

2022



II Plan de Igualdad Leroy Merlin España S.L.U.

2022
LEROY MERLIN ESPAÑA, S.L.U.

Leroy Merlín España, S.L.U., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad efectiva en el seno de nuestra organización, de acuerdo con la definición que, de dicho principio, se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Leroy Merlín España, S.L.U. asume el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla su actividad y en el marco de la Responsabilidad social de nuestra Organización.

En consecuencia, **Leroy Merlín España, S.L.U.**, se compromete a:

1. Avanzar en la construcción de una plantilla diversa, fomentando la integración de personas con perfiles diversos (independientemente de su sexo, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad).
2. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres que trabajan en la Empresa en lo referente al acceso al empleo, la formación, la promoción, las condiciones salariales y laborales.
3. Promover y difundir valores igualitarios que sirvan para sensibilizar a otras entidades y a la propia ciudadanía, así como poner en marcha actuaciones de responsabilidad social que contribuyan a generar cambios sociales en este sentido.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de nuestro II Plan de Igualdad, que contiene actuaciones que suponen una sustancial mejora sobre la situación previa, y cuyo objetivo primordial es avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

La Dirección asume, personalmente, este compromiso, asignando los recursos necesarios para el desarrollo de las distintas actuaciones y comunicando las acciones realizadas.

INDICE

1.	PRESENTACION DE LEROY MERLIN ESPAÑA S.L.U.	4
2.	COMISION DE IGUALDAD	10
3.	AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL Y PUBLICACIÓN.....	10
3.1.	Ámbito personal.....	10
3.2.	Ámbito territorial.....	10
3.3.	Ámbito temporal.....	11
3.4.	Publicación	11
4.	NORMATIVA DE APLICACIÓN.....	11
5.	DEFINICIONES RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	12
6.	CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD	16
6.1.	Diagnóstico.....	17
6.2.	Programa de actuación.....	32
6.3.	Medios	32
6.4.	Seguimiento y evaluación	33
7.	OBJETIVOS GENERALES	33
8.	OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS	34
1.	Responsable de igualdad	34
2.	Acceso al empleo, selección y contratación	34
3.	Clasificación Profesional.....	36
4.	Promoción.....	36
5.	Formación	37
6.	Sensibilización y Comunicación	39
7.	Conciliación y Corresponsabilidad.....	39
8.	Salud Laboral	41
9.	Violencia de Género.....	42
10.	Acoso sexual y por razón de sexo	43
11.	Retribución	43
9.	PLAN DE ACTUACIÓN AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	44
10.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	45
1.	Objetivos:	46
2.	Personas responsables:	46
3.	Procedimiento:	46
11.	REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	47

12. RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....48

13. PROTOCOLO DE TRATAMIENTO Y PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....48

1. PRESENTACION DE LEROY MERLIN ESPAÑA S.L.U.

Leroy Merlin es la compañía líder en acondicionamiento del hogar en España, especializada en bricolaje, construcción, decoración y jardinería y con un firme compromiso por la calidad, las personas y el medio ambiente.

- Leroy Merlin fue la primera compañía en desarrollar el concepto de gran superficie especializada en el acondicionamiento del hogar cuando llegó a España en 1989.
- Leroy Merlin se dirige al consumidor final ofreciendo productos, soluciones y servicios de decoración, bricolaje, jardinería y construcción.
- Leroy Merlin es pionera en España en desarrollar:
 - Do it yourself (Hazlo tú mismo)
 - We do it for you (Lo hacemos por ti)

Gracias al esfuerzo de todas las personas trabajadoras, Leroy Merlin es líder dentro de su sector en España:

- 131 puntos de venta en España y venta a distancia.
- Presencia en todas las Comunidades Autónomas.
- Equipo de 18.373 personas trabajadoras.



Leroy Merlin cuenta con un modelo multiformato enfocado al cliente:

- **LM Urban: 2.000 m² aproximadamente.**
Concepto de centro ciudad enfocado a la experiencia de cliente para la inspiración sobre el hogar, donde también poder adquirir productos de las habituales secciones de LM.
- **LM Compact: 2.000 m² a 4.000 m²**
Tienda con una selección de productos que hacen la compra más cómoda, así como un servicio personalizado para concretar ideas y proyectos sobre el hogar.
- **LM GSB: 10.000 m²**
Tiendas de grandes dimensiones que son el referente y la esencia de la marca, donde residen sus valores de amplia oferta, asesoramiento personalizado e inspiración para el hogar.
- **LM Expres**
Un concepto de tienda pensado en ser próximos y dar respuesta a las necesidades de nuestro habitante en cuanto a mantenimiento, bricolaje y pequeñas reformas de nuestro cliente de barrio.
- **Tienda Material**
Tienda Showroom especializada en la venta de mobiliario de jardín, pérgolas de jardín, parasoles y BBQ
- **VAD**
Venta a distancia
- **Web**
Tienda on-line

El propósito de Leroy Merlin es ***despertar en cada persona la motivación de crear entornos donde vivir mejor.***

Las claves del éxito de Leroy Merlin se centran en los siguientes ejes:

1. El valor de las personas, de la diversidad, la inclusión y la igualdad

El modelo de Leroy Merlin está basado en el empoderamiento, la autonomía, el respeto por las personas y la ética, lo que lo hace un modelo de Recursos Humanos diferencial.



Una empresa de personas para personas, Leroy Merlín, un lugar para todos.

La Gestión de la Diversidad es un eje fundamental en nuestra filosofía de empresa. Es por esto que está incluida en el Charter de Diversidad, un código de compromiso promovido por la Fundación para la Diversidad y apoyado por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Compartimos:

— **EL QUERER: compromiso**

Las personas que trabajan en Leroy Merlín participan y sienten el negocio como propio y por eso dejan de ser considerados empleados/as para adquirir la condición de colaboradores/as.

— **EL SABER: conocimiento**

Mediante la formación y la información los equipos renuevan conocimientos. Con la puesta en común de sus experiencias, pueden compartirlos y aprender unos de otros.

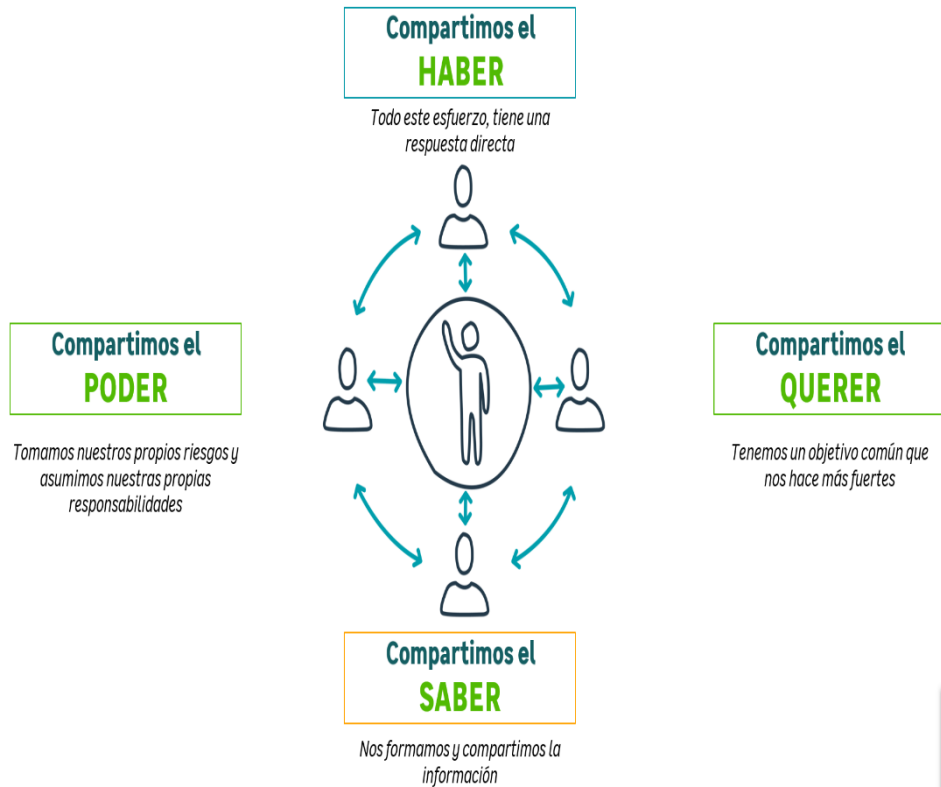
— **EL PODER: iniciativa**

La capacidad de tomar decisiones se traslada a cada Tienda, a cada sección y a cada segmento del lineal. En una palabra, se ubica en el punto de venta.

— **EL HABER: resultados**

Los/as colaboradores/as participan en los éxitos de la empresa. Gracias a las políticas de participación Leroy Merlín reparte beneficios con sus colaboradores/as.

En 2021 se repartieron más de 50 millones de € en políticas de participación, y un 96% de los/as colaboradores/as son accionistas.



2. Experiencia cliente

Comprar en Leroy Merlin es una experiencia diferente y amigable. Las tiendas son un espacio de compra más accesible, que estimula la creatividad, donde se disfruta y se aprende:

- Concepto comercial especialista, multiproducto y multicliente.
- Amplia gama de productos tanto en stock como bajo pedido, garantizando la mejor relación calidad precio, asesoramiento y satisfacción.

3. Modelo de negocio descentralizado

- Autonomía
- Toma de decisiones
- Intercambio de buenas prácticas

4. Transformación digital

Leroy Merlin se ha adaptado a las nuevas necesidades del consumidor y del mercado. Ha experimentado un gran cambio cultural, que ha garantizado el éxito de la transformación digital.

Actualmente Leroy Merlin interactúa con sus clientes a través de todos los canales y redes sociales: leroymerlin.es, youtube, Facebook, twitter, Instagram, comunidad, teléfono, chat y whatsapp.

Los/as colaboradores/as disponen de un entorno con espacios interactivos y colaborativos como la intranet, LME.net o la red social workplace.

Leroy Merlin tiene un compromiso para cambiar la vida de las personas, estando la compañía comprometida con:

— **Los/as colaboradores/as**

- Las personas lo primero.
- Diseña planes de desarrollo profesional individual.
- Garantiza una formación continua a todos/as los /as colaboradores/as.
- Se incentiva la autonomía e iniciativa.
- Se ofrece un empleo de calidad: más del 77% de los contratos son indefinidos.
- El 62% de los puestos de responsabilidad se cubren por promoción interna.
- Los/as colaboradores/as son el reflejo de la heterogeneidad y diversidad de la sociedad.
- Cada nueva tienda de gran superficie crea 120-200 puestos de trabajo y alrededor de 50 puestos indirectos.
- Se cerró el año 2021 con 306 colaboradores/as con discapacidad, lo que supone un 2,14% de la plantilla, además de la compra de productos o contratación de servicios a centros especiales de empleo.

— **Medio ambiente y sociedad**

- Políticas medioambientales de empresa:
 - Acción contra el cambio climática
 - Impulso de la economía circular
 - Promoción del consumo responsable
- Hogares más sostenibles
Ofrecemos soluciones para generar hábitos saludables a través de una amplia gama de ecopciones.
- Acción social
 - Contribuimos al acondicionamiento de hogares y centros de acogida de personas en situación o riesgo de exclusión social
 - Desarrollo de proyectos con más de 144 voluntarios/as y mejora del hogar de más de 1808 personas en 2020.
 - Colaboración con ONGs y con administraciones locales.

- Campaña de sensibilización y educación ambiental

— **El entorno local**

- Volcados con los proveedores locales: el 72% son españoles
- Leroy Merlin ayuda a los proveedores locales a internacionalizarse para ADEO.
- Leroy Merlin favorece a los/as profesionales y al pequeño comercio (Hogami)
- Leroy Merlin paga sus impuestos íntegramente en España: en 2020 más de 347,1 millones de euros.
- Huella de valor. El impacto económico que genera la actividad de Leroy Merlin en el conjunto del país es de más de 3.984 millones de €, lo que supone un 0,36% del PIB español en 2020.

