar, con flexibilidad en el uso del permiso en días alternos, siempre que el familiar que da origen al permiso, permanezca hospitalizado/a.	Nº de veces aplicada la medida	Anual
		21.3	Durante el tratamiento de una enfermedad grave (de carácter oncológico) y los dos años posteriores, las consultas a especialista se consideran permiso retribuido.	Nº de veces aplicada la medida	Anual
22	Garantizar que el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad no suponga una merma en el desarrollo profesional ni en las posibilidades de formación y promoción en la empresa.	22.1	Crear un documento a cumplimentar por la persona trabajadora que vaya a hacer uso del permiso por nacimiento/cuidado de menor o excedencias con motivo de conciliación sobre las posibilidades de ser informada y participar si lo desea de las formaciones o promociones que se produzcan.	Documento creado. Nº de personas informadas diferenciadas por formación/promoción y desagregado por sexo.	1 año
		22.2	Garantizar la formación de reciclaje necesaria para la persona trabajadora que por motivos de enfermedad o excedencia por nacimiento/cuidado de menor o accidente, enfermedad de familiar o cónyuge haya permanecido por un periodo largo ausente del puesto	Nº de veces aplicada la medida	Durante la vigencia del Plan

Política Retributiva

OBJETIVO		Nº INDI-CADOR	ACCIONES/MEDIDAS	INDICADOR	REVISIÓN
23	Garantizar la no discriminación y la igualdad de trato en las políticas salariales.	23.1	Desarrollo de política formal de remuneración (fijos y variables), integrando el principio de igualdad en la misma, publicándose en la intranet de la compañía	N.º de documentos preparados. N.º de documentos publicados.	Durante la vigencia del Plan
		23.2	Informe con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo iguales o de igual valor en todas las empresas del grupo. (RDL 6/2019)	Información según determina la medida	Anual
		23.3	Teniendo en cuenta los datos de diagnóstico en SSCC, la empresa diseñará y aplicará medidas para revertir las diferencias salariales detectadas.	Estudio realizado. Plan de acción	Anual
		23.4	Publicar los criterios de las retribuciones salariales variables para llevar a cabo política transparente en materia de retribución.	La publicación	Durante la vigencia del Plan
		23.5	Realizar una auditoría salarial siguiendo las indicaciones para las auditorías salariales según el R.D.902/2020 actuando sobre el mismo según indica dicha normativa.	Resultado de la auditoría	2º semestre del 2021
		23.6	Realizar anualmente los registros retributivos y presentar a la comisión de seguimiento. En caso de identificarse una brecha salarial en SSCC superior al 20%, se deberá incluir la justificación de la misma.	Informe de registros salariales	Anual
24	Aplicación de medidas retributivas de ayuda familiar.	24.1	Ayuda escolar por hijos/as con edades entre 3 a 16 años por importe de 72,12 euros/año	N.º de beneficiarios/as desagregado por sexo que se acogieron a la medida Identificación del ID empleado/a, departamento y categoría	Anual
		24.2	Ayuda para empleados/as con estudios universitarios homologados por el Estado Español, por importe de 100 euros/año, con un máximo de 4 años. Presentando justificación correspondiente matrícula de la Universidad. Aplicándose esta medida para las personas con salarios de menos de 30.000 euros al año.	N.º de beneficiarios/as desagregado por sexo que se acogieron a la medida Identificación del ID empleado/a, departamento y categoría	Anual

Contratación

Nº	OBJETIVO	Nº INDI-CADOR	ACCIONES/MEDIDAS	INDICADOR	REVISIÓN
25	Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades en la contratación	25.1	Poner en marcha un registro de comprobación de los aumentos de jornada de las personas a tiempo parcial	Nº de mujeres y hombres que aumentan su jornada y horas totales a las que pasan	Durante la vigencia del Plan
		25.2	Crear un modelo estandarizado para todas las tiendas de todas las cadenas de solicitud de incremento de jornada para los tiempos parciales.	Modelo creado y conocida por la Comisión de Seguimiento	Durante la vigencia del Plan
		25.3	Estudiar las posibilidades de reducción del volumen de contratación a tiempo parcial, especialmente en las mujeres.	Nº total de personas a tiempo parcial por cadenas, desagregado por sexo	Durante la vigencia del Plan
		25.4	Implantar la medida de acción positiva para que, en los casos que haya una vacante (temporal o definitiva) a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el principio de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres y hombres con contrato a tiempo parcial.	Nº de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo/nº total de vacantes a tiempo completo. Nº de mujeres que aumentan su jornada por aplicación de esta medida/nº de vacantes de más horas	Durante la vigencia del Plan
		25.5	Realizar una campaña específica con las personas responsables de las tiendas en el entrenamiento del uso del protocolo de aumento de horas y de la cobertura de vacantes.	Formación y sensibilización de los responsables de tienda. Nº de formaciones por cadenas	Durante la vigencia del Plan
		25.6	La empresa implementará la práctica de que las vacantes de mayor jornada se cubren de manera escalonada (orden lineal de más a menos), beneficiando al mayor número de personas posibles, de tal forma que la contratación externa sea la de menor nº de horas, siempre que cumplan con el perfil buscado.	Nº de personas que aumentan su jornada por aplicación de una sola vacante. Nº de personas entregado a la Comisión de Seguimiento por nº de horas y centros de trabajo	Durante la vigencia del Plan
		25.7	Se procurará, durante la vigencia del Plan, disminuir las jornadas diarias inferiores a 4 horas, para ello desde la comisión de seguimiento se analizará y recibirá la información de estas jornadas existentes especificando la provincia y las circunstancias.	Nº de veces aplicada la medida. Nº de jornadas inferiores a 3 horas.	Durante la vigencia del Plan
		25.8	Mantener de forma equilibrada la contratación indefinida de mujeres y hombres, fomentando la disminución de contratos temporales y limitarlos a 6 meses.	Conversiones de contrato a indefinidos según sexo y puesto.	Anual
		25.9	Minorar los cambios continuos de jornada y fomentar la utilización de l Pacto de Horas Complementarias en los contratos a tiempo parcial.	Datos estadísticos por sexo d e la realización de horas complementarias/ampliaciones de jornada realizadas por la aplicación de la medida.	Durante la vigencia del Plan

