



JOSÉ LUIS JOYERÍAS | PLAN DE IGUALDAD



2022/2026

Contenido

<u>1.</u>	<u>PREÁMBULO</u>	<u>4</u>
<u>2.</u>	<u>PRESENTACIÓN</u>	<u>5</u>
<u>3.</u>	<u>PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	<u>7</u>
<u>4.</u>	<u>INTRODUCCIÓN.</u>	<u>9</u>
<u>5.</u>	<u>CARACTERÍSTICAS DE LOS SECTORES DE ACTIVIDAD EN LOS QUE INTERVIENE LA EMPRESA</u>	<u>12</u>
<u>6.</u>	<u>ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	<u>13</u>
<u>7.</u>	<u>ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL, TEMPORAL.</u>	<u>15</u>
<u>8.</u>	<u>INFORME DE DIAGNÓSTICO</u>	<u>17</u>
<u>9.</u>	<u>INFORME DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA</u>	<u>22</u>
<u>10.</u>	<u>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	<u>28</u>
<u>11.</u>	<u>MEDIDAS DE IGUALDAD</u>	<u>30</u>
1	ÁREA DE SELECCIÓN	30
2	ÁREA DE FORMACIÓN	33
3	ÁREA PROMOCIÓN	34
4	ÁREA DE RETRIBUCIÓN	37

5	ÁREA DE CONCILIACIÓN	38
6	ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	41
7	ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	42
8	ÁREA DE SEGURIDAD Y SALÚD	43
9	ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.	44
10	ÁREA DE PROCESOS DE DIGITALIZACIÓN.	45
<u>12.</u>	<u>CALENDARIO DE ACTUACIONES</u>	<u>48</u>
<u>13.</u>	<u>MEDIOS Y RECURSOS</u>	<u>55</u>
<u>14.</u>	<u>APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	<u>56</u>
<u>15.</u>	<u>CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</u>	<u>57</u>
<u>16.</u>	<u>RESOLUCION DE CONFLICTOS</u>	<u>59</u>
<u>17.</u>	<u>CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SIGILO.</u>	<u>60</u>
<u>18.</u>	<u>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</u>	<u>61</u>



1. PREÁMBULO

JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L. es una firma española líder, de comercio al por menor de artículos de joyería y relojería fundada en el año 1973 y que tiene su sede central en Bergondo (A Coruña).

La empresa establece una línea de trabajo partiendo de la idea de tratar al producto como la estrella. Un producto (de joyería y relojería) basado en la innovación, el diseño y la continua actualización en base a las últimas tendencias, con el objetivo de cumplir con todas las necesidades y estilos requeridos por la extensa clientela.

Pero todo lo anterior se ve complementado por la importancia que se le da al Servicio Postventa, gestionado por la propia firma, que sustenta el compromiso con la excelencia en la calidad de la marca JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L.

El proceso de expansión, anteriormente referenciado, resulta en que, a día de hoy, la firma cuenta con más de 90 tiendas, ubicadas en numerosos puntos de España.

Demostrando una vez más su énfasis en la excelencia en todos los ámbitos, los puntos de venta físicos de la firma se localizan en Centros Comerciales de referencia de los diferentes territorios, tratando de reflejar la filosofía de marca con espacios diáfanos en los que una cuidada exposición de las piezas y el servicio de asesoramiento personalizado de sus profesionales son los principales protagonistas de toda la experiencia de compra.

2. PRESENTACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L.
CIF	B15052277
Domicilio Social	CALLE PARROQUIA DE MORUXO (PG. IND. BERGONDO), S/N,
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA
Año de constitución	1982
Responsable de la entidad	
Nombre	D. Juan Ignacio Pérez Canalejo
Cargo	Consejero Delegado
Teléfono	+34 981 784 801
Correo electrónico	juancanalejo@joseluisjoyerias.net
Responsable de igualdad	
Nombre	D ^a . Dulce María Bardón Polo
Cargo	Responsable de Relaciones Laborales
Teléfono	+34 981 784 801
Correo electrónico	dulcebardon@joseluisjoyerias.net
ACTIVIDAD	
Sector de actividad	COMERCIO AL POR MENOR DE ARTÍCULOS DE JOYERÍA Y RELOJERÍA.

CNAE	4777- Comercio al por menor de artículos de relojería y joyería en establecimientos especializados.					
Descripción de actividad	Comercio al por menor de artículos de relojería y joyería.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	374	Hombres	17	Total	391
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
¿Dispone de departamento de personal?	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	5	Hombres	0	Total	5

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L. ha mostrado una especial preocupación por garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres integrantes de su plantilla, estableciendo las bases para ir acometiendo medidas correctoras con el fin de que dicho principio de igualdad sea una realidad e integrando el principio de igualdad efectiva en su Plan Estratégico de JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L., así como en los sistemas de gestión de personas.