Por todo ello, Leroy Merlin es una empresa reconocida

GESTIÓN RRHH

 **Certificación Top Employer España 2020**

LIDERAZGO EMPRESARIAL

 **Premios Comercio del año 2020-2021**

Forbes50 FORBES: LME entre las 50 mejores empresas para trabajar en España en 2020

Finalistas en la 7ª Convocatoria de los Premios Salud y Empresa

ME **MERCOEMPRESAS**
Las empresas con mejor reputación corporativa. **Merco Empresas: 20ª posición**

MT **MERCO TALENTO**
Las empresas que mejor atraen y retienen el talento personal. **Merco Talento: 18ª posición**

MR **MERCO RESPONSABILIDAD Y GOBIERNO CORPORATIVO**
Las empresas más responsables. **Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo: 20ª posición**

ML **MERCO LÍDERES**
Las líderes empresariales más verticales. **Merco Líderes: 68ª posición**

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

 **Mejor Estrategia de Minorista ESG (RSE) España 2021**

 **Premio 13ª Edición Latinoamericano a la Responsabilidad de Empresas**

 **Premiados en la Categoría de Empresas por sus actuaciones durante la COVID-19**

 **2ª Edición 101 ejemplos empresariales de acciones #PorElClima. Reconocimiento a Leroy Merlin por el esfuerzo y compromiso para hacer frente a la emergencia climática.**

 **Certificado Lean & Green como empresa comprometida en la reducción de sus emisiones en su cadena logística.**

2. COMISION DE IGUALDAD

El día 5 de octubre de 2021 se constituyó la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Leroy Merlin España, S.L.U., por parte de la representación legal de la empresa como por las secciones sindicales existentes en la empresa (FETICO, CCOO, UGT y USO) que suman la mayoría de los miembros de los comités de empresa y delegados y delegadas de personas, con legitimación para negociar de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del RD 901/2020.

La composición de la Comisión ha sido paritaria entre la empresa y la representación legal las personas trabajadoras, con un/a integrante por cada sindicato, acompañado/a por dos asesores/as.

3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL Y PUBLICACIÓN

3.1. Ámbito personal

El Plan de Igualdad de Leroy Merlin España S.L.U. será de aplicación a la totalidad de la plantilla, afectando a todas las personas trabajadoras que mantengan una relación laboral con la empresa.

3.2. Ámbito territorial

El Plan de Igualdad de Leroy Merlin España S.L.U. será de aplicación en todos los centros de trabajo situados en España, y a los que durante la vigencia del actual plan puedan abrirse en todo el territorio.

(San Sebastián de los Reyes, Tenerife, Alicante, Alcorcón, Gijón, Elche, Sant Cugat, Sevilla, Leganés, Sabadell, Toledo, Málaga, Badalona Massanassa, Córdoba, Sevilla Dos Hermanas, Huelva, Puerto Real, Badajoz, Telde, Oiartzun, La Coruña, Jaén, Alcalá de Henares, Tarragona, Getafe, Llicamunt, Granada, Alboraya, Murcia, Castellón, Ondara, Logroño, Orotava, Sant Boi, Las Rozas, Girona, Finestrat, Majadahonda 2, Sagunto, Vitoria, Sevilla Alcalá, Almería, Oviedo, Madrid Barajas, Artea, Jerez De La Frontera, Murcia Sur, Mijas, Las Palmas, San Juan De Alicante, Gandía, Cabrera De Mar, Rivas, Marbella, Puerto Venecia, Vic, Cocentaina, Los Barrios, Valladolid, Barakaldo, Cáceres, Aldaia, Talavera, Cartagena, Colmenar, Guadalajara, Mos, Pamplona, Albacete, Figueres, La Pobla De Vallbona, Utebo, Santander, Vilanova, La Maquinista, Santiago De Compostela, Mérida, La Zenia, Aranjuez, Roda De Bara, Salamanca, Tortosa, Torrevieja, Ponferrada, Lepe, Platja D Aro, Ciudad Real, Manresa, Sant Feliu De Llobregat, Tudela, Vinaros, Xátiva, Burjassot, Motril, Palma Ciudad, Torrejón, Los Barrios, Plasencia, Valdepeñas, Torrelavega, Venta A Distancia, Bcn Plaza Cataluña, López De Hoyos, Tienda Internet, Zamora, Ourense, Durango, Alcobendas, Madrid Nuevos Ministerios, Cuenca, Ferrol, León, Lugo, Oleiros, Palencia, Vigo, Soria, Roquetas Del Mar, San Pedro Del

3.3. Ámbito temporal

Se ha pactado entre las partes una vigencia de 4 años para el II Plan de Igualdad de Leroy Merlin, por lo que permanecerá en vigor desde su firma, 3 de octubre de 2022, y hasta el 3 de octubre de 2026.

Las partes firmantes se comprometen a constituir la comisión para negociar el III Plan de Igualdad 3 meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad. Una vez constituida la comisión, y hasta la firma del III Plan de Igualdad, todas las partes acuerdan mantener la vigencia del II Plan de Igualdad, hasta el plazo máximo de 4 años.

3.4. Publicación

El presente Plan de Igualdad estará a disposición de todas las personas trabajadoras y de sus órganos de representación, a través de su publicación en la intranet de la empresa.

4. NORMATIVA DE APLICACIÓN

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el BOE la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, cuyo objetivo fundamental es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

En relación con el ámbito laboral, su artículo 45.1 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres; en el apartado 2 del mismo precepto, según la redacción dada por el apartado uno del artículo 1 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE de 7 de marzo), se establece que, en el caso de empresas de más de 50 trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

Destacar la aprobación de los RD 901 y 902/ 2020 de 13 de octubre, sobre Planes de Igualdad y su registro y retribución en Igualdad para Mujeres y Hombres, que regulan todo lo relacionado con el contenido, negociación y registro, entre otras de los Planes de Igualdad, y así mismo, en el RD 902/2020 la igualdad retributiva para puestos de igual valor, con la consiguiente obligación para las empresas de llevar a cabo una Auditoria Salarial siempre que estén obligados a tener en sus organizaciones Planes de Igualdad.

5. DEFINICIONES RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

— **Acciones positivas**

Medidas temporales dirigidas a un grupo determinado con las que se pretenden suprimir y/o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan situaciones de desigualdad, deberán ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIEMH, Art.11).

— **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 (LOIEMH, Art.7).

— **Acoso sexual**

Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado 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 y 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 (LOIEMH, Art.7).

— **Brecha de género**

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Se refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

— **Brecha salarial**

Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

— **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar**

Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.

— **Corresponsabilidad**

En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

— **Desagregación de datos por sexo**

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

— **Diagnóstico de situación**

El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad.

— **Discriminación**

Trato desfavorable dado a una persona en razón de su pertenencia a un grupo concreto.

▪ Discriminación directa por razón de sexo

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

▪ Discriminación indirecta por razón de sexo

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

▪ Discriminación salarial

Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

— **División sexual del trabajo**

Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga y del trabajo no remunerado, mientras que los

- hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.
- **Estereotipos sociales**
Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.
 - **Género**
Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.
 - **Igualdad de trato entre hombres y mujeres**
Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIEMH, Art.3).
 - **Igualdad efectiva**
Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.
 - **Infrarrepresentación femenina**
Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.
 - **Lenguaje sexista**
Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos.
Por ejemplo, es habitual el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea involuntaria dicha exclusión).
 - **Participación equilibrada de mujeres y hombres**
Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.
 - **Perspectiva de género**
Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres.
Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos.
Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.
 - **Plan de Igualdad de la empresa**

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 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 (LOIEMH, Art.46).

— **Principio de igualdad**

Este principio responde a los derechos que tienen las personas a no ser discriminadas por razón de sexo, raza o religión, Es un derecho fundamental.

— **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación 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 (LOIEMH, Art.43).

— **Responsabilidad social corporativa**

Supone para la empresa, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, de acciones y procedimientos relacionados con las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas.

— **Roles**

Un rol es el “papel” que cada persona asume y expresa en su conducta y en sus relaciones con los demás. Así, el rol de género engloba todas las convicciones y actitudes de hombres y mujeres, en función de su sexo y en consonancia con lo que establecen los estereotipos de género.

— **Salud laboral con perspectiva de género**

Análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

— **Segregación horizontal**

Concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

— **Segregación vertical**

Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

— **Sexismo**

Tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo con esta idea.

— **Trabajo de igual valor**

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los

factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

— **Techo de cristal**

Barrera indivisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios acerca de sus capacidades profesionales.

— **Tutela jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (LOIEMH, Art. 44.1).

— **Violencia de Género**

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

6. CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son las siguientes:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación entre las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

El Plan de Igualdad de Leroy Merlin estructura en los siguientes apartados:

6.1. Diagnóstico

Tal como regula la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre y el Real Decreto Ley 6/2019 de uno de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con carácter previo al diseño del II Plan de Igualdad, se ha realizado un diagnóstico de la situación tanto a nivel cuantitativo como cualitativo.

El diagnóstico se ha realizado sobre las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Las conclusiones del diagnóstico han sido las siguientes:

Estructura de la plantilla

La plantilla de Leroy Merlin, al finalizar el año 2020, estaba compuesta por 14.287 personas trabajadoras, de las que el 50,41% eran mujeres y el 49,59 % hombres. Este dato evidencia un equilibrio respecto a la presencia de ambos sexos.

Este equilibrio se mantiene en el tiempo, ya que 2019 se cerró con 13.988 personas trabajadoras, de las que un 50,59% eran mujeres y un 49,41% hombres.

Si se analiza la distribución de una forma más pormenorizada, se observa que:

1. A nivel de Comunidad Autónoma, en general, la distribución es equilibrada, excepto en las comunidades de Cantabria (66,2% mujeres y 33,8% hombres) y País Vasco (61,1% mujeres y 38,9% hombres) y en la ciudad autónoma de Melilla (39,4% mujeres y 60,6% hombres).
2. Por provincias, la distribución es equilibrada, excepto en Álava (62,0% mujeres y 38,0% hombres), Jaén (38,3% mujeres y 61,7% hombres), Melilla (39,4% mujeres y 60,6% hombres), Orense (33,3% mujeres y 66,7% hombres) y Vizcaya (62,6% mujeres y 37,4% hombres).

3. Si el análisis lo realizamos por centro de trabajo, no se da el equilibrio en los siguientes centros de trabajo, encontrándose feminizados 12 centros frente y 8 que están masculinizados:
4. Desde un punto de vista de la edad, los datos reflejan una plantilla bastante joven, con una edad media en 2019 de 37,38 años y en 2020 de 38,04 años.
La mayoría de las personas trabajadoras se concentran en el tramo de edad de 31 a 44 años, seguido de los tramos de 20 a 30 años y de 45 a 54 años. El equilibrio entre mujeres y hombres se observa en todos los tramos de edad, excepto en el tramo de menos de 20 años, en el que se pone de manifiesto un ligero desequilibrio, estando este tramo masculinizado.
5. Si analizamos la distribución por nivel de estudios, observamos que el sistema no recoge los datos de formación para poder realizar el análisis, ya que, de las 14.287 personas trabajadoras, 13.982 aparecen con nivel de estudios desconocido.
Se debería realizar una campaña de recogida de información que permita realizar un análisis pormenorizado de este aspecto que permita potenciar el talento académico y profesional de la plantilla contratada favoreciendo la promoción interna.
6. En el análisis de la plantilla por antigüedad se observa que, el tramo de antigüedad más frecuente en 2020 es el de menos de 1 año, tramo en el que se sitúan 3892 personas (51,1% mujeres y 48,9% hombres). No obstante, 4.577 personas tienen más de 11 años de antigüedad en la empresa, y la proporción de hombres y mujeres en todos los tramos es muy equilibrada.