Salud Laboral

Nº	OBJETIVO	Nº INDI-CADOR	ACCIONES/MEDIDAS	INDICADOR	REVISIÓN
26	Análisis de la situación de salud de la plantilla.	26.1	Se preparará un folleto informativo sobre las prestaciones relacionadas con salud: riesgo durante el embarazo, lactancia, prestación por nacimiento de hijo; y sus procedimientos de comunicación internos en la empresa para cada situación. Esta información estará disponible de forma permanente en un espacio específico de Igualdad y se realizarán campañas con una difusión más amplia utilizando los canales de comunicación de la Compañía.	Nº de folletos publicados. Nº de denuncias a responsables	Anual
		26.2	Difundir el protocolo de riesgo durante el embarazo para mejor conocimiento de las pautas de actuación por parte de las trabajadoras ante esta situación	Nº de folletos publicados	Anual
		26.3	Se garantizará un embarazo y una lactancia saludables, adecuando las condiciones (equipos, instrucciones, procedimientos etc.) y tiempo de trabajo (horarios, pausas) y si no fuera posible activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio de 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 la lactancia natural, sin que esto perjudique la retribución cualquiera que fuera su naturaleza ni la vida profesional.	Nº de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo. Nº de veces que se ha cambiado de puesto.	Anual
		26.4	Formación a los equipos de gestión y puestos claves sobre los diferentes procedimientos y protocolos de riesgos en el embarazo y lactancia	N.º de personas destinatarias de la formación según puesto. Nº de personas formadas.	1 año
		26.5	Realizar campañas, anuales de información para la salud y prevención de enfermedades de alta prevalencia en mujeres	Campañas realizadas	Anual
		26.6	Elaborar un protocolo en el seno de la Comisión de seguimiento, específico sobre los riesgos en el embarazo y la lactancia en Tendam	Protocolo elaborado	Anual
		26.7	La empresa presentará el informe de siniestralidad del grupo, desagregado por sexo con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que se puedan dar en las condiciones de trabajo que afectan a la salud de hombre y mujeres.	Datos de siniestralidad y enfermedad desagregado por sexo y puesto	Anual

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Nº	OBJETIVO	Nº INDICADOR	ACCIONES/MEDIDAS	INDICADOR	REVISIÓN
27	Revisión de protocolos y procedimientos sobre acoso sexual o por razón de sexo.	27.1	El Comité correspondiente en cada provincia (Comité de seguridad y salud) recibirán formación específica en Violencia de Género en el ámbito laboral	Nº de personas destinatarias de la formación/nº de personas formadas	2 años
		27.2	Revisión de los protocolos contra acoso sexual y por razón de sexo, y redefinición de los conceptos y del procedimiento	Nº de protocolos revisados	Anual
		27.3	El departamento de RRHH presentará a la comisión de seguimiento un informe anual de acoso: casos notificados a la empresa y que han ido al Comité de seguridad y salud de la provincia, casos de acoso resueltos y solución determinada y número de denuncias archivadas por centro, así como de las acciones realizadas para la difusión del Protocolo entre la plantilla.	Informe detallado de denuncias de acoso sexual y sus procedimientos	Anual
28	Sensibilización sobre el acoso sexual o por razón de sexo.	28.1	Formación al Comité de igualdad, al Comité designado en materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, al equipo de prevención de riesgos laborales y a las jefaturas sobre la materia, dentro del material obligatorio formativo.	N.º de asistentes desagregado por sexo. Contenido desarrollado en la formación	2 años
		28.2	Difusión de los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, revisados, a través de los distintos canales de comunicación.	Nº de folletos publicados. Nº de denuncias recibidas desde la difusión (detalle de los hechos)	Anual
		28.3	Realizar una comunicación a toda la plantilla con manifestación de la dirección de denuncia expresa y no tolerancia al Acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo ("Decálogo del código de Conducta").	Campañas realizadas	Anual

Comunicación: Sensibilización e Igualdad

OBJETIVO		Nº INDI-CADOR	ACCIONES/MEDIDAS	INDICADOR	REVISIÓN
29	Fomentar la igualdad en la cultura de TENDAM	29.1	Se difundirá la existencia del Buzón de igualdad, a través de los canales disponibles dentro de TENDAM, al cual tendrá acceso el Agente de Igualdad.	Nº de denuncias recibidas/soluciones propuestas. Nº de sugerencias recibidas/soluciones propuestas	Anual
		29.2	Acciones de sensibilización específicos en materia de igualdad enfocado a la plantilla buscando el mayor impacto.	Nº de acciones de sensibilización. Contenido de las acciones de sensibilización	2 años
		29.3	Se designará un/A Agente de Igualdad, con formación específica en la materia informándose del nuevo nombramiento al global de la plantilla	Departamento del agente	Anual
		29.4	Se revisará toda la información presente en el entorno web de TENDAM, y en todas las comunicaciones de la empresa tanto internas como externas, buscando alinearlos con el uso de lenguaje no sexista e imágenes libres de estereotipos y roles de género.	Nº/tipo de contenidos modificados	Anual
		29.5	Asegurar el acceso permanente de toda la plantilla al contenido del Plan de igualdad, publicándolo en lugar accesible y difundiendo entre la plantilla su existencia, compromisos y avances de manera anual en una campaña.	Área de acceso del Plan de Igualdad. Campañas realizadas y contenidos de las mismas	Anual
30	Fomentar la igualdad de oportunidades fuera de TENDAM	30.1	Seguir fomentando la presencia de TENDAM en foros externos, como actor sensibilizador, comunicando sus propias prácticas y fomentando la conciencia de la igualdad de oportunidades	Nº de eventos realizados. Nombre de los foros	Anual
		30.2	Continuar con la participación de TENDAM a través del proyecto "Involucrados". Se valorará adaptar el nombre del proyecto "Involucrados", utilizando un lenguaje inclusivo. Durante la vigencia se modificara el nombre del proyecto "involucrados" por uno inclusivo con los dos sexos.	Importes destinados a los proyectos. Identificación de las asociaciones/funciones/empresas sociales y los colectivos afectados	Durante la vigencia del Plan
		30.3	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios, a través de la aceptación del Código de Conducta externo.	Código de conducta externo	Anual
31	Formar al global de la plantilla en materia de igualdad	31.1	Curso formativo periódico al global de la plantilla sobre sensibilización en materia de igualdad y perspectiva de género, dentro de material obligatorio formativo	Nº de cursos formativos proporcionados. Contenido de la formación/personas que reciben formación por puesto	2 años

Violencia de género

Nº	OBJETIVO	Nº INDI-CADOR	ACCIONES/MEDIDAS	INDICADOR	REVISIÓN
32	Fomentar la cultura de "violencia de género, tolerancia 0"	32.1	Se gestionará en el Comité correspondiente los asuntos de Violencia de Género, recibiendo formación específica en Violencia de Género en el ámbito laboral	Nº de reuniones del Comité/formación realizada	2 años
		32.2	Elaborar en el seno de la comisión de seguimiento, un procedimiento de actuación para los casos de violencia de género donde se incluyan todas las mejoras de la ley y darle difusión entre la plantilla.	Nº protocolos realizados	Anual
		32.3	Formación a los Comités correspondientes y a las jefaturas sobre la materia, dentro del material obligatorio formativo.	Nº de cursos realizados. Nº de asistentes desagregado por sexo	2 años
		32.4	Colaborar con asociaciones u organismos públicos o privados dedicados a la contratación de mujeres en situación de violencia de género.	Colaboraciones realizadas. Mujeres contratadas por tipo de contrato.	2 años
		32.5	Difusión del protocolo contra la violencia de género, a través de los distintos canales de comunicación	Nº de folletos publicados. Nº de denuncias a responsables	Anual
		32.6	Seguimiento de los casos de violencia de género, informando a la Comisión de seguimiento del n.º de casos y de las medidas aplicadas	Nº de casos registrados. Acciones propuestas (detalle)	Anual