El resultado del diagnóstico de situación y del plan de igualdad fue tratado y negociado en diversas reuniones de trabajo celebradas en el seno de la Comisión negociadora de Igualdad de JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L. tratándose de un grupo de trabajo formado por representantes de la organización y de las personas trabajadoras con el fin de analizar y mejorar la situación de igualdad en JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L.

El Responsable del Plan de Igualdad es:

Nombre	D ^a . Dulce Bardón Polo
Teléfono	+34 981 784 801
Correo electrónico	dulcebardon@joseluisjoyerias.net

Las partes legitimadas para suscribir el presente Plan de Igualdad son:

De una parte en representación empresarial:

- D^a. Dulce Maria Bardón Polo
- D^a. Francisco Javier Juzgado Guyatt
- D^a. Yolanda Golán Otero
- D^a. Lorena Manteiga Sierra
- D^a Ana Belén Seoane Gestal

De otra parte, en representación del comité de empresa:

- CC.OO - D^a. Rocío Fernández Galisteo
 - D^a. Paula Miguez Iglesias
 - Asistidas por D^a. Isabel Fernández Rodríguez
- CIG - D^a Maria del Mar Sanchez Quintian
- INDEPENDIENTES - D. Valeria Romero Castro
 - D^a. Raquel Lobelos Mouzo (con voz pero sin voto)

Por los Sindicatos más representativos:

- CCOO.- D^a. Isabel Fernández Rodríguez (CC.OO)

4. INTRODUCCIÓN

El presente plan de igualdad de JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L. tiene la finalidad de enumerar, establecer, implementar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa.

Es bien sabido que la igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en profusa normativa y textos internacionales, europeos y estatales.

Así, ya la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997, cuando establece que *“la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”*, objetivo transversal que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros.

El Tratado de Lisboa convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la Unión Europea (artículo 2 del Tratado de la UE), promoviendo la igualdad (artículo 3 Tratado de la UE) y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones (artículo 8 del Tratado de funcionamiento de la UE).

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, adoptada en diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado *“igualdad”* que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

Por lo que respecta a la legislación nacional, nuestra Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad de todos los españoles y

a la no discriminación por razón de sexo, disponiendo asimismo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Ahondando en estos derechos, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), que tuvo y tiene como pretensión el hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida incluyendo, por supuesto, el laboral, área en el que como empresa nos corresponde incidir, procurando remover los obstáculos que impiden conseguirla.

La LOIEMH a través de su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

Cabe reseñar que, con anterioridad a la suscripción de presente I Plan de Igualdad, esta Firma ha venido atendiendo sus obligaciones legales en materia de igualdad, incluso adoptando medidas y dando pasos en dicha materia, que suponen una prioridad y se consideran un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L.

Para la elaboración de este I Plan de Igualdad se ha realizado un profundo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y de los hombres dentro de la empresa para detectar la posible presencia de

discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y/o corrección. Se dota, pues, de un mayor valor al Plan de Igualdad con la suscripción del acuerdo con la representación legal de trabajadores, dado que incluye importantes aportaciones que se unen al Plan, proporcionando una mayor visión de conjunto sobre las problemáticas de los sectores de actividad analizados, y su aplicación a nivel de la empresa y sus personas trabajadoras.

No se debe olvidar que conseguir la igualdad real supone no sólo evitar discriminaciones por razón de género, consistente en la igualdad de trato, sino también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, clasificación profesional, ordenación del tiempo de trabajo, la formación, la retribución y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la especial atención a aquellas situaciones de violencia hacia las mujeres que supongan mayor vulnerabilidad para quienes sufren directamente esa violencia.

Así, el presente **I Plan de Igualdad de JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L.**, recoge un conjunto ordenado de medidas de igualdad que pretende servir de motor del principio de igualdad y tutela contra la discriminación según marca la ley 3/2007 en su título I, todo ello sin dejar de considerar ni perder de vista las especiales características de la empresa claramente marcadas por la historia de los sectores de actividad en los que se encuadra.

5. CARACTERÍSTICAS DE LOS SECTORES DE ACTIVIDAD EN LOS QUE INTERVIENE LA EMPRESA

Se debe partir de la situación expuesta en el Preámbulo del presente documento, en el que se presenta a JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L. como una firma de comercio al por menor de artículos de joyería y relojería.

La idea de la firma es focalizar los esfuerzos en el proceso de expansión, en cuanto a territorio abarcado (a través de la apertura de tiendas), y continuo crecimiento, en cuanto al número de trabajadores que forman su equipo humano.