El 50,74% de la plantilla tiene una antigüedad de menos de cuatro años y el 49,26% tienen más de 4 años de antigüedad, destacando que casi el 22% tienen más de 13 años de antigüedad y de este colectivo de mayor antigüedad el 53% son mujeres.

7. En el análisis de la distribución de la plantilla por grupo profesional y puesto de trabajo, es donde más desequilibrios se detecta, estando feminizados los grupos profesionales de Coordinadores y Técnicos y masculinizado el grupo profesional de mandos. A destacar la igualdad casi matemática en Profesionales y Personal Base.

El análisis detallado de los datos de clasificación profesional nos permite concretar:

- En el gp base los hombres son mayoría
- En el gp de profesional en tienda hay una diferencia de 2,23 puntos porcentuales y en csd de 10,64 puntos a favor de los hombres.
- En los gp de profesional de nivel, coordinador, y técnico la mayoría son mujeres.
- En el gp de mando hay una diferencia porcentual de 29,49 puntos en el csd y de 7,95 puntos en tienda.

8. Si realizamos un análisis dentro del cada grupo con desequilibrio, para poder determinar los puestos de trabajo en los que existe más diferencia, observamos que:

- a. Dentro del Grupo Profesional de Coordinadores las mayores diferencias se dan en el puesto de Cajero/a Principal, puesto que se encuentra muy feminizado, con 207 mujeres frente a 9 hombres.
- b. El Grupo Profesional de técnicos esta mayoritariamente ocupado por mujeres: 83 mujeres frente a 24 hombres.
- c. Finalmente, el Grupo Profesional de mandos esta masculinizado, con 876 mujeres y 1506 hombres. Si dentro de este grupo realizamos un análisis de los puestos ocupados por mayor número de personas trabajadoras, observamos lo siguiente:

Estan masculinizados los puestos de Director/a de Tienda, Jefe/a de Sector, LEO, Jefe/a de sección y Responsable Pro, y feminizados los puestos de Jefe/a Sector Servicios, Jefe/a Servicios, LRC y HRBP. Esta situación pone de manifiesto que los puestos de mayor responsabilidad dentro de las Tiendas estan ocupados fundamentalmente por hombres, con un claro desequilibrio en perjuicio de las mujeres.

Si centramos el análisis en la infrarepresentación femenina por puesto de trabajo, en 2020, se detecta esta menor representación en los siguientes puestos:

- Personal Base:
 - Logístico/a: 4,6% mujeres
 - Reponedor/a: 8,8% mujeres
- Profesionales:
 - Asesor/a Profesional: 13,5% mujeres
 - Instalador especializado: 0% mujeres
 - Logístico/a: 15,8% mujeres
 - Reponedor/a: 17,6% mujeres
 - Responsable de Mantenimiento: 2,3% mujeres
 - Técnico especialista producción inf: 33,3% mujeres
- Profesional de nivel:
 - Asesor/a Profesional: 30,4% mujeres
 - Logístico/a: 27,8% mujeres
 - Responsable mantenimiento: 0% mujeres
- Coordinadores/as:
 - Coordinador/a Logística: 5,9% mujeres
- Mandos:
 - Arquitecto/a de soluciones: 0% mujeres
 - Arquitecto empresarial: 33,33% mujeres
 - BRM: 37,5% mujeres
 - BusinessAnalyst: 0% mujeres
 - Control de gestión cc y pricing: 0% mujeres
 - Control de gestión región: 0% mujeres
 - Delivery Lead: 20% mujeres

- Desarrollador/a aplicaciones informáticas: 14,3% mujeres
- Director/a de Mercado: 30% mujeres
- Director/a Regional: 0% mujeres
- Director/a Tienda: 18,2% mujeres
- E-Commerce operations: 28,6% mujeres
- Especialista en aplicaciones y sistemas: 0% mujeres
- Especialista Devop: 0% mujeres
- Jefe/a Logístico: 11,4% mujeres
- Jefe/a Producto: 36,6% mujeres
- Jefe/a Proyecto Ventas: 0% mujeres
- Jefe/a Proyectos digitales: 25% mujeres
- Jefe/a Sección: 39,2% mujerea
- Jefe/a Sector: 30,1 % mujeres
- LEO: 25,6% mujeres
- Líder Mundo Pro: 12,5% mujeres
- Responsable animación operacional: 0% mujeres
- Responsable aplicaciones y datos: 0% mujeres
- Responsable centro logístico: 0% mujeres
- Responsable contabilidad tienda SSII logística: 33,3% mujeres
- Responsable Control de Gestión SSII: 0% mujeres
- Responsable coordinación de mantenimiento: 25% mujeres
- Responsable expansión: 20% mujeres
- Responsable ingeniería y procesos supplychain: 0% mujeres
- Responsable Logística Tienda: 0% mujeres
- Responsable seguridad operacional: 0% mujeres
- Responsable Pro: 8,5% mujeres
- RRHH Región: 37,5% mujeres
- Técnico Gestor Grandes Cuentas: 0% mujeres
- Técnico Gestor Red de Instaladores: 28,6% mujeres
- Técnico planificación y aprovisionamiento campañas: 33,3% mujeres
- Técnico salud/bienestar y PRL: 33,3% mujeres

A pesar de tratarse de puestos con infrarrepresentación femenina, no se ha equilibrado la diferencia con las nuevas incorporaciones, ya que, para puestos generalmente masculinizados, se han seguido contratando más hombres que mujeres. Así:

- Personal Base:
 - Logístico/a: en 2020 se han incorporado 158 hombres frente a 9 mujeres
 - Reponedor/a: en 2020 se han incorporado 309 hombres frente a 23 mujeres
- Profesionales:
 - Asesor/a Profesional: en 2020 se han incorporado 40 hombres frente a 4 mujeres
 - Logístico/a: en 2020 se han incorporado 850 hombres frente a 92 mujeres
 - Reponedor/a: en 2020 se han incorporado 1476 hombres frente a 241 mujeres
 - Responsable de Mantenimiento: en 2020 se han incorporado 5 hombres frente a 0 mujeres

- Coordinadores/as:
 - Coordinador/a Logística: en 2020 se han incorporado 2 hombres frente a 0 mujeres
- Mandos: en 2020 se han contratado a 188 personas en la categoría de mando siendo 75 mujeres y 113 hombres
 - Desarrollador/a aplicaciones informáticas: en 2020 se han incorporado 3 hombres frente a 0 mujeres
 - Especialista en aplicaciones y sistemas: en 2020 se han incorporado 2 hombres frente a 0 mujeres.
 - Jefe/a Logístico: en 2020 se han incorporado 9 hombres frente a 1 mujer
 - Jefe/a Sección: en 2020 se han incorporado 37 hombres frente a 28 mujeres
 - Jefe/a Sector: en 2020 se han incorporado 25 hombres frente a 7 mujeres
 - Responsable aplicaciones y datos: en 2020 se han incorporado 1 hombre frente a 0 mujeres
 - Responsable Control de Gestión SSII: en 2020 se han incorporado 1 hombre frente a 0 mujeres
 - Responsable coordinación de mantenimiento: 25% mujeres
 - Responsable seguridad operacional: en 2020 se han incorporado 1 hombre frente a 0 mujeres
 - Responsable Pro: en 2020 se han incorporado 11 hombres frente a 3 mujeres

Las personas que han causado baja en 2020 son 13.085, concretamente 6.600 mujeres y 6.485 hombres.

No se aprecia desequilibrio alguno en las bajas voluntarias y las bajas a instancia de la empresa, que solo suponen el 9,7% del total de baja del año 2020, excepto cuando la causa de la baja es la excedencia por cuidado de hijo o familiar, ya que, en ese caso, del colectivo total, el 89,9% son mujeres en 2019 y el 86,3% en 2020.

Estos datos están muy en línea con los datos recogidos por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad) que determina que el 88,99% de las excedencias por cuidado de hijos y el 81,26% de las excedencias por cuidado de familiar, las disfrutaron las mujeres en el año 2019, lo que indica la necesidad de incluir medidas en corresponsabilidad.

Respecto a las reincorporaciones por tipo de contrato, en el año 2019 se dio un equilibrio entre mujeres y hombres por tipo de contrato, excepto en el contrato para la formación, en el que, del colectivo incorporado con este contrato, solo el 33,33% fueron mujeres.

La situación ha cambiado en 2020, y se detecta que hay un desequilibrio en las incorporaciones con contrato indefinido a tiempo parcial, ya que el 68,3% de las incorporaciones con este tipo de contrato afectan a mujeres, y en el contrato eventual a tiempo completo, en el que solo el 37,7% de las incorporaciones son mujeres.

Información de los procesos de selección

LM dispone de numerosos canales de reclutamiento y selección. Así, en el año 2019 se realizaron 24.763 publicaciones en 363 canales distintos, y en 2020 se realizaron 13.267 publicaciones en 308 canales distintos.

El principal canal de recepción de candidaturas es el portal de empleo de LM. Algunas posiciones de especial dificultad se publican en Infojobs y LinkedIn. Se utilizan otros canales como Colegios Oficiales, Universidades y Ayuntamientos que redirigen las candidaturas a la web de empleo, rellenando el/la candidato/a el correspondiente formulario. También se utilizan de forma habitual las redes sociales, donde se da difusión a las ofertas de empleo y los/as candidatos/as son redirigidos a la web de empleo.

La empresa tiene establecido un proceso de selección que garantiza que cada etapa se realiza de manera ordenada y objetiva, que consta de varias fases:

- **Publicación de oferta.**
En la revisión del portal de empleo de LM se observa que, para determinados puestos de trabajo que están masculinizados o feminizados se emplean hombres o mujeres para explicar el puesto (Asesor/a servicios, Jefe/a de Cajas, Logística), lo que no ayuda en la captación de perfiles del sexo infrarrepresentado. Igualmente se aprecia en los videos de presentación de la empresa que se pone de manifiesto una masculinización en los puestos de trabajo de mayor responsabilidad. En el formulario de inscripción de candidatos/as se sistematiza la información de todas las personas que concurren a la convocatoria, de forma que se garantiza la igualdad de oportunidades para todas ellas.
- **Criba curricular**
Se realiza en función del cumplimiento de los requisitos del puesto de trabajo a cubrir, previamente descritos en las ofertas de empleo.
- **Entrevista telefónica**
En la ficha de entrevista telefónica no se observa ningún tipo de tratamiento incorrecto o discriminatorio.
- **Entrevistas personales y pruebas de acceso**
Las entrevistas personales son objetivas, utilizando la misma forma y el mismo contenido para mujeres y hombres. Este tratamiento uniforme se consigue con el protocolo de la entrevista personal que se utiliza y que se centra la valoración en aquellas cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo.

Las pruebas de selección son imparciales, y se corresponden con las funciones del puesto de trabajo en cuestión, son objetivas y evitan sesgos que deriven en resultados no incluyentes.
- **Feedback candidato/a y propuesta salarial**
Las propuestas salariales van en función de la aportación del puesto,

sin que el sexo sea tenido en cuenta a la hora de realizar esa oferta.

— Onboarding

El actual manual de acogida necesita ser actualizado y definir un protocolo de onboarding nuevo

Respecto a la información sobre los procesos de selección, se evidencia en el análisis de los datos por sexo una distorsión, ya que la información del sexo de los/as candidatos/as no es obligatoria a la hora de realizar la inscripción, por lo que desconocemos esa información del 22% de las personas inscritas en 2019 y del 38% de las personas inscritas en 2020.