Nº	OBJETIVO	Nº INDI-CADOR	ACCIONES/MEDIDAS	INDICADOR	REVISIÓN
33	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en la mayor medida, a su protección	33.1	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutarán de 3 días de permiso retribuido por búsqueda de nuevo domicilio.	Nº de peticiones realizadas/nº de peticiones acaeptadas sobre el total de casos de violencia de género	Anual
		33.2	Facilitar la adaptación de la jornada, cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de VG para hacer efectiva su protección, previa acreditación de tal situación.	Nº de peticiones realizadas/nº de peticiones acaeptadas sobre el total de casos de violencia de género	Anual
		33.3	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces solicitada/nº de veces aplicada la medida	Anual
		33.4	Todas las bajas médicas ocasionadas por Violencia de género percibirán el 100% del salario desde el primer día.	Nº Bajas Medicas	Anual
		33.5	Posibilidad de acogerse a una excedencia especial hasta 3 años de duración con reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces solicitada/nº de veces aplicada la medida	Anual
		33.6	Se concederá traslado inmediato, aunque no existiera vacante, a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la protección social integral	Nº de veces solicitada/nº de veces aplicada la medida	Anual
		33.7	No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género debidamente justificadas (servicios sociales, servicios públicos de salud o la autoridad competente) no siendo susceptibles de sanción o descuento de salario.	Nº de veces solicitada/nº de veces aplicada la medida	Anual
		33.8	Si el derecho de protección de la persona trabajadora afectada hace necesaria la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales.	Nº de veces solicitada/nº de veces aplicada la medida	Anual
		33.9	Aplicación de todas las medidas establecidas legalmente y en el plan de igualdad que hagan necesaria la protección social e integral, de las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias de género tales como agresiones, abuso sexual etc siempre que tenga decretadas medidas cautelares de protección o sentencia firme.	Nº de veces solicitada/nº de veces aplicada la medida	Anual
		33.10	La empleada víctima de la violencia de género tendrá la posibilidad de solicitar y obtener un anticipo de hasta cuatro mensualidades para hacer frente a los gastos asociados a la situación de esta vivienda.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida.	Anual
		33.11	Para las víctimas de violencia de género que requieran de cambio de domicilio y siempre que este justificado, la empresa les ofrecerá una ayuda económica de 200 €.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida.	Anual

5. Composición y funciones de la comisión permanente de igualdad (Comité de Igualdad)

El Comité de Igualdad es un órgano compuesto por mujeres y hombres de la empresa, los cuales forman parte de los diferentes departamentos de la firma y de los distintos órganos decisorios del mismo. En la firma, los integrantes del Comité de Igualdad son los detallados a continuación:

D^a M.^a Amparo Roldán Moreno, actuando como parte del comité de empresa (UGT) de TENDAM.

D^a Julia Goyeneche Navarro, actuando como parte del comité de empresa (UGT).

D^a M.^a Carmen Raboso Martínez, actuando como parte del comité de empresa (CCOO).

D^a Ana Belén Pérez de la Cruz, actuando como parte del comité de empresa (CCOO).

D^a María Córdoba Carmona, actuando como representante de la empresa, (Agente de Igualdad).

D^a Natalia Pérez de la Fuente, actuando como representante de la empresa, (Técnica de Personal).

D^a María Luisa Rueda Pacheco, actuando como representante de la empresa, (Responsable de RRL).

D José María Sanz Corral, actuando como representante de la empresa, (Director de Personal).

Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la firma en los cargos que desempeñan. Los miembros de este órgano han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

- Apoyo a la realización del diagnóstico de igualdad.
- Impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades en TENDAM.
- Apoyo y realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de TENDAM.
- Establecer un servicio de información y atención a la plantilla en todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y de trato.
- Elevar a la dirección de TENDAM, propuestas de mejora para integrar el principio de igualdad de trato en todas las gestiones de la organización.
- Servir de canal de comunicación entre la plantilla y la dirección de la empresa, canalizando desde el COMITÉ DE IGUALDAD de todas las cuestiones planteadas en materia de igualdad desde la plantilla.
- Ofrecer un servicio de sugerencias por parte de la plantilla de forma anónima.
- Establecer las acciones a desarrollar para prevenir y atender situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Revisar que todos los textos generados y contenido por TENDAM, hagan un uso no sexista del lenguaje.

Por otro lado, indicar que el Comité de Igualdad ha contado con el asesoramiento de Dña. Yalenny Florentini Chávez como asesora

externa (consultora Leialta S.L.), experta en Responsabilidad Social Corporativa e implantación de Planes de Igualdad y perspectiva de género en la empresa, actuando como Agente de Igualdad, proporcionando asistencia en cuanto al asesoramiento, formación al Comité de igualdad, siendo la encargada de preparación en las fases de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad.



6. Seguimiento

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 fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de TENDAM 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 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.

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 y la identificación de posibles acciones futuras.

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

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 de este, 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 TENDAM

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria entre la empresa y la representación sindical y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes con la proporción derivada de su representatividad según acta de constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Por cada organización sindical se podrá designar una persona en calidad de suplente.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

Tanto la parte empresarial como la RLT podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Igualdad, en la que se de a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

Todas las personas que conformen la Comisión de Igualdad deberán estar formadas en materia de igualdad.

Las personas integrantes serán designadas con la siguiente composición;

Por la parte empresarial:

- (Nº representantes)

Por la parte sindical:

- CCOO: (Nº representantes)
- UGT: (Nº representantes)
- Otras:

Funciones Generales

La Comisión tendrá las siguientes funciones:



- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
- Interpretar el contenido del Plan.
- Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Funciones Específicas

- Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.
Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
- Conocer trimestral, semestral o anualmente, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Recoger y analizar las sugerencias, consultas

y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas de TENDAM ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas etc.

- Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.
- Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: 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.

Funcionamiento

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- El primer año de vigencia a los seis meses tras la firma del Plan de Igualdad.
- Durante la vigencia del Plan la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria 2 veces al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
- En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.
- La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.
- La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes.
- Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas

tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.

Medios y Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

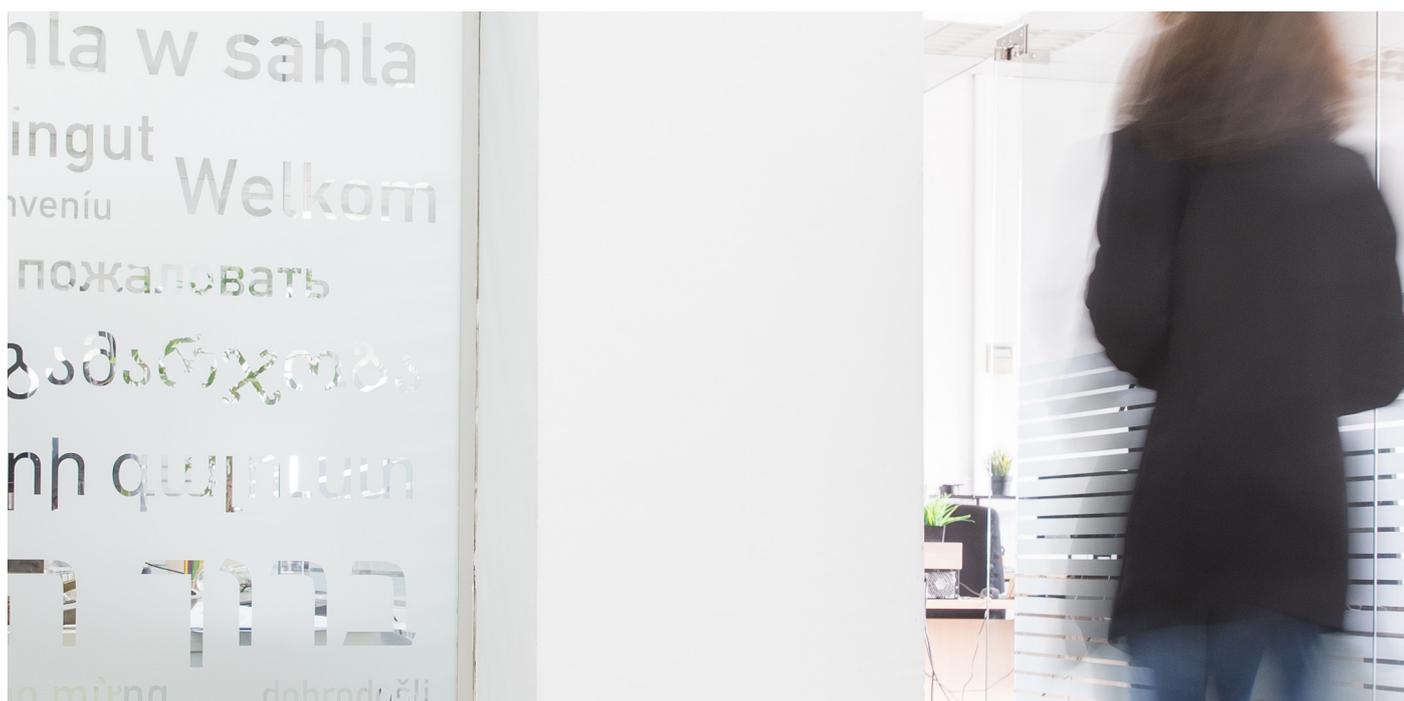
De igual forma, respecto al seguimiento la empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

- 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.

- Durante la fase de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad, no computarán como crédito sindical las reuniones con la empresa ni las de preparación.
- Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito sindical. Así mismo se establece un crédito sindical adicional para la preparación de estas reuniones equivalente al mismo tiempo de la reunión con la empresa.
- Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas componentes de la Comisión y asesores/as, para las reuniones de la Comisión y las de preparación de la misma serán a cargo de la empresa.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos



humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

Duración y vigencia

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad o cualquiera de sus prórrogas.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

En función de la legislación vigente, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Igualdad y seguimiento.

Confidencialidad y deber de sigilo

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

Solución extrajudicial de conflictos

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

6. Anexos

Anexo I

Plan de Igualdad

Carta compromiso dirección de la
empresa

En TENDAM GLOBAL FASHION GROUP hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la [Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), y en su reglamento de desarrollo: el [RD 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo](#), sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El 20 de Julio de 2017 tuvo lugar la constitución de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa durante los próximos 4 años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En Madrid, a 1 de septiembre de 2017



Fdo. Ramon Amorós Vila
Director General de RR.HH.

Anexo II

Plan de Igualdad

Protocolo para la prevención del
acoso sexual y por razón de sexo
en Tendam

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN TENDAM

Directora Dpt. Prevención de Riesgos Laborales
Y Servicio Médico

Director Personal

Representantes legales

C O R T E F I E L

Pedro del Hierro

SPRINGFIELD

women'ssecret

FIFTY

ÍNDICE

1. Introducción
2. Objeto
3. Alcance
4. Contenido
 - a. Acoso sexual
 - b. Acoso por razón de sexo
 - c. Acoso en coordinación empresarial y personal externo
 - I. Persona denunciante no es trabajadora de TENDAM, pero si la persona denunciada
 - II. Persona denunciante es trabajadora de TENDAM, pero no la persona denunciada
 - III. Ni la persona denunciante ni la denunciada trabaja en TENDAM
 - d. Medidas preventivas
 - e. Procedimiento de actuación
 - f. Sanciones
 - g. Disposiciones varias

1. Introducción

TENDAM y la representación legal de los trabajadores, en su empeño de salvaguardar la dignidad laboral de todos los trabajadores/as, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal y que garantice su integridad moral y física

Para ello, se manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso sexual, ni por razón de sexo, en el seno de nuestros establecimientos ni en los demás centros de trabajo de la compañía. Dichas situaciones serán consideradas como falta laboral dando lugar a las sanciones correspondientes.

Es responsabilidad de todos los miembros de la empresa el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas trabajadoras que lo integran, especialmente de las personas con responsabilidad que deben garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso sexual ni por razón de sexo.

En caso de producirse, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y se evitará con todos los medios posibles que la situación se repita.

Este protocolo velará especialmente por:

- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso, incluidos los testigos, de las posibles represalias contra ellos, asegurando que, cuantos intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

2. Objeto

El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en TENDAM y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo, salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

3. Alcance

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en TENDAM en territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

4. Contenido

Definiciones

a. Acoso sexual

Según el Art. 7.1 de la L.O. para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas constitutivas de acoso sexual:

- **Conductas verbales**

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- **No verbales**

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- **Físicas**

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

Tipos de acoso sexual:

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- Acoso “quid pro quo”

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- Acoso ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de Tendam, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

Se debe distinguir el acoso sexual de las aproximaciones libremente aceptadas en la medida en que son deseadas por la persona objeto de ellas. Se considera acoso siempre que provenga de jefes/as, compañeros/as o cualquier persona relacionada con la víctima por causa de trabajo.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo. Si se produjera fuera del mismo, sin que haya prueba alguna de comportamiento reprochable en el ámbito de la empresa y jornada laboral, se facilitará todo asesoramiento posible al objeto de que la persona trabajadora denunciante pueda diligenciar su denuncia por todos los cauces legales posibles, quedando la empresa a su resultado.

b. Acoso por razón de sexo

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 y ofensivo.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

También se considera 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 una queja, reclamación, denuncia o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Tales comportamientos serán considerados como conductas discriminatorias en los siguientes términos:

- Discriminación directa: situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo.
- Discriminación indirecta: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en las mujeres una desventaja particular respecto a los hombres.
- Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Represalia discriminatoria: cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

También se tendrá en cuenta que, según el sujeto activo de acoso, puede distinguirse tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: aquel donde el autor o autora del acoso tiene ascendencia o una posición jerárquica superior a la víctima.
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o autora del acoso se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto la víctima como la persona acosadora no tienen relación jerárquica .

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Trato desigual basado en todas las orientaciones sexuales
- Ignorar o excluir a la persona.
- Descalificaciones, insultos sobre su orientación sexual
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.