Por lo que se refiere al número de personas inscritas de las que tenemos información, se observa que hay un número menor de mujeres inscritas en los puestos de trabajo en los que por lo general existe infrarrepresentación femenina.

Sobre el número de personas entrevistadas por sexo, indicar que no hay información, al no haberse cumplimentado en el sistema, a pesar de que es posible hacerlo.

Al igual que en las inscripciones de candidatos, el desequilibrio se mantiene en la contratación, lo que impide conseguir el equilibrio en los puestos con infrarrepresentación.

Contratación/condiciones de trabajo/auditoria salarial

Al cierre del año 2020, la distribución de la plantilla por tipo de contrato fue la siguientes:

- 10.955 contratos indefinidos, de los que el 78,57% son a jornada completa y el 21,43% a tiempo parcial.
- 3.024 contratos eventuales, de los que el 15,87% son a jornada completa y el 84,13% a tiempo parcial.
- 302 interinos, un 53,31% a jornada completa y un 46,69% a tiempo parcial.
- 6 contratos de otro tipo.

La modalidad más frecuente de contratación en Leroy Merlin es el contrato indefinido, modalidad bajo la cual se encuentra el 76,78% de la plantilla. Los contratos temporales representan un 21,17% y los contratos de interinidad un 1,03%.

Analizando el género que se ve afectado por cada tipología, podemos afirmar que en todas las tipologías hay personas trabajadoras de ambos géneros, si bien se observa desequilibrio en la contratación indefinida a tiempo parcial, ya que un 66,30% afecta a mujeres, y en la contratación eventual a tiempo completo, en la que el 65,21% afecta a hombres

Las mujeres tienen una mayor parcialidad en los contratos indefinidos y temporales siendo de más de 11,3 puntos la diferencia con respecto a los

hombres en los contratos indefinidos.

Los datos de distribución de plantilla por tipo de contrato son de difícil comprensión y no se han aportado por grupos profesionales y puesto de trabajo.

Por lo que se refiere a la distribución por horas, se constata la presencia de un desequilibrio en el tramo de jornada de 1326 a 885 horas, ya que este tipo de jornada a tiempo parcial se encuentra más generalizada en las mujeres (75,98%).

Si hacemos un análisis de las altas producidas en la empresa con contrato a Tiempo Parcial, y por tramo de horas, en 2020, observamos que se produce un desequilibrio en los tramos de hasta 500 horas anuales y de 886 a 1100 horas anuales, tramos en el que el número de mujeres es superior al número de hombres: 73,9% de mujeres en el tramo de hasta 500 horas y 62,4% en el tramo de 886 a 1100 horas.

En los tramos de 501 horas a 885 horas, de 1101 horas a 1500 horas, y de más de 1500 horas, se produce un equilibrio entre hombres y mujeres dado de alta en 2020 con contrato a TP.

La misma situación se observa al analizar los datos del año 2019, con un desequilibrio en los tramos anteriormente señalados.

Los datos de parcialidad evidencian que son las mujeres las que tienen una mayor presencia en la empresa en esta modalidad.

Respecto a las horas extraordinarias, solo se realizan las que corresponden con los inventarios de la tienda, y en 2020 no se han realizado.

En las horas complementarias, de los 113 centros de trabajo en los que se han realizado, en 51 centros las mujeres han realizado más horas complementarias que los hombres, y en 31 centros ha sido, al contrario.

Las transformaciones de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo en 2019 fueron 37 (un 54,1% de mujeres y un 45,9% de hombres) y en 2020, los contratos transformados fueron 16 (62,5% mujeres y 37,5% hombres).

Por lo que respecta a las incorporaciones por tramo de edad, la representación de hombres y mujeres esta equilibrada, excepto en el año 2020, en los tramos de 55 a 60 años y de más de 60 años, donde el número de mujeres incorporadas es menor.

Del análisis de las bajas definitivas en la empresa por tramo de edad, podemos observar que la situación es muy equilibrada entre ambos sexos.

Si las analizamos en función de la situación del IRPF, observamos que en el caso de situación 1, son un mayor número de mujeres las que cesan en el trabajo de forma definitiva, mientras que en la situación 2 hay mayor número de hombres y en la 2 hay paridad.

Si las analizamos en función de la antigüedad, observamos que la situación es equilibrada, con alguna variación en 2019 y 2010.

Y si el análisis lo realizamos por número de hijos observamos que la situación también es de equilibrio.

Promociones

Los datos cuantitativos de promoción son insuficientes

En el año 2019 se realizaron 187 promociones con cambio de Grupo Profesional, y en 2020 se realizaron 158, con una distribución equilibrada entre hombres y mujeres:

Y si analizamos los datos de promociones dentro del Grupo Profesional de Mandos en 2020, se observa que las promociones dentro de este grupo profesional están muy masculinizadas, excepto en las promociones a Jefe/a Departamento, en el que el porcentaje es mayor para las mujeres.

Las personas promocionadas con RJ mayoritariamente han sido mujeres.

Finalmente, y respecto al número de personas que han tenido aumento retributivo con o sin promoción, vemos que los datos también son equilibrados.

Formación

En el año 2019 recibieron formación un total de 11.939 personas, con un total de 264.823 horas, con una distribución equilibrada entre mujeres y hombres. En 2020 recibieron formación 22.734 personas, con un total de 227.284 horas, también con una distribución equilibrada.

Ninguna desigualdad se detecta en relación con el acceso a la formación en LM. Y la distribución es equilibrada en relación con el lugar y el horario formativo.

La RLPT considera que los datos cuantitativos y cualitativos de formación son insuficientes (sólo horas de formación y total de personas formadas por tipo de formación) para poder hacer un análisis por acciones formativas con perspectiva de género incluidas las de igualdad, prevención y violencia de género.

Retribución y Auditoría Salarial

Las conclusiones de la auditoría salarial realizada han sido las siguientes:

Visión general – Brecha salarial No Ajustada

Leroy Merlin España cuenta con una política retributiva sólida y basada en el reconocimiento del trabajo realizado. Cuenta con sistemas y procesos retributivos objetivos y fundados en el mérito que velan por la equidad.

En 2021, la diferencia salarial en salarios promedio realmente percibidos se posiciona en un 17,0% a favor del hombre. Si analizamos los salarios teóricos, esta diferencia se ve reducida en 8,7 puntos porcentuales quedando en un 8,3% de diferencia a favor del hombre.

Esta diferencia viene principalmente explicada por la distribución de la plantilla, donde son los hombres quienes se encuentran más presentes en los niveles superiores (77% de hombres en los niveles 20, 19 y 18).

Si analizamos los salarios desde la mediana, las diferencias en salarios teóricos se posicionan en un 7,6% a favor de los hombres, reduciéndose cerca de un punto porcentual. Esta diferencia entre promedio y mediana está explicada por el efecto de los valores extremos, principalmente en los niveles superiores, donde se encuentran más representados los hombres.

Al analizar los salarios en función de los colectivos, se observa que:

- En el colectivo de Tiendas, la diferencia salarial se ve reducida con respecto a la global, situándose en promedio en un 13,5% a favor del hombre en salarios realmente percibidos y en un 5,1% en salarios teóricos. Esta reducción está

principalmente motivada por la mayor presencia de mujeres en los niveles superiores.

- En el colectivo CSD, la diferencia salarial aumenta a favor del hombre (41,5% en salarios reales y 37,2% en salarios teóricos). Al contrario que en el colectivo de Tiendas, son los hombres quienes ocupan en mayor medida los niveles superiores, e incluye el nivel más alto de la organización (nivel 20), ocupado exclusivamente por hombres.

Brecha salarial No Ajustada por Región

En general, existe una distribución paritaria de hombres y mujeres en las distintas regiones en las que se distribuye la plantilla de LME.

Si analizamos las diferentes regiones dentro de LME, se observa que, salvo en la Región Servicios Centrales donde la diferencia salarial se posiciona en un 34,9% (teóricos) a favor del hombre, en el resto de regiones las diferencias salariales son inferiores al 10%.

Brecha salarial No Ajustada por Tipo de Contrato

En 2021, el 76,6% de la plantilla contaba con un contrato indefinido.

Entre las personas trabajadoras con contrato indefinido las diferencias salariales son de un 12,1% (salario teórico) a favor de los hombres, porcentaje sensiblemente superior a las diferencias que encontramos en los contratos de duración determinada. El origen de estas diferencias se encuentra

principalmente en los puestos de CSD, donde esta modalidad contractual afecta al 93,3% del colectivo.

En contratos de duración determinada, la diferencia salarial se posiciona a favor de la mujer (4,4%). Esta diferencia viene explicada porque son las mujeres que tienen contratos de duración determinada las que ocupan, dentro de este colectivo, niveles de mayor responsabilidad.

Brecha salarial No Ajustada por Tipo de Jornada

La mayoría de la plantilla de LME (70,9%), se encuentra trabajando con jornada completa sin que existan diferencias por sexo. Las diferencias salariales entre este colectivo son de un 7,9% (salarios teóricos) a favor de los hombres, inferior en 0,4 puntos con respecto a la global.

En caso de jornadas parciales o reducidas: un 37,1% de mujeres cuenta con algún tipo de reducción de jornada

mientras que sólo un 21.4% de hombres la disfrutan. Las diferencias salariales de este colectivo son de un 5% (salarios teóricos) a favor de los hombres (4,3% en jornadas parciales y 0,5% en reducción por guarda legal)

Brecha salarial No Ajustada por Concepto Salarial

Se analizan a continuación los principales conceptos que afectan en mayor medida a las diferencias salariales:

- Complementos Fijos: estos explican parte de las diferencias encontradas en CSD y suponen 5,3 puntos porcentuales del total de las diferencias teóricas halladas en LME (8,3%). Estas diferencias se concentran en el complemento de “Complemento Personal”. Las diferencias pueden venir explicadas por:

- Segregación vertical de la plantilla de Leroy Merlin, donde son los hombres quienes, en proporción, se encuentran más representados en los niveles superiores y reciben retribuciones superiores que juegan a favor de la diferencia salarial.

- Negociaciones individuales, mayores antigüedades y/o históricos o herencias de situaciones pasadas.

- Retribución Variable: en LME, estas percepciones suponen 1,5 puntos porcentuales del total de las diferencias salariales (8,3%). En CSD, junto con los complementos fijos, explican prácticamente la totalidad de las diferencias teóricas encontradas. Estas diferencias son causadas, principalmente, por:

- Segregación vertical de la plantilla de Leroy Merlin, donde son los hombres quienes, en proporción, se encuentran más representados en los niveles superiores. Así mismo, son estos puestos los que tienen acceso a la Retribución Variable Individual y a percepciones por participación en beneficios.

Brecha salarial Ajustada – Leroy Merlin España

En términos globales (LME), si analizamos las diferencias salariales comparando puestos de igual valor, no se observa una tendencia discriminatoria a favor de ningún sexo, existiendo diferencias salariales tanto a favor de hombres como de mujeres.

En general, las diferencias salariales existentes son derivadas de los complementos fijos, principalmente del concepto salarial de “Complemento Personal”.