Agresión sexual: se considera delito, tipificado en el Código Penal.

c. Acoso en coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o denunciada no pertenezca a la plantilla de TENDAM, pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/e; implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

I. Persona denunciante NO es trabajadora de TENDAM pero SI la persona denunciada.

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- de la apertura del expediente
- de las medidas cautelares adoptadas, si proceden
- de la resolución final.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el expediente.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos en la medida que la norma de protección de datos lo permita y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

II. Persona denunciante es trabajadora de TENDAM pero NO la persona denunciada

La denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la

empresa implicada:

- de la apertura del expediente
- de las medidas cautelares adoptadas, si proceden
- de la resolución final.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos. En el caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar en el expediente de investigación

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos en la medida que la norma de protección de datos lo permita y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

III. Ni la persona denunciante ni la denunciada trabaja en TENDAM

La Dirección se pondrá a disposición de las empresas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible. Se solicitará de dichas empresas información sobre sus resoluciones, y se informará del resultado a la Comisión de Igualdad y a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.

d. Medidas preventivas

La Empresa se compromete a orientar la actividad preventiva en relación con los riesgos específicos que originan situaciones de violencia y acoso en el trabajo. La interpretación de los resultados obtenidos de la actividad preventiva permitirá a la Empresa concretar las deficiencias organizativas que pueden ser susceptibles de originar situaciones de violencia y de acoso en el entorno organizativo. En el supuesto de que, pese a la toma de medidas preventivas en los términos antes expuestos, se dé una situación de violencia o acoso en el trabajo, resulta necesario adoptar procedimientos específicos para investigar, gestionar y dar cauce a la solución de estos conflictos.

Con este fin, el presente Plan integral de actuación define las conductas, así como arbitra las medidas específicas para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las citadas conductas, así como quienes sean conocedores de las mismas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantice la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

El abordaje preventivo de estas situaciones implica acciones en diferentes ámbitos, todas ellas encaminadas a evitar la aparición del conflicto.

Conducta (para la prevención de acoso sexual y en algunos supuestos de acoso moral): promover las "buenas maneras" en la conducta, con el objeto de preservar en todo momento la dignidad e integridad de la persona. Para ello es importante evitar en el entorno laboral la existencia de las siguientes conductas:

- Comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual, críticas permanentes, imitaciones, mofas, etc.
- Envío de gráficos, dibujos y fotografías de contenido sexual explícito.
- Llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos de contenido sexual.
- Agresiones verbales (gritos, insultos, amenazas, descalificaciones ofensivas, ofertas sexuales, invitaciones impúdicas, etc.)
- Agresiones físicas, contacto físico deliberado, acercamiento excesivo e innecesario. Ataques a las creencias religiosas, políticas, nacionalidad, raza, condición sexual, discapacidades, etc.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objeto la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación.

Además, se establecerá un método que se aplique para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, se aprueban las siguientes acciones:

La Empresa realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo. A través de los siguientes mecanismos como la intranet, responsables directos, elaboración de esquema/gráfico visual (ver anexo), otros.

Se publicará el presente protocolo, al que tendrá acceso libre todo el personal en cualquier momento. Preferentemente se ubicará en lugar visible y se actualizará puntualmente en caso de ser modificado. No obstante, en el plazo máximo de una semana desde su firma, se remitirá por correo electrónico o cualquier otro medio de igual eficacia a cada persona empleada, así como a las empresas clientes y proveedoras.

Se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal.

Se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.

Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo de personas empleadas, clientes, compañeros/as de trabajo, personal de empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de TENDAM o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona.

Al menos una vez al año, se evaluará la aplicación del presente protocolo, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la

consecución de los objetivos del mismo. Para ello se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes. Esta evaluación será asumida por la Comisión de Igualdad.

e. Procedimiento de actuación

En el caso de que un/a trabajador/a que está siendo objeto de acoso sexual o por razón de sexo o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establecen los siguientes procedimientos de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

Procedimiento formal

- Comunicación por escrito al Servicio Médico y al departamento de Prevención de Riesgos Laborales de TENDAM de la situación denunciada. En dicha comunicación se deben reflejar detalladamente los hechos y las personas implicadas, fechas, situaciones, existencia de testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación del posible problema (aportación si procede de documentación)
- Recibida la denuncia, se constituirá la Comisión Instructora formada por:
 - o El/la Agente de Igualdad
 - o El miembro del Departamento de RRHH que forma parte de la Comisión de Igualdad
 - o Un miembro del Servicio de Prevención
 - o Dos miembros de la Representación Legal de los Trabajadores presentes en la Comisión de Igualdad.
- La CI abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.
- La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras del centro.
- En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección.
- De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.
- La Comisión de Instrucción podrá establecer medidas cautelares durante la fase de instrucción de una denuncia o reclamación, en cualquiera de sus modalidades, siempre y cuando existan indicios suficientes de la posible existencia de acoso sexual o por razón de sexo. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo

de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima ni trascender públicamente con el fin de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto acosador.

- El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de veinte días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.
- Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.
- Las partes implicadas, estos son, tanto la persona afectada como la denunciada, tendrán derecho a conocer, en todo momento, el procedimiento que se va a seguir y el curso de las actuaciones
- La Comisión Instructora trasladará a la Dirección de PRL y de Recursos Humanos y a los representantes legales de los y las trabajadoras sus conclusiones, emitidas en el punto anterior.
- La Dirección de PRL y de Recursos Humanos actuará en consecuencia para solventar el problema y determinará la posible sanción.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a todas las personas implicadas.

f. Sanciones

Se actuará en el orden disciplinario, si hay causa justificativa suficiente y siempre conforme a lo establecido en la legislación laboral, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección de la Empresa, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

g. Disposiciones varias

Protección de las víctimas: en el caso de que la empresa constate sin ninguna duda la existencia de acoso sexual, y la sanción impuesta no determine el despido del/la agresor/a, TENDAM tomará las medidas oportunas para que el/la agresor/a y la víctima no conviva en el entorno laboral, siempre que sea posible, dando preferencia a la persona que ha sido agredida y nunca podrá suponer mejora para la persona agresora.

En el caso que no se pueda constatar la existencia de situaciones de acoso o no sea posible su verificación se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI. Además, la compañía habrá que estar a lo que dictamine la sentencia judicial o el informe de la Inspección de Trabajo que, en su caso, tenga lugar.

TENDAM adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica a la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones.

Represalias: si por parte del/la denunciado/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre el/la denunciante, se haya determinado la existencia, o no de acoso sexual, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Asesoramiento: durante todo el proceso de seguimiento, todos los/as implicados/as podrán ser asesorados/as por su representante de los/as trabajadores/as.

Seguimiento: La Dirección de Personal y de Recursos Humanos o quien él delegue, pudiendo ser el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, en caso de existir acoso, supervisará, la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.

Difusión del protocolo: se dará publicidad a este protocolo a los representantes sindicales de la compañía a nivel nacional y a toda la plantilla. Se informará a las nuevas incorporaciones de la existencia de este protocolo.

Confidencialidad: todos/as los/as participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los/as afectados/as. En caso de no confidencialidad se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

Actuación: la aplicación de lo aquí previsto es independiente de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por cualquiera de las partes implicadas en los hechos.

Anexo III

Plan de Igualdad

**Informe de Vigilancia de la Salud
sobre “Evaluación de riesgos
laborales para trabajadoras en
situación de embarazo y periodo
de lactancia”**

Informe de Vigilancia de la Salud sobre “Evaluación de riesgos laborales para trabajadoras en situación de embarazo y periodo de lactancia”.



(Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales)

Empresa	TENDAM RETAIL S.A.- C. APROB. 00605		
Domicilio	Avda. Llano Castellano, 51		
Ciudad	MADRID 28034 MADRID		
Nº Patronal	28-121142-0111	C.I.F.	A08099459
Fecha	17/11/2020		

Índice

1. Introducción.	3
2. Metodología.	4
3. Relación de puestos de trabajo con riesgo para la seguridad y salud de las trabajadoras y/o feto.....	8
4. Relación de puestos de trabajo exentos de riesgo.	16
5. Recomendaciones.	18
6. Documentación	21
7. Conclusiones.....	23



1. Introducción.

El presente informe tiene por objeto determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Para ello se identifican y aplican exclusivamente los criterios establecidos en la "Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo" emitido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, facultativos de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, especialistas de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) y por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en febrero de 2019.

Se pretende dar cumplimiento a:

- . El artículo 26 de la Ley 31/95 "Ley de Prevención de Riesgos Laborales", donde se establece la obligación del empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores, de determinar dentro de su organización aquellos puestos de trabajo que estén exentos de riesgo para las trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo, parto reciente y durante el periodo de lactancia.
- . La disposición adicional decimoctava de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres.
- . El RD 298/2009 de 6 de Marzo, por el que se modifica el RD 39/1997 de 17 de enero, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- . La Nota Técnica de Prevención 915 en donde se establecen las bases entre embarazo, lactancia y vigilancia de la salud.

En respuesta a todo lo anteriormente expuesto se adjunta el presente informe.



2. Procedimiento.

La mujer está plenamente incorporada al mercado laboral. Para una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia la exposición a ciertas sustancias o circunstancias pueden suponer un riesgo para el normal desarrollo del feto, para la salud de la propia trabajadora o la del lactante alimentado con leche materna. La trabajadora se considera especialmente sensible, dado que por su estado biológico es más vulnerable a ciertos riesgos derivados de su trabajo.

La empresa, bien directamente o bien a través de los Servicios de Prevención, debe identificar aquellos riesgos que puedan ser peligrosos para la salud de las trabajadoras gestantes o el feto.

Si el resultado de la evaluación revelase un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia, el empresario en primer lugar, deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, adaptando el tiempo y/o las condiciones de trabajo.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, se procederá a efectuar un cambio de puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el caso de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda exigirse por motivos justificados, se iniciará el estudio de forma individualizada por parte del departamento de contingencias profesionales de su mutua, el cual será el que determine el posible paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo en el embarazo.

La suspensión del contrato de trabajo finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica.

En el supuesto de riesgo para la trabajadora y/o feto durante el periodo de lactancia, será de aplicación lo establecido anteriormente. El periodo de lactancia se considerará situación protegida hasta que el bebé cumpla nueve meses.

En los casos en los que la empresa adapte el puesto de trabajo o la cambie a otro puesto o función compatible con su estado, la empresa podrá beneficiarse de una reducción del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función¹. Esta adaptación la deberá justificar en la documentación que aporte a mutua². Para esta gestión póngase en contacto con su mutua.

A título orientativo, adjuntamos un cuadro resumen elaborado a partir de los criterios establecidos en la "Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo" elaborada por la SEGO (Sociedad Española de Obstetricia y ginecología), AMAT (Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo) y el INSS (publicada en diciembre de 2018), que hace referencia a la semana de gestación en que se recomienda interrumpir la actividad laboral en relación a los riesgos. Quien finalmente hace una valoración global del puesto y todos los riesgos presentes es mutua y la información contenida en este cuadro no es vinculante.

¹ Según la Ley 26/2009 de 23 de diciembre de Presupuestos del Estado, BOE nº 309 de 24 de diciembre de 2009.

² Documentación disponible en:

<http://www.seg-social.es>

<https://www.maz.es/PrestacionesYServicios/Paginas/R%c3%a9gimen%20General/Riesgo%20embarazo/riesgo-embarazo-Inicio.aspx> (en caso de mutua MAZ)

ACTIVIDAD LABORAL	SEMANA ¹	EMBARAZO MÚLTIPLE
1) RUIDO (durante 4 h o más de jornada de 8 horas)	20	20
2) MANIPULACION MANUAL DE CARGAS (en jornadas completas de 40 h/semanales)		
Repetidamente (4 o más veces por hora)		
Más de 10 Kg	20	18
De 4 a 10 Kg	24	22
Menos de 4 Kg	--	--
Intermitente (menos de 4 veces por hora)		
Más de 10 Kg	24	22
De 4 a 10 Kg	28	26
Menos de 4 Kg	--	--
3) FLEXIONES DE TRONCO: INCLINACIONES POR DEBAJO DE LA RODILLA (en jornadas completas de 40 h/semanales)		
Repetidamente (más de 10 veces/hora)	20	18
Intermitente de 2 a 9 veces a la hora	28	26
Intermitente menos de 2 veces a la hora	--	--
4) TREPANDO ESCALAS Y POSTES VERTICALES		
Altura de 1 metro o más		
Repetidamente (más de 8 veces/jornada)	18	16
Intermitente de 4 a 8 veces/jornada	20	18
Intermitente menos de 4 veces/jornada	26	24
Altura por debajo de un metro		
Repetidamente (más de 8 veces/jornada)	20	18
Intermitente de 4 a 8 veces/jornada	26	24
Intermitente menos de 4 veces/jornada	34	32
5) USO DE ESCALERAS MANUALES		
Altura de 1 metro o más		
Repetidamente (más de 8 veces/jornada)	26	24
Intermitente de 4 a 8 veces/jornada	28	26
Intermitente menos de 4 veces/jornada	34	32
Altura por debajo de un metro		
Repetidamente (más de 8 veces/jornada)	28	26
Intermitente de 4 a 8 veces/jornada	34	32
Intermitente menos de 4 veces/jornada	--	--
6) TRABAJADORA CON TRABAJOS DE BIDEPESTACIÓN (en jornadas		

¹ Semana de gestación en que se recomienda interrumpir la actividad laboral.

Bipedestación ininterrumpida estática		
De forma prolongada > o = 4 horas/jornada	22	20
De forma intermitente > o = 3 horas/jornada	24	22
De forma intermitente > o = 2 horas/jornada	28	26
Bipedestación dinámica		
De forma prolongada > o = del 50 % de la jornada	30	28
De forma intermitente > o = del 33 % de la jornada	34	32
De forma intermitente > o = del 25 % de la jornada	--	--
7) SEDESTACION (en jornadas completas de 40 h/semanales)		
Prolongada > 50% sin posibilidad de cambios de postura	33	31
Prolongada más de 2 h ininterrumpidas, sin posibilidad de cambios	37	36
Con posibilidad de cambios	--	--



3. Relación de puestos de trabajo con riesgo para la seguridad y salud de las trabajadoras y/o feto.

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON RIESGO

Dentro de los puestos de trabajo evaluados en la empresa TENDAM RETAIL S.A.- C. APROB. 00605 , se han detectado los siguientes puestos en los que puede existir riesgo para la seguridad y salud de las trabajadoras y/o feto, en situación de embarazo y periodo de lactancia:

PUESTOS DE TRABAJO CON RIESGO PARA EMBARAZO Y PARTO RECIENTE		
CENTRO	SECCION	PUESTO
TIENDAS	TIENDAS	DEPENDIENTE TIENDA
TIENDAS	TIENDAS	ESCAPARATISTA
TIENDAS	TIENDAS	JEFE DE VENTAS
TIENDAS	TIENDAS	MOZO ALMACEN