Prácticamente en la totalidad de los niveles, las diferencias salariales se encuentran por debajo del 20%, mejorando la comparativa al convertir todos los salarios a jornada completa y anualizados (todos los niveles por debajo del 16%). En LME, las mayores diferencias salariales se encuentran en los siguientes niveles:

- En el nivel 19 con una diferencia salarial del 15,9% a favor del hombre (salarios teóricos), donde el principal diferenciador proviene del concepto de “Complemento Personal” (7.886 € de diferencia promedio). Esta diferencia salarial se explica por las posiciones que ocupan los hombres, quienes están más presentes en posiciones con una mayor vinculación al negocio, donde el mercado salarial es más agresivo y el riesgo de pérdida es mayor.
- El nivel 18 cuenta con una diferencia salarial del 10,8% hacia los hombres (salarios teóricos), donde nuevamente es el concepto de “Complemento Personal” el principal diferenciador (5.000€ de diferencia promedio). Estas diferencias pueden venir explicadas por la segregación horizontal, donde son los hombres quienes ocupan en mayor medida posiciones vinculadas al negocio.
- En el nivel 13 la diferencia salarial se posiciona a favor de la mujer en un 10,5% (salarios teóricos). En este caso, es el concepto salario base quien juega el papel diferenciador (2.084€ en promedio), esta diferencia puede estar explicada por los grupos profesionales que ocupan los hombres y las mujeres, donde son los hombres quienes están más presentes en el grupo profesional “Profesional”, mientras que las mujeres ocupan los grupos de “Mandos” y “Técnicos”.
- Por último, el nivel 8 se sitúa en una diferencia salarial del 11,3% a favor del hombre (salarios teóricos), siendo el “Salario Base” quien genera esta diferencia (4.527€ en promedio). Esta diferencia salarial viene explicada por las tablas de convenio y la ubicación de los puestos ocupados por hombres y mujeres en este nivel, donde son los hombres quienes ocupan en mayor medida el grupo profesional “Profesional”, al contrario que las mujeres que ocupan en mayor medida el grupo “Personal base”.

Brecha salarial Ajustada – Colectivo Tienda

Si analizamos el colectivo Tiendas, las diferencias salariales se ven reducidas prácticamente en todos los niveles, situándose las diferencias salariales por debajo del 10% (a favor de ambos sexos), salvo en los niveles 13 y 8 (15,5% y 11,3% respectivamente).

- En el nivel 13 (15,5% a favor de la mujer), los principales diferenciadores son los conceptos de “Salario Base” y la “Retribución Variable”. Esto se puede explicar por:

- Antigüedad: teniendo las mujeres, en promedio, 4 años más que los hombres (12,17 frente a 8,19 años).

- Clasificación profesional: ocupando dos tercios de las mujeres puestos de “Mando”, mientras que los hombres ocupan en un 97% puestos de Profesional. Esto genera diferencias en el salario base.

- Retribución variable: alineado con lo anterior, las mujeres ocupan puestos de carácter comercial, percibiendo mayores cantidades de retribución variable, mientras que los hombres ocupan puestos de mantenimiento.

- El nivel 8 (11,3% a favor del hombre), siendo el concepto de “salario base” el que genera esta diferencia salarial (4.534€ en promedio). Esta diferencia, al igual que en la globalidad de la plantilla, viene explicada por los grupos profesionales presentes en este nivel.

Visión General – Brecha salarial Ajustada – Colectivo CSD

En cuanto a CSD, son tres niveles los cuales superan el 10% de diferencias salariales, estando uno de ellos por encima del 25%. Estas diferencias se encuentran en:

- El nivel 19, que muestra unas diferencias teóricas de 26,1% a favor de los hombres, siendo la “Complemento Personal” el concepto que genera esta diferencia salarial (16.091 € en promedio). Estas diferencias vienen causadas por:

- La distribución de puestos ocupados por hombres y mujeres, estando estos más representados en puestos de negocio y siendo un 40% de mujeres quienes ocupan puestos territoriales de soporte, con percepciones salariales menores.

- En el nivel 18, la diferencia salarial se sitúa en un 10,8% hacia los hombres (salarios teóricos), siendo los conceptos de “Complemento Personal” y “Retribución Variable” los principales generadores de las diferencias salariales:

- En el caso de la “Complemento Personal”, la diferencia está explicada por la tipología de puestos ocupados por los hombres, quienes están más presentes en posiciones con una mayor vinculación al negocio y un impacto estratégico superior (mercado

salarial más agresivo y una mayor sensibilidad a posibles salidas de la compañía).

➤ Así mismo, en el concepto de “Retribución Variable” en este tipo de puestos cuentan con una mayor cuantía de Retribución Variable debido a su fórmula de cálculo (referenciada al salario fijo).

- En el nivel 11 se encuentran unas diferencias salariales teóricas favorables a las mujeres de 12,9%. Estas diferencias se concentran en el salario base y pueden explicarse por los siguientes motivos.

- Antigüedad: percibiendo 116 euros más las mujeres en concepto de antigüedad, debido a que cuentan con una antigüedad promedio superior a los hombres (1,6 años).

- Grupo profesional: la mayoría de personas en el nivel se ubican en puestos con el grupo profesional de “Profesional” o “Personal base”. Sin embargo, tres mujeres se encuentran en puestos de “Coordinador”, inclinando las diferencias en salario base hacia el colectivo de mujeres.

Conclusiones

Las principales diferencias salariales vienen explicadas por:

- Segregación vertical a favor del hombre: si bien es cierto que LME cuenta con una plantilla donde el número de mujeres y hombres roza la paridad (49,2% mujeres – 50,8% hombres), son los hombres quienes ocupan principalmente los niveles de mayor responsabilidad, accediendo a salarios superiores.

- Complementos Fijos: produciéndose las principales diferencias salariales a raíz del “Complemento Personal”, ligados a mejores negociaciones, mayores años de antigüedad, herencias históricas y/o fuerzas del mercado laboral.

- Retribución Variable: si bien es cierto la existencia de políticas de retribución variable definidas sin sesgos por razón de sexo, en la retribución variable entran en juego dos factores que afectan principalmente a la brecha salarial:

- La segregación vertical existente en la plantilla de LME afecta directamente a las percepciones por retribución variable, generando unas diferencias totales más agravadas.

- La forma de cálculo de la retribución variable individual y la prima de progreso (como porcentaje de la retribución fija) arrastra las diferencias salariales existentes en la retribución fija.

- En menor medida, la segregación horizontal también afecta a las diferencias salariales, especialmente en el colectivo CSD, donde los hombres cuentan con posiciones con una mayor vinculación a la estrategia de negocio, más demandados en el mercado y por tanto con salarios superiores.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La mayoría de los permisos, tanto retribuidos como no retribuidos, relacionados con el cuidado de hijos y/o familiares son disfrutados de forma mayoritaria por las mujeres, incluida la lactancia.

Respecto al análisis de la incidencia del n° de hijos en la jornada de trabajo, se observa que las mujeres son las que mayoritariamente tienen una reducción de su jornada, con independencia del número de hijos. Respecto al tipo de jornada, en los hombres es mayoritaria la jornada a TC, excepto en la franja de 5 hijos, en la que hay equidad. Por el contrario, la jornada a TP es mayoritaria en las mujeres excepto en 2019, en la franja de 5 hijos, que es mayoritaria para hombres, y en 2020 que hay equidad en la citada franja.

Los datos cuantitativos en permisos por motivos de conciliación evidencian que son disfrutados mayoritariamente por mujeres

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

No se han producido casos de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo.

Esta situación no parece que sea muy ajustada a la realidad social, por lo que se valora la conveniencia de negociar un protocolo nuevo que sea eficaz y trabajar en un plan de comunicación para que se conocido por todos los colaboradores.

Sensibilización y Comunicación.

No se detectan irregularidades en la comunicación o estrategia de comunicación

Se debe valorar la posibilidad de facilitar el acceso a la información por parte de las personas trabajadoras, mediante un índice de materias.

Seguridad y Salud

En general el absentismo de los hombres es mayor que el de las mujeres, excepto en los casos de enfermedad común, en el que se ve un porcentaje ligeramente superior de mujeres.

En el análisis de las ausencias no justificadas al puesto de trabajo podemos observar lo siguiente:

- Si las analizamos por edad, observamos que tanto en el año 2019 como en el año 2020 se ausentan más hombre en los tramos de menor edad y más mujeres en el tramo de mayor edad.
- Si observamos las ausencias por tipo de contrato, vemos que en los contratos indefinidos el número de mujeres que se ausenta es mayor que

el de hombre, y en el contrato temporal sucede a la inversa.

- Si el análisis lo realizamos por jornada, los datos evidencian que se ausentan más mujeres, tanto en contrato a TP como en contrato a TC.
- Y finalmente, si las ausencias se analizan por tramo de antigüedad, vemos que las ausencias son mayores en los hombres con mayor y menor antigüedad, mientras que las mujeres se ausentan más en los tramos intermedios de antigüedad

Hay que incluir la perspectiva de género en todos los procedimientos incluidos las evaluaciones de riesgos psicosociales

Violencia de género

No existe información normalizada sobre este particular.

Hay que negociar un protocolo de actuación para situaciones de violencia de género

6.2. Programa de actuación

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las áreas de mejora detectadas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.

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

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

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

El programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Medidas.
- Personas responsables.
- Plazos de ejecución.
- Indicadores.

6.3. Medios

Leroy Merlin utilizará todos los medios personales y materiales necesarios para garantizar la implantación y cumplimiento del II Plan de Igualdad.

6.4. Seguimiento y evaluación

Las partes firmantes acuerdan que el seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de Leroy Merlin se realice regularmente por la **Comisión de Seguimiento y Evaluación**, que se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, los objetivos marcados y las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 4 representantes de la empresa y 4 de la parte sindical, que han sido designados en el acta de cierre del plan de igualdad.

Cada una de las organizaciones sindicales firmantes tendrá derecho a nombrar una persona adicional que participará en las reuniones en calidad de asesores/as.

Las funciones y normas de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación son las que constan en el Reglamento aprobado por las partes firmantes y que se acompaña como **Anexo III**.

7. OBJETIVOS GENERALES

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Real Decreto Ley 6/2019, el principal objetivo del Plan de Igualdad de **LEROY MERLIN ESPAÑA, S.L.U.** es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y en particular, de discriminación por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, las partes firmantes han establecido los siguientes objetivos generales:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en LME, en toda la plantilla.
2. Integrar la perspectiva de género en la cultura de LME
3. Prevenir la discriminación laboral por razón de género, sobre todo la discriminación indirecta.
4. Plantear medidas efectivas y acordes a la realidad de la empresa que contribuyan a corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres detectados en el diagnóstico.

5. Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.
6. Sensibilizar al conjunto de la Empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades y perspectiva de género a través de una comunicación interna eficaz.
7. Promover el ejercicio de la conciliación personal, familiar y laboral y corresponsabilidad de mujeres y hombres
8. Actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo mediante la prevención garantizando sistemas eficaces para su tratamiento

8. OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS

1. Responsable de igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
1.1. Designar una persona experta y responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa, que será la responsable de impulsar e implementar el presente Plan de Igualdad	ANTES DEL 3 DE NOVIEMBRE DE 2022	DIRECCION DE PERSONAS	RESPONSABLE NOMBRADO
1.2. Difundir la existencia, dentro de la empresa de la persona/as responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono...) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad.	ANTES DEL 3 DE NOVIEMBRE DE 2022	RRLL Y COMUNICACIÓN	COMUNICACIÓN REALIZADA

2. Acceso al empleo, selección y contratación

OBJETIVO ESPECIFICO 1.- Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y que promuevan la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y puestos de trabajo de la empresa.

II PLAN IGUALDAD LM

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
1.1. Crear un manual de selección con criterios específicos para una selección no sexista que debe de ser aplicado por todas las personas que participen en el proceso de selección, definiendo criterios que permitan valorar las candidaturas exclusivamente en función de conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias, evitando con ello cualquier sesgo por género. Cuidar que las ofertas de empleo no resulten "sexistas" y que no respondan a estereotipos de uno u otro sexo. Para ello no se utilizará un lenguaje e imágenes sexistas en los anuncios de puestos vacantes.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ENERO DE 2023	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO	MANUAL CREADO
1.2. Introducir una política de selección con medidas de acción positiva que posibiliten a un mayor número de mujeres al acceso y la permanencia en la empresa. Para ello, en igualdad de condiciones y competencias, accederá al puesto de trabajo la persona trabajadora del sexo menos representado en dicho puesto. Además, se deberá garantizar la presencia de candidaturas femeninas, principalmente en los puestos en los que las mujeres se encuentren infrarepresentadas.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2023	RESPONSABLES DE SELECCIÓN Y CSC	Nº DE PERSONAS INCORPORADAS EN PUESTOS CON INFRAREPRESENTACION FEMENINA, DESAGREGADO POR SEXO
1.3. Publicar las vacantes de la compañía, independientemente del puesto, en los medios habituales de comunicación de la empresa, con una campaña de información específica, garantizando que la información es accesible a todas las personas trabajadoras.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	RESPONSABLES DE SELECCIÓN Y CSC Y COMUNICACIÓN	CAMPAÑA REALIZADA Y VACANTES PUBLICADAS
1.4. Publicar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ENERO DE 2023	RRHH Y CS PLAN	TEXTO PUBLICADO
1.5. Recoger y trasladar a la comisión de seguimiento, con carácter anual, la información obtenida de las encuestas de salida y relativa a cualquier cuestión que afecte a la igualdad de trato y oportunidades	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO	INFORMACION TRASLADADA
1.6. Realizar un análisis de las personas seleccionadas y de las nuevas incorporaciones desagregadas por sexos.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	CSC	Nº DE PERSONAS INCORPORADAS, DESAGREGADO POR SEXO
1.7. Recoger datos estadísticos por grupos profesionales, tipo de contrato, horas anuales y sexo para informar a la comisión de seguimiento de la evolución de las contrataciones, con carácter anual	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	CSC	DATOS ESTADISTICOS PRESENTADOS A LA COMISION DE SEGUIMIENTO
1.8. Establecer un mecanismo para que las personas trabajadoras tengan la posibilidad de manifestar su voluntad de aumentar (o variar) su jornada laboral.	DEL 3 DE ABRIL A 3 DE OCTUBRE DE 2023	CSC	MECANISMO ESTABLECIDO
1.9. Garantizar que las personas trabajadoras con contratos temporales tienen derecho preferente a vacantes que sean de contratos indefinidos, siempre que cumplan los requisitos del puesto. En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se adoptarán medidas de acción positiva favorable a las mujeres	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	CSC	Nº DE TRANSFORMACIONES DE CONTRATOS TEMPORALES A INDEFINIDOS, DESAGREGADA POR SEXO
1.10. Trasladar a las ETTs las políticas de acceso al empleo acordadas en el presente Plan de Igualdad para que las apliquen en los contratos de puesta a disposición que celebren con la empresa	DEL 3 DE ABRIL A 3 DE OCTUBRE DE 2026	RRLL	INFORMACION TRASLADADA

OBJETIVO ESPECIFICO 2.- Asegurar y mejorar el equilibrio de mujeres y hombres promoviendo la incorporación de mujeres en los puestos, categorías, grupos y tipos de contratación donde estén infrarepresentadas.

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
2.1. Ante la necesidad de aumento de plantilla o vacante a cubrir tendrán prioridad las solicitudes de aumento de jornada de la plantilla frente a contrataciones externas, siempre que sea posible y compatible con las necesidades organizativas de la tienda, en relación a la cobertura del servicio y la atención a los clientes	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	RRHH Y RLPT	Nº PERSONAS AUMENTAN JORNADA / Nº DE PERSONAS INCORPORADAS DE MANERA EXTERNA, DESAGREGADA POR SEXO
2.2. Se corregirán los datos de concentración en contratación a tiempo parcial existente entre mujeres y hombres hasta alcanzar el equilibrio entre ambos siempre que existan personas candidatos de sexo menos representado y que las personas trabajadoras sean optimas para el puesto.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	RRHH YRLPT	INFORME DE Nº DE MUJERES A TIEMPO PARCIAL / HOMBRES A TIEMPO PARCIAL POR TOTAL PLANTILLA
2.3. Aplicar acciones positivas en la contratación para los puestos donde las mujeres estén infrarepresentadas, haciendo especial hincapié en los centros de nueva apertura para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accedan mujeres.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	RRHH Y RLPT	Nº DE CONTRATOS A TC DESAGREGADAS POR SEXO
2.4. En los casos de que haya una vacante a tiempo completo o ampliaciones definitivas tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial, cumpliendo con el principio de idoneidad y competencia, y siempre que las condiciones del servicio lo permitan	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	RESPONSABLES DE SELECCIÓN Y CSC	Nº DE MUJERES DE AMPLIACION DE JORNADA/ Nº DE VACANTES A JORNADA COMPLETA

3. Clasificación Profesional

OBJETIVO ESPECIFICO 1.- Incorporar la perspectiva de género en el sistema de categorías profesionales evitando la vinculación a un puesto de trabajo a un sexo determinado.

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
1.1. Realizar valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género siguiendo los criterios establecidos en el RD 902/2020, incluyendo el factor del esfuerzo físico	3 DE OCTUBRE DE 2024	COMPENSACION Y BENEFICIO	VALORACION REALIZADA

OBJETIVO ESPECIFICO 2.- Alcanzar presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos de la empresa.

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
2.1. Identificar aquellos grupos y categorías profesionales o puestos de trabajo, en los que la mujer está por debajo de sus porcentajes de concentración y analizar las causas	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2024	CSC	Nº DE PUESTOS CON INFRAREPRESENTACION FEMENINA Y ANALISIS DE CAUSAS
2.2. Analizar con carácter anual el equilibrio de mujeres y hombres en todos los grupos, categorías profesionales o puestos de trabajo para garantizar la igualdad estableciendo medidas de acción positiva	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	CSC	ANALISIS PRESENTADO A LA COMISION DE SEGUIMIENTO

4. Promoción

OBJETIVO ESPECIFICO 1.- Proporcionar formación específica y herramientas necesarias, facilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad, aplicando el principio de preferencia en igualdad de oportunidades a colectivos sub-representados.

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
1.1. Recogida de información sobre la formación de las personas trabajadoras que permita potenciar el talento académico y profesional de la plantilla contratada favoreciendo la promoción interna.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2024	CSC	% DE DATOS RECOGIDOS SOBRE TOTAL PLANTILLA
1.2. Lanzamiento primer programa de empoderamiento de mujeres: Acelerador Soft Skills Helastic. Trabajar y desarrollar el modelo de liderazgo de ADEO en mujeres (50 mujeres por año)	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2024	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO	PROGRAMA LANZADO Y Nº DE MUJERES FORMADAS CADA AÑO
1.3. Programa de Graduados: 50% mujeres	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2024	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO	Nº DE JOVENES GRADUADOS INCORPORADOS DESAGREGADO POR SEXO

OBJETIVO ESPECIFICO 2.- Crear y mantener un registro único de promociones desagregado por sexo.

II PLAN IGUALDAD LM

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
2.1. Disponer de un registro de promociones con y sin aumento retributivo por grupos profesionales, categoría, puestos de trabajo y tipos de contrato incluida la jornada que recoja el origen y la promoción y desagregados por aplicación de convenio o vacantes. Revisar los procedimientos de promoción que se apliquen en la empresa teniendo en cuenta las conclusiones del estudio del registro anual de promociones	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2024	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO	PROCEDIMIENTO REVISADO Y REGISTRO CREADO
2.2. Las vacantes serán públicas para la plantilla e incluirá las competencias específicas para el puesto	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2024	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y CSC	VACANTES PUBLICADAS CON COMPETENCIAS
2.3. Informar a la plantilla sobre las herramientas internas de la publicación de vacantes	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2024	COMUNICACIÓN	PLANTILLA INFORMADA
2.4. Elaborar un estudio anual con perspectiva de género del registro de promociones , realizar, por parte de RRHH, un seguimiento específico de las promociones de personas a tiempo parcial o jornada reducida, para evitar que este tipo de jornadas sea un condicionante que perjudique la promoción de las mujeres.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2024	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y CSC	ESTUDIO PRESENTADO A LA COMISION
2.5. Realizar una formación específica en materia de igualdad dirigida a los responsables de selección y desarrollo interno con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2024	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y CSC	FORMACION REALIZADA
2.6. Garantizar que las personas que se encuentren en permisos por nacimiento y/o lactancia tengan las mismas oportunidades en los procesos de promoción interna.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2024	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y CSC	Nº DE COMUNICACIONES/ Nº DE PERSONAS PROMOCIONADAS

OBJETIVO ESPECIFICO 3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
3.1. Priorizar la promoción interna de mujeres especialmente en áreas y puestos donde estén infrarrepresentadas	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2024	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO	Nº DE MUJERES PROMOCIONAS EN ESTOS PUESTOS/ Nº TOTAL DE VACANTES EN DICHS PUESTOS
3.2. Aplicar cómo medida de acción positiva incrementar el % de las promociones de mujeres al <i>Grupo profesional de Mando</i> , a lo largo de vigencia del Plan	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2024	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO	Nº DE MUJERES PROMOCIONAS EN ESTOS PUESTOS
3.3. Informar a la persona candidata sobre los motivos por los que no ha sido seleccionada para promocionar, comunicando sus áreas de mejora.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2024	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y CSC	Nº DE PERSONAS ENTREVISTADAS/ Nº DE PERSONAS CON RESPUESTA
3.4. La empresa desarrollará en sus planes de formación acciones que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos de responsabilidad en el marco del desarrollo de carrera.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2024	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO	FORMACIONES REALIZADAS
3.5. Revisar el perfil de liderazgo (características que la organización identifica en los líderes) para garantizar un modelo de liderazgo sin sesgos	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2024	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO	MODELO REVISADO

5. Formación

OBJETIVO ESPECIFICO 1.- Desarrollar "acciones formativas", integrando la igualdad de oportunidades.

II PLAN IGUALDAD LM

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
1.1. Mantener la formación en igualdad de oportunidades en la empresa en general y específicamente sobre el plan de igualdad	3 DE OCTUBRE DE 2022	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Nº ACCIONES FORMATIVAS TOTAL PLANTILLA
1.2. Garantizar la formación de todos los manager en igualdad de género incluyendo formación en acoso sexual y por razón de sexo	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2026	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Nº ACCIONES FORMATIVAS TOTAL MANDOS
1.3. Mantener la formación al personal de nueva incorporación sobre igualdad de oportunidades en general , específicamente sobre el plan de igualdad y del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.	3 DE OCTUBRE DE 2022 A 3 DE OCTUBRE DE 2026	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Nº DE ACCIONES FORMATIVAS Nº NUEVAS CONTRATACIONES
1.4 Revisar todo el material y contenidos en la formación en Leroy Merlin, para garantizar que este libre de estereotipos y sesgo de género	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2023	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	ACCIONES FORMATIVAS REVISADAS
1.5. Desarrollar una formación obligatoria y específica para toda la plantilla sobre sensibilización y detección del acoso sexual y/o por razón sexual, así como el mecanismo de denuncia acordado y los ya existentes en la compañía, y los derechos que asisten a las personas involucradas.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2023	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	ACCIONES FORMATIVAS REVISADAS
1.6. Formar a los delegados y delegadas integrantes de la Comisión de Seguimiento (CS) en materia de igualdad de oportunidades , sobre el acoso sexual y por razón de sexo como mínimo 50 horas.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2023	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Nº DE PERSONAS FORMADAS / INFORME DE SATISFACCIÓN DE LA FORMACIÓN / NÚMERO DE HORAS DE LA FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO 2.- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
2.1 . Garantizar la formación en igualdad de los equipos que realizan selección de personal, e <i>intentar</i> que tengan un composición mixta en el proceso de selección.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2023	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO	Nº ACCIONES FORMATIVAS TOTAL PERSONAL SELECCIÓN
2.2. Fomentar en las acciones formativas la imagen de mujeres en puestos de trabajo donde estén infrarrepresentadas	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2026	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Nº ACCIONES FORMATIVAS REVISADAS
2.3. Ofertar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y/o a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2026	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Nº DE PUESTOS OFERTADOS