PUESTOS DE TRABAJO CON RIESGO PARA LACTANCIA		
CENTRO	SECCION	PUESTO

A continuación, se detallan los riesgos detectados en cada puesto de trabajo

Fecha	17/11/2020	Trabajadora	
Empresa	TENDAM RETAIL S.A.- C. APROB. 00605	Centro de trabajo	TIENDAS
Sección	TIENDAS	Puesto	DEPENDIENTE TIENDA

Observaciones:

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS				
GRUPO DE RIESGO	RIESGO	OBSERVACIONES	EMBARAZO	LACTANCIA
2.-RIESGOS ERGONÓMICOS	o Manipulación manual de cargas	Nº de kilos: De 4 a 10 Kg.	SI	NO
		Frecuencia: Intermitente < 4 veces/hora	SI	NO
	o Movimientos y posturas forzadas asociadas a la actividad profesional .	Flexión de tronco intermitente, 2-9 v/h.	SI	NO
		o Trepando escaleras	3.- Altura: Mas de 1 m o 4 escalones	SI
		2.- Frecuencia: 4-8 v/turno	SI	NO

Fecha	17/11/2020	Trabajadora	
Empresa	TENDAM RETAIL S.A.- C. APROB. 00605	Centro de trabajo	TIENDAS
Sección	TIENDAS	Puesto	DEPENDIENTE TIENDA

Observaciones:

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS				
GRUPO DE RIESGO	RIESGO	OBSERVACIONES	EMBARAZO	LACTANCIA
		1.- Tipos de escalera: De mano - tijera	SI	NO
	o Actividades realizadas de pie	Bipedestación dinámica, discontinua o intermitente. >= 50 % de la jornada (sólo en jornada intensiva)	SI	NO

Fecha	17/11/2020	Trabajadora	
Empresa	TENDAM RETAIL S.A.- C. APROB. 00605	Centro de trabajo	TIENDAS
Sección	TIENDAS	Puesto	ESCAPARATISTA

Observaciones:

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS					
GRUPO DE RIESGO	RIESGO	OBSERVACIONES	EMBARAZO	LACTANCIA	
2.-RIESGOS ERGONÓMICOS	o Manipulación manual de cargas	Nº de kilos: De 4 a 10 Kg.	SI	NO	
		Nº de Kilos: > de 10 Kg.	SI	NO	
	o Movimientos y posturas forzadas asociadas a la actividad profesional .	Flexión de tronco repetida, >10 v/h, en turno de 8 horas.	SI	NO	
		o Trepando escaleras	3.- Altura: Mas de 1 m o 4 escalones	SI	NO
			1.- Tipos de escalera: De mano - tijera	SI	NO

Fecha	17/11/2020	Trabajadora	
Empresa	TENDAM RETAIL S.A.- C. APROB. 00605	Centro de trabajo	TIENDAS
Sección	TIENDAS	Puesto	ESCAPARATISTA

Observaciones:

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS				
GRUPO DE RIESGO	RIESGO	OBSERVACIONES	EMBARAZO	LACTANCIA
	o Actividades realizadas de pie	Bipedestación dinámica, discontinua o intermitente. >= 50 % de la jornada (sólo en jornada intensiva)	SI	NO

Fecha	17/11/2020	Trabajadora	
Empresa	TENDAM RETAIL S.A.- C. APROB. 00605	Centro de trabajo	TIENDAS
Sección	TIENDAS	Puesto	JEFE DE VENTAS

Observaciones:

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS				
GRUPO DE RIESGO	RIESGO	OBSERVACIONES	EMBARAZO	LACTANCIA
2.-RIESGOS ERGONÓMICOS	o Manipulación manual de cargas	Nº de Kilos: < de 4 Kg.	SI	NO
	o Actividades realizadas de pie	Bipedestación dinámica, discontinua o intermitente. >= 50 % de la jornada (sólo en jornada intensiva)	SI	NO
	o Sedestación	Sedestación con cambios de postura.	SI	NO

Fecha	17/11/2020	Trabajadora	
Empresa	TENDAM RETAIL S.A.- C. APROB. 00605	Centro de trabajo	TIENDAS
Sección	TIENDAS	Puesto	MOZO ALMACEN

Observaciones:

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS				
GRUPO DE RIESGO	RIESGO	OBSERVACIONES	EMBARAZO	LACTANCIA
2.-RIESGOS ERGONÓMICOS	o Manipulación manual de cargas	Nº de kilos: De 4 a 10 Kg.	SI	NO
		Frecuencia: Intermitente < 4 veces/hora	SI	NO
	o Trepando escaleras	3.- Altura: Mas de 1 m o 4 escalones	SI	NO
		2.- Frecuencia: Repetida >8v/turno	SI	NO
		1.- Tipos de escalera: De mano - tijera	SI	NO
o Actividades realizadas de pie	Bipedestación dinámica, discontinua o intermitente. >= 50 % de la jornada (sólo en jornada intensiva)	SI	NO	



4. Relación de puestos de trabajo exentos de riesgo.

Relación de puestos evaluados en la empresa TENDAM RETAIL S.A.- C. APROB. 00605 y que están exentos de riesgo:

PUESTOS EXSENTOS DE RIESGO		
CENTRO	SECCION	PUESTO
TIENDAS	TIENDAS	OFICINAS

Aunque las Directrices elaboradas por la UE para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, condiciones de trabajo, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de este colectivo de trabajadoras, contempla la posibilidad de riesgos en los puestos evaluados, por:

- . Actividades realizadas en posición sentada.
- . Trabajos con equipos de pantallas de visualización de datos.

En los puestos de trabajo citados anteriormente los riesgos están controlados y no son susceptibles de generar un daño que pueda afectar a la seguridad y salud de estas trabajadoras y/o feto, ya que en las:

Actividades realizadas en posición sentada: A pesar de que la sedestación prolongada es un factor de riesgo reconocido en situaciones de embarazo, las características del puesto de trabajo que estamos analizando permiten la posibilidad de llevar a cabo pausas de trabajo (que no implican la intervención de terceras personas), para alternar la sedestación con paseos y cambios de postura, con el objeto de evitar la congestión pélvica.

Trabajos con equipos de PVD: Utilizan asientos ergonómicos (con asiento regulable en altura, respaldo reclinable, borde anterior redondeado, que permitan apoyar la espalda completamente en el respaldo sin que se presione la parte posterior de las piernas con el borde, y dotados con cinco puntos de apoyo).

Respecto a los efectos que puedan producir las emisiones de radiaciones electromagnéticas de los equipos con PVD, no es necesario adoptar ninguna medida especial de protección, ya que los comités de protección radiológica no consideran que los niveles de emisión producidos por dichos equipos, constituyan un riesgo significativo para la salud.



5. Recomendaciones.

En aquellos casos en los que la evaluación revelase un riesgo para la seguridad y la salud, o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, adaptando el tiempo y/o las condiciones de trabajo, para lo que establecemos las siguientes recomendaciones:

2. Riesgos ergonómicos

◦ Manipulación manual de cargas

La condición de embarazo de una trabajadora expuesta a la manipulación manual de cargas no presupone la retirada inmediata del puesto de trabajo. Hasta la semana 20 de gestación se considera que no hay un aumento abdominal valorable y por tanto no hay variación en la distancia horizontal respecto al centro de gravedad. Con esta premisa se considera que no hay modificaciones respecto a las recomendaciones en la manipulación de cargas que en el resto de la población.