OBJETIVO ESPECIFICO 3.- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
3.1. Realizar un informe anual de las acciones formativas pormenorizado; asistencia de mujeres y hombres, nº de horas, presencial y online, etc para analizar si existe sesgo de género y proponer medidas correctoras	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2026	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	INFORME ANUAL Y Nº DE MEDIDAS PROPUESTAS.
3.2. Informar públicamente de la oferta formativa de la empresa de carácter anual, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla. (portal de las personas trabajadoras)	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2026	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Nº DE CONVOCATORIAS DE FORMACIÓN PUBLICADAS Y MEDIO.
3.3. Garantizar la información y acceso sobre cualquier acción formativa a las personas en situación de permisos por motivos de conciliación y/o excedencia por motivos familiares	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2026	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Nº PETICIONES Y Nº DE ACCIONES IMPARTIDAS A PERSONAL CON MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

6. Sensibilización y Comunicación

OBJETIVO ESPECIFICO 1.- Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
1.1. Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	COMUNICACIÓN	MENSAJE DIFUNDIDO
1.2. Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2023	COMUNICACIÓN	REVISION Y CORRECCION REALIZADA
1.3. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación y Plan de Igualdad.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2023	COMUNICACIÓN	COMUNICACIÓN REALIZADA
1.4. Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2023	FORMACION	FORMACION REALIZADA
1.5. Informar del plan de igualdad en las jornadas de bienvenida, manuales de acogida etc (implementar como básico en las formaciones iniciales)	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO	INFORMACION REALIZADA Y MANUAL REVISADO

OBJETIVO ESPECIFICO 2.- Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
2.1. Mantener la difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	COMUNICACIÓN	DIFUSION REALIZADA Y MANTENIDA
2.2. Realizar acciones específicas los días 22 de febrero, 8 de marzo y 25 de noviembre con la implicación de la plantilla.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	COMUNICACIÓN	ACCIONES REALIZADAS
2.3. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad, tanto interna como externa	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	COMUNICACIÓN	INFORMACION REALIZADA

OBJETIVO ESPECIFICO 3.- Establecer canales para que la plantilla pueda presentar opiniones y propuestas en general y, en particular, sobre los temas relacionados con la igualdad.

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
3.1. Recoger a través de la RLPT y que la CS sea informada, opiniones y propuestas en general y, en particular, sobre los temas relacionados con la igualdad en todos los centros de trabajo.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	COMISION DE SEGUIMIENTO	INFORMACION RECOGIDA

7. Conciliación y Corresponsabilidad

OBJETIVO ESPECIFICO 1.- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad

II PLAN IGUALDAD LM

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
1.1. Continuar la difusión mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	COMUNICACIÓN Y RRLL	COMUNICACIÓN REALIZADA
1.2. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y CSC	Nº DE PERSONAS PROMOCIONADAS QUE DISFRUTEN O HAYAN DISFRUTADO DE UNA RJ
1.3. Poner en marcha un registro de solicitudes de adaptación de jornada y/o reducción de jornada diferenciadas por sexo y diferenciando las aprobadas de las denegadas, así como aquellas establecidas tras resolución judicial.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	GESTION DE RRHH	Nº DE SOLICITUD DE RJ O ADAPTACIÓN, Nº DE CONCESIONES Y VIAS, INCLUIDA LA JUDICIAL, DESAGREGADA POR SEXOS
1.4. Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	CSC	INFORMACION TRASLADADA
1.5. La empresa garantizará la aplicación de la política de desconexión digital negociada con la RLPT en sede del Comité Intercentros	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	RRLL	INFORMACION SOBRE EL USO DE ESTE DERECHO
1.6. Se tendrá derecho a una excedencia de mínimo dos meses y máximo cuatro para las personas en trámites de adopción o acogimiento con reserva del puesto de trabajo.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	RRLL	INFORMACION SOBRE EL USO DE ESTE DERECHO
1.7. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	COMUNICACIÓN Y RRLL	CAMPAÑAS REALIZADAS
1.8. Establecer que las personas que se encuentren en suspensión de contrato por nacimiento/cuidado de menor podrán participar en cursos de formación y procesos de promoción. Se informará de ello, de forma expresa, en el momento de iniciar este permiso, para que la persona pueda indicar el medio por el que solicita recibir la información.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	INFORMACIONES REALIZADAS
1.9. La Comisión de seguimiento recibirá las propuestas o mejoras de las personas trabajadoras y las pondrá en común en las reuniones de Comisión que se realizarán durante la vigencia del II plan de Igualdad estudiando su viabilidad.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	COMISION Y RRLL	SEGUIMIENTO Y GESTIÓN DE LAS PROPUESTAS REALIZADAS

OBJETIVO ESPECIFICO 2.- Mejorar las medidas legales para facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

II PLAN IGUALDAD LM

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
2.1. Utilizar las nuevas tecnologías de la información (webex, videoconferencias, multiconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	TODA LA EMPRESA	USO NUEVAS TECNOLOGIAS
2.2. Permiso no retribuido de hasta un mes por fallecimiento de cónyuge o hijos/as	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	RRL	Nº DE PERMISOS CONCEDIDOS, DESAGREGADO POR SEXOS
2.3. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando la solicitud sea por motivos de cuidados de hijos menores de 12 años de edad y familiares hasta el primer grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa justificación de esta situación, siempre en la persona se den condiciones de idoneidad y competencia, y que exista vacante en el centro de destino Facilitar el cambio de centro de trabajo a otra provincia a los trabajadores/as que lo promuevan para atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as cuya custodia ejerzan en autonomía o de manera compartida, siempre que en el centro al que solicite su traslado disponga de vacante en el puesto de trabajo que venia desempeñando el trabajador/a en el centro de origen y que el mismo cumpla con los requisitos de idoneidad y competencia requeridos.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	RRL	Nº DE TRASLADOS SOLICITADOS VS CONCEDIDOS, DESAGREGADO POR SEXO
2.4. Licencia no retribuida, con posibilidad de recuperar a elección de la persona trabajadora, a la pareja, para acompañamiento a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, y acompañamiento en técnicas de reproducción asistida	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	RRL	Nº DE PERMISOS SOLICITADOS POR ESTA CAUSA
2.5. Preferencia en el disfrute de vacaciones a las/los progenitores/as que tengan acotado por convenio regulador el periodo de disfrute de vacaciones de sus hijos/as, previa acreditación y siempre que organizativamente sea posible	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	RRL	Nº DE VECES QUE SE HACE USO DE ESTE DERECHO, DESAGREGADO POR SEXO
2.6. Excedencia voluntaria, de hasta 6 meses, con concesión de la empresa de la reserva de puesto de trabajo por fallecimiento de 1 de los progenitores/as cuando los hijos/as tengan menos de 12 años.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	CSC	Nº DE VECES QUE SE HACE USO DE ESTE DERECHO, DESAGREGADO POR SEXO
2.7. Aumentar a 3 años el tiempo necesario de excedencia que se pueda solicitar para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad que no pueda valerse por si misma.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	CSC	Nº DE EXCEDENCIAS DISFRUTADAS DE HASTA 3 AÑOS POR CUIDADO DE FAMILIAR, DESAGREGADO POR SEXO
2.8. Permiso no retribuido, recuperable, de hasta 15 horas por el tiempo indispensable para el acompañamiento al médico a familiares de primer grado	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	CSC	Nº DE PERMISOS DISFRUTADOS DESAGREGADO POR SEXO
2.9. Posibilidad de cambiar el turno para asistir a tutorías escolares de los hijos/as, si la organización del trabajo lo permite	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2026 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	CSC	Nº DE PERMISOS SOLICITADOS VS CONCEDIDOS, DESAGREGADO POR
2.10. La persona cuyo cónyuge o pareja de hecho permanezca hospitalizada o recibiendo tratamiento derivado en ambos casos de una enfermedad grave, podrá adaptar sus horarios mientras se mantenga la situación, acreditando tanto la hospitalización como que existe esa necesidad de acompañamiento, así como la realidad del mismo, y siempre que la organización del trabajo lo permita.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2026 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	MANAGER	Nº DE ADAPTACIONES SOLICITADAS VS CONCEDIDAS, DESAGREGADO POR SEXO
2.11. Garantizar que las mujeres que disfruten de permisos relativos a cuidados disfruten a su vuelta de las mismas condiciones de trabajo que tenían cuando se fueron, salvo pacto en contrario.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	CSC	CONDICIONES ANTERIORES AL PERMISO VS POSTERIORES
2.12. Permiso retribuido para acompañar a parientes de primer grado de consanguinidad a tratamientos como la quimioterapia	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	CSC	Nº DE PERMISOS SOLICITADOS VS CONCEDIDOS
2.13. Licencia no retribuida de 1 día por el fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	CSC	Nº DE PERMISOS SOLICITADOS VS CONCEDIDOS
2.14. Garantizar horarios trimestrales para los tiempos parciales de cajas	A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 2023	RRL Y CSC	HORARIOS TRIMESTRALES IMPLANTADOS
2.15. Se realizará una campaña de información y sensibilización sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2023	COMUNICACIÓN	INFORMACION Y COMUNICACIÓN REALIZADA
2.16. La empresa realizará un análisis sobre la posibilidad de que las personas trabajadoras que tengan derecho a la reducción de jornada y concreción horaria en los términos recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores puedan ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el periodo de reducción en días completos. Los resultados del análisis se reportaran a la comisión de seguimiento	ANTES DEL 3 DE OCTUBRE DE 2024	EFICIENCIA Y RRL	ANALISIS REALIZADO Y RESULTADOS REPORTADOS A LA CS

8. Salud Laboral

OBJETIVO ESPECIFICO 1.- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de trabajadoras y trabajadores.

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
1.1. Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	HRBP	SUSPENSIONES POR RIESGO
1.2. Garantizar la variabilidad de tareas en el caso del equipo de relación cliente, a fin de evitar trastornos musculoesqueléticos por la recurrencia de ellas. O en casos puntuales que la primera no sea posible dar opciones que puedan reducir el riesgo. (pausas, estiramientos)	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	HRBP	DATOS ESTADISTICO SOBRE VARIACION DE TAREAS, DESAGREGADO POR SEXOS
1.3. Creación sala lactancia, siempre que el espacio lo permita.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	OBRAS	Nº TIENDAS VS Nº DE TIENDAS CON SALA
1.4. La información preventiva trasladada a los Comités de Seguridad y Salud, estará desagregada por sexos	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	PRL	INFORMACION DESAGREGADA
1.5. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	PRL	INFORMACION TRASLADADA
1.6. Formar y sensibilizar a todos los managers en el procedimiento de riesgo por embarazo, lactancia natural...	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	PRL Y ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO	FORMACIONES REALIZADAS/Nº MANAGERS
1.7. En aquellos departamentos donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombres y mujeres, tanto en tallaje como la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas o no exigir uniformidad.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	DIRECCIÓN DE GESTIÓN	Nº DE UNIFORMES ENTREGADOS
1.8. Seguir difundiendo el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	PRL Y COMUNICACIÓN	PROTOCOLO DIFUNDIDO
1.9. Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	PRL	SISTEMA ESTABLECIDO Y DATOS REPORTADOS A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
1.10. Los Reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	SERVICIO DE VIGILANCIA DE LA SALUD	TRASLASE DE PROTOCOLOS A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

9. Violencia de Género

OBJETIVO ESPECIFICO 1.- Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, incluida por ésta, la violencia en el entorno familiar contribuyendo, así en mayor medida a su protección.

II PLAN IGUALDAD LM

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
1.1. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as menores de edad. La condición de víctima de violencia de género se acreditará conforme a la legislación vigente.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	HRBP Y CSC	LICENCIAS SOLICITADAS VS LICENCIAS CONCEDIDAS
1.2. Elaborar y difundir un documento que recoja los derechos laborales que corresponden a las mujeres víctimas de violencia de género así como las mejoras en esta materia acordadas en este plan.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	RRL Y COMUNICACIÓN	INFORMACION Y COMUNICACIÓN REALIZADA
1.3. Realizar una campaña específica el 25 de noviembre día contra la violencia de género.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	COMUNICACIÓN	CAMPAÑA REALIZADA
1.4. Elaborar y difundir un protocolo de actuación ante casos de violencia de género	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	RRL Y COMUNICACIÓN	INFORMACION Y COMUNICACIÓN REALIZADA
1.5. Colaborar con asociaciones y entidades para introducir políticas de inserción laboral a mujeres víctimas de violencia de género	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	TODA LA EMPRESA	Nº COLABORACIONES REALIZADAS
1.6. En caso de movilidad geográfica a otro centro de trabajo como consecuencia de su condición de víctima de violencia de género, la empresa se compromete a contribuir con los gastos correspondientes al traslado mediante una aportación económica de 750 €	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2026	RRL, COMPENSACION Y BENEFICIO, CSC	Nº DE AYUDAS CONCEDIDAS

10. Acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO ESPECIFICO 1.- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo acordado con la RLT

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
1.1. Revisar y difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, negociado por empresa y Representación Legal de las personas Trabajadoras.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ENERO DE 2023	DIRECCION DE GESTION	REVISIÓN DEL DOCUMENTO Y MEDIOS POR LOS QUE SE DIFUNDE
1.2. Incluir, en la formación obligatoria sobre PRL un módulo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ABRIL DE 2023	PRL Y FORMACION	MÓDULO ELABORADO E INCLUIDO.
1.3. Formar a los delegados y delegadas de prevención, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE ENERO DE 2023	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y CSC	Nº DE CURSOS Y PERSONAS FORMADAS DESAGREGADO POR SEXO Y PROVINCIAS
1.4. Realizar campañas de sensibilización y cursos de formación a mandos a cargo de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2023	ATRACCION, APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE TALENTO Y COMUNICACIÓN	CAMPAÑAS REALIZADAS.
1.5. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2023 Y ANUALMENTE	RRL	INFORME DE SEGUIMIENTO.
1.6. Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso sexual y por razón de sexo, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 3 DE OCTUBRE DE 2023 Y ANUALMENTE	RRL	INFORME ANUAL DE CASOS DE ACOSO: Nº DE DENUNCIAS COMUNICADAS/ Nº DE DENUNCIAS REGISTRADAS. Nº DE DENUNCIAS ARCHIVADAS/ Nº TOTAL DE DENUNCIAS. Nº DE DENUNCIAS RESUELTAS/ Nº TOTAL

11. Retribución

OBJETIVO ESPECIFICO 1.- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor y con igual desempeño por parte de la persona trabajadora.

MEDIDAS	PLAZO EJECUCION	RESPONSABLE	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
1.1. Con los datos del registro retributivo de cada uno de los años de vigencia del plan que entregará la empresa, se realizará un estudio de situación, que permita la realización de un diagnóstico y, la propuesta de medidas de mejora por parte de la comisión de seguimiento	3 DE OCTUBRE DE 2023 Y CON CARÁCTER ANUAL DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	COMPENSACION Y BENEFICIO	INFORME RETRIBUCIONES FIJAS Y VARIABLES, ASI COMO COMPLEMENTOS SALARIALES Y MEJORAS VOLUNTARIAS, EN FUNCIÓN DEL PUESTO Y EL SEXO
1.2. Revisar los procesos de establecimiento y evaluación de objetivos en la RV para identificar si se aprecian sesgos de sexo en algún caso.	31 DE MARZO DE CADA AÑO EN QUE EL PI ESTE VIGENTE	COMPENSACION Y BENEFICIO	REVISION REALIZADA
1.3. Realizar análisis de equidad interna periódicamente con perspectiva de género de las diferentes áreas funcionales, y niveles de contribución.	3 DE OCTUBRE DE 2023 Y CON CARÁCTER ANUAL DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	COMPENSACION Y BENEFICIO	ANALISIS REALIZADO
1.4. Difundir a toda la Compañía los elementos que componen el sistema retributivo	31 DE MARZO DE 2023	COMPENSACION Y BENEFICIO	DOCUMENTOS DE DIFUSION Y MEDIOS
1.5. Continuar revisando aquellos procesos relacionados con el establecimiento de salarios de entrada y revisiones salariales que puedan estar afectados por sesgos inconscientes, como por ejemplo las negociaciones de "Complemento Personal".	3 DE OCTUBRE DE 2023	COMPENSACION Y BENEFICIO	REVISIÓN DE LOS PROCESOS Y CORRECCION DE CUALQUIER SESGO DE GÉNERO DETECTADO EN EL COMPLEMENTO PERSONAL
1.6. Realizar un seguimiento periódico de las diferencias salariales más significativas entre mujeres y hombres, con el fin de tenerlas correctamente y en tiempo identificadas y, si procede, llevar a cabo acciones correctoras	DEL 3 DE OCTUBRE DE 2022 AL 2 DE OCTUBRE DE 2026	COMPENSACION Y BENEFICIO	IDENTIFICAR LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y NEGOCIAR ACCIONES CORRECTORAS SOBRE LO DETECTADO EN EL INFORME
1.7. Realizar sesiones de sensibilización con los niveles de responsabilidad de los equipos, sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres.	3 DE OCTUBRE DE 2023	COMPENSACION Y BENEFICIO Y COMUNICACIÓN	SESIONES REALIZADAS/Nº DE ASISTENTES/Nº DE RESPONSABLES

9. PLAN DE ACTUACIÓN AUDITORIA RETRIBUTIVA

Las causas identificadas de las principales diferencias salariales entre mujeres y hombres son:

1. Distribución de mujeres y hombres en la compañía, existiendo una infrarrepresentación femenina tanto en los niveles altos como en aquellos puestos con un mayor impacto estratégico.
2. "Complemento Personal", complementos derivados de negociaciones, antigüedades o por cuestiones de mercado con mayor peso en los hombres.
3. Retribución variable, contando con una política libre de sesgos, el salario a riesgo se calcula a través de un porcentaje de la retribución fija, en el contexto actual donde las mujeres, en promedio, parten de salarios inferiores, al traducir la retribución variable a dinero cuentan con cantidades inferiores.

En base a estas causas, se han acordado el siguiente plan de acción:

- 1.- En los procesos de selección y promoción interna, asegurar la presencia de candidaturas femeninas y principalmente en las áreas y puestos donde se encuentre infrarrepresentada.

- 2.- En nuevos ingresos y en promoción a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones de idoneidad se dará preferencia a las candidaturas femeninas con el fin de corregir la segregación vertical y horizontal.
- 3.- Trabajar en un programa de identificación de potencial dirigido a incrementar la cantera de talento femenino.
- 4.- Revisar el perfil de liderazgo (características que la organización identifica en los líderes) que garantice un modelo de liderazgo sin sesgos.
- 5.- Identificar aquellas competencias con evaluaciones más bajas en las mujeres y crear programas específicos para su desarrollo.
- 6.- Garantizar que la oferta salarial para nuevas incorporaciones es igual para hombres y mujeres en aquellos puestos de mismo nivel y tipología, revisando el procedimiento de asignación de salarios con el objetivo de contar con un proceso objetivo que no tenga en cuenta históricos y capacidades de negociación.
- 7.- Establecer un indicador de seguimiento mensual de salarios de nuevas incorporaciones por sexo y puesto de trabajo.
- 8.- Medir los indicadores de seguimiento de la brecha salarial con diferenciación de los conceptos que inciden en la brecha.
- 9.- Revisión del sistema de retribución variable: analizar el resultado de la consecución de objetivos y el colectivo target por nivel y por sexo para asegurar la no aplicación de sesgos de género. Incorporar un control anual de los resultados de la evaluación de desempeño por género.
- 10.- En los procesos de promoción y revisión salarial, compartir información salarial desagregada por sexo con los Directores/as y Jefes/as de Departamento, mostrando las diferencias.
- 11.- Impulsar la difusión a toda la Compañía de los elementos que componen el sistema retributivo.

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El sistema de seguimiento y evaluación va a permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación del Plan de Igualdad, tanto el impactado de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados.

A partir de la información obtenida, la Comisión de Seguimiento podrá tomar decisiones sobre las líneas de trabajo a desarrollar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad o en el siguiente Plan de Igualdad.

El **seguimiento** es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos.

La **evaluación** permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando de este tipo de medidas.

A continuación, analizaremos los objetivos del sistema de seguimiento y evaluación, las personas responsables, el procedimiento y calendario.

1. OBJETIVOS:

1. Realizar el control del cumplimiento y ejecución de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
2. Tener un conocimiento de las dificultades que se presenten durante la ejecución del Plan para solucionarlas y contribuir a su correcta puesta en funcionamiento.
3. Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos.
4. Valorar la incidencia del Plan de Igualdad en la organización.

2. PERSONAS RESPONSABLES:

El seguimiento y evaluación y vigilancia del Plan de Igualdad se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento.

3. PROCEDIMIENTO:

Seguimiento:

- El proceso de seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo mediante reuniones trimestrales durante el primer año de vigencia, y semestrales a partir del segundo año.
- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con los indicadores previstos en cada acción, pero susceptible de cambio o ampliación para poder responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando.
- La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan.
- Dichos informes recogerán la siguiente información:
 1. Objetivo de la acción.
 2. Descripción de la misma y cómo se ha ejecutado.
 3. Fecha de ejecución.

4. Impacto en la plantilla y en la organización.
5. Grado de consecución del objetivo.
6. Propuestas de mejora, de modificación de acciones o de incorporación de nuevas acciones.

- Se irá informando a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan de Igualdad.

Evaluación:

Se realizará una evaluación intermedia y otra tres meses antes de la finalización del Plan de Igualdad, de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.
Resultados obtenidos en función de los indicadores de resultado
2. Impacto en la organización:
 - Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
 - Cambio de actitudes producido.
 - Grado de aceptación del Plan de Igualdad.
3. Desarrollo metodológico.
 - Dificultades encontradas.
 - Soluciones planteadas.
4. Propuestas de futuro.
En función de los resultados de los informes se podrán tomar decisiones sobre las líneas de trabajo a desarrollar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad o en el siguiente Plan de Igualdad.

Calendario:

El seguimiento y evaluación se realizará conforme al siguiente calendario:

Seguimiento	Evaluación
Enero 2023	
Abril 2023	
Julio 2023	
Octubre 2023	
Julio 2024	
Octubre 2024	Octubre 2024 (intermedia)
Julio 2025	
Octubre 2025	
Julio 2026	
Octubre 2026	Julio 2026 (final)

11. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en

función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Además de lo anterior, el Plan de Igualdad se revisará en los siguientes casos:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y seguridad Social o de una resolución judicial.
- b) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, los métodos de trabajo de la empresa, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- d) En caso de existir resolución judicial que se pronuncie sobre la existencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del plan de igualdad.

Las revisiones se analizarán por la comisión de seguimiento, previo diagnóstico de la situación que justifique la modificación. Una vez acordada cualquier modificación, esta formara parte del Plan de Igualdad a todos los efectos.

12. RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

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

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

En todo caso, en 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).

13. PROTOCOLO DE TRATAMIENTO Y PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa y la RLPT han pactado un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de aplicación a la

totalidad de la plantilla y a todos los centros de trabajo de la empresa, con la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad. Se acompaña como **Anexo IV**.