Evitar asignar tareas de manipulación manual de cargas (levantamientos, transportes, empujes, arrastres) y otros esfuerzos pesados durante el embarazo.

Si no es posible evitarlo, aplicar medidas para reducir el riesgo durante dichas tareas. Por ejemplo, limitando el peso manejado, utilizando técnicas de trabajo adecuadas o ayudas mecánicas, limitando el tiempo de exposición a la tarea pesada.

◦ Movimientos y posturas forzadas asociadas a la actividad profesional

La flexión de tronco es una de las posturas más comunes del ser humano. Es un hecho propio de las actividades de la vida diaria y no está relacionado únicamente con la actividad laboral. Las flexiones de tronco a considerar como riesgo ergonómico para la mujer embarazada son aquellas inclinaciones que

suponen que las manos queden por debajo de la rodilla.

Evitar posturas forzadas o extremas al realizar la tarea mediante la correcta adaptación de los puestos o de los procedimientos de trabajo (adaptación del mismo a las medidas, alcances y necesidades de espacio de la embarazada).

Evitar estar de rodillas o en cuclillas durante el trabajo. Si no es posible evitarlo totalmente y se adoptan estas posiciones, se deberán proporcionar apoyos adecuados para facilitar la acción de agacharse y levantarse.

Inclinar la superficie de trabajo, si el tipo de tarea lo permite, para minimizar la flexión del tronco y evitar la compresión del abdomen.

◦ **Trabajo en altura**

Subir y bajar escaleras, supone una actividad aeróbica muy eficaz, suponiendo una mejora notable de la frecuencia cardiaca y la capacidad pulmonar. No está contraindicado el uso de escaleras estructurales (escaleras de edificios) durante la gestación, considerando que la trabajadora puede adaptar la velocidad de subida a sus capacidades.

El riesgo de subir escaleras en el embarazo es valorable en aquellos casos en los que suponga trepar o trabajos en alturas.

Se valorará especialmente aquellos puestos de trabajo en los que la trabajadora quede suspendida a 1 metro o más.

Se debe garantizar que las trabajadoras embarazadas no trabajen en altura.

◦ **Actividades realizadas de pie**

No es aconsejable permanecer constantemente de pie en una misma postura sin posibilidad de deambulación. Se debe fomentar la deambulación, la alternancia postural, proporcionando reposapiés para las tareas que se realizan de pie o permitiendo realizar pequeños cambios de postura de forma regular.

Se asegurará la disponibilidad de asientos.

Es recomendable el uso de medias de compresión venosa y calzado cómodo, estable y seguro.

◦ **Actividades realizadas en posición sentada**

No es aconsejable permanecer constantemente en posición sentada y se debe alternar con la bipedestación, fomentando períodos cortos de deambulación

Utilización de asientos ergonómicos y reposapiés



6. Documentación.

Tras haber seguido los pasos establecidos en el punto dos del presente informe, cuando una trabajadora de la empresa TENDAM RETAIL S.A.- C. APROB. 00605 solicite la prestación por riesgos a su mutua, deberá aportar los siguientes documentos:

- **Informe de su médico asistencial** que certifique su embarazo y semana gestacional.
- **Informe de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención** evaluando los riesgos específicos en relación al embarazo y/o lactancia natural existentes en el puesto de trabajo.
- **Informe Técnico de Evaluación de riesgos del puesto de trabajo del Servicio de Prevención** de su empresa.
- **Formularios de Solicitud de la Prestación** a presentar por parte de la trabajadora en su mutua:
 - . Solicitud de **certificación médica** de existencia de riesgo durante el embarazo/lactancia natural.
 - . Solicitud de la **prestación económica** por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.
 - . **En el caso de lactancia natural**: mensualmente, la trabajadora deberá acreditar la lactancia natural mediante el correspondiente informe del pediatra
 - . Comunicación de datos al pagador para la declaración del IRPF

Pueden **consultar y descargar los impresos** precisos en:

- <http://www.seg-social.es>
- En la página web de su mutua (<http://www.maz.es> en el caso de Mutua MAZ)

Pueden **consultar preguntas y respuestas frecuentes** relativas a este proceso en la página web de MAS Prevención:

- <http://www.spmas.es>



7. Conclusiones.

Cuando una trabajadora de la empresa TENDAM RETAIL S.A.- C. APROB. 00605 comunique su nuevo estado biológico al empresario, este deberá verificar si ocupa un puesto de riesgo dentro de su empresa. En caso afirmativo, se deberán seguir los pasos establecidos en el punto dos de este informe.

Si en último término no se puede adaptar el puesto, ni existe ningún puesto exento de riesgo, la trabajadora podrá iniciar la solicitud de la prestación a su Mutua. Dicha prestación solamente podrá ser concedida a embarazos de mujeres sanas, quedando excluidos los embarazos de riesgo o aquellas situaciones que, con origen no profesional, pudieran influir negativamente en el embarazo o la lactancia

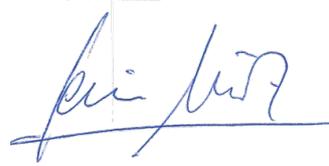
La determinación de los puestos de trabajo exentos de riesgo recogidos en este informe, tendrán validez mientras no varíen las condiciones y/o tiempo de trabajo. En caso contrario deberá volver a evaluarse el puesto de trabajo para verificar si las modificaciones efectuadas pueden afectar a la seguridad y salud de las trabajadoras y/o feto expuestos.

El presente informe se realiza de conformidad con la información facilitada por la empresa TENDAM RETAIL S.A.- C. APROB. 00605 quien será responsable de comunicar a MAS Prevención cualquier inexactitud del contenido de la evaluación de puestos exentos de riesgo para el embarazo y lactancia. La aceptación del presente informe implica la conformidad en la descripción de riesgos, tareas, condiciones de trabajo, equipos de trabajo y productos químicos o de otro tipo utilizados. Cualquier cambio en las condiciones de trabajo, así como los daños para la salud que se hayan producido, deberán ser puestos en conocimiento de MAS Prevención para poder revisar la evaluación.

Se pondrá en conocimiento de los delegados de prevención y trabajadores de la empresa TENDAM RETAIL S.A.- C. APROB. 00605 el presente informe a los efectos de constatar y verificar si las descripciones y condiciones de trabajo son correctas, y para que sean informados de la evaluación de los riesgos a los que están expuestos las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia.

Por último, MAS Prevención quiere agradecer a la empresa TENDAM RETAIL S.A.- C. APROB. 00605 la colaboración y apoyo prestado para elaborar el presente informe, y se pone a su entera disposición para cuantas consultas y aclaraciones consideren necesarias.

Fecha: 17/11/2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jesus Muñoz Marta', written over a horizontal line.

Fdo: JESUS MUÑOZ MARTA

Dr/a. Especialista en Medicina del Trabajo

TENDAM

GLOBAL FASHION RETAIL

C O R T E F I E L

Pedro del Hierro

SPRINGFIELD

women'secret

FIFTY