A mayores, se trabaja bajo la idea de tratar al producto como la estrella. Un producto (de joyería y relojería) basado en la innovación, el diseño y la continua actualización en base a las últimas tendencias, con el objetivo de cumplir con todas las necesidades y estilos requeridos por la extensa clientela.

Pero todo lo anterior se ve complementado por la importancia que se le da al Servicio Postventa, gestionado por la propia firma, que sustenta el compromiso con la excelencia en la calidad de la marca JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L.

El proceso de expansión, anteriormente referenciado, resulta en que, a día de hoy, la firma cuenta con numerosas tiendas ubicadas en a lo largo de todo el territorio nacional.

Demostrando una vez más su énfasis en la excelencia en todos los ámbitos, los puntos de venta físicos de la firma se localizan en Centros Comerciales de referencia de los diferentes territorios, tratando de reflejar la filosofía de marca con espacios diáfanos en los que una cuidada exposición de las piezas y el servicio de asesoramiento personalizado de sus profesionales son los principales protagonistas de toda la experiencia de compra.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L. es un conjunto ordenado de medidas tendentes a conseguir en la Institución la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier tipo de discriminación laboral que pueda existir por razón de género.

El presente plan de igualdad es de aplicación a toda la plantilla de JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L. y en todo el territorio español.

Igualmente, será de aplicación a todos los centros de trabajo y nuevos servicios que la Firma pueda gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la igualdad real y la diversidad y que, en su virtud, mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas tiene una vigencia **de cuatro (4) años**, desde la firma del presente documento, es decir, **desde el 20/04/2022 hasta el 19/04/2026**. No obstante, las partes se reunirán para constituir la nueva mesa negociadora y comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan después de la evaluación final.

Para el seguimiento de las medidas adoptadas y la pertinencia de las mismas, se constituirá una comisión de seguimiento que se reunirá, como mínimo, una vez al año en sesión ordinaria, y cuando sea necesario, en sesión extraordinaria a petición de una de las partes; todo ello con el fin de valorar el alcance y efectividad de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.



Asimismo, el presente Plan podrá ser susceptible de revisión durante su vigencia si así lo estimaran las partes de común acuerdo.

El Plan de Igualdad se estructura en cuatro fases diferenciadas que incidirán sobre los ámbitos de trabajo que la L.O. 3/2007 señala como materia objeto de los planes de igualdad.

7. ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL, TEMPORAL.

Los ámbitos de extensión del presente Plan se pueden categorizar de la siguiente manera:

✓ **Ámbito Territorial**

El Plan de Igualdad se **extienda a todas las sedes y delegaciones de la empresa** en el territorio nacional —desde la Sede Central hasta los numerosos puntos de venta—. Por tanto, a ambas sedes alcanzan los objetivos, las medidas y el resto del contenido de este documento.

✓ **Ámbito Funcional**

El análisis se extiende a **todos puestos y niveles jerárquicos de la empresa** y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

✓ **Ámbito Temporal**

El periodo de vigencia dispuesto del presente plan de igualdad será de **cuatro años** a partir de su entrada en vigor. Entrará en vigor el día de la firma, por parte de la Comisión negociadora, del PDI de JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L., esto es, desde el 20/04/2022 hasta el 19/04/2026.



En caso de requerimiento o necesidad, podrá ser modificado con el fin de adecuarse a la realidad de la empresa y la evolución de la aplicación de las medidas de acción propuestas en el presente plan de igualdad. Cualquier cambio en el Plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad en el mismo modo y forma en el que se realizó el Plan de Igualdad.

8. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Tras el análisis realizado con la información facilitada sobre las características - cuantitativas y cualitativas- de la empresa y de la plantilla, así como de las prácticas de gestión de recursos humanos, se pasa a realizar una breve valoración sobre la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades.

A continuación, se resumen las principales características de la empresa detectadas para posteriormente, realizar un plan de acción y llevar a cabo la implantación y desarrollo del I Plan de Igualdad:

- La plantilla está compuesta mayoritariamente por mujeres, siendo la representación de la mujer superior al 50% en la empresa. Concretamente, están representadas las mujeres al menos en un 40% en todos los niveles dentro de la organización, a excepción del Consejo de Administración.
- Se selecciona a más mujeres que a hombres debido al sector de actividad de la empresa, en la que predomina el género femenino. Consecuentemente, los aplicantes a estos puestos con esas necesidades de conocimientos en el sector comercio son en su mayoría mujeres.
- Se aplican correctos mecanismos para la selección y acceso de las mujeres al empleo, no aplicando lenguaje no inclusivo y descripciones sexistas de los puestos.
- No existen grupos profesionales masculinizados ni feminizados, ni tampoco existen departamentos en la empresa masculinizados ni departamentos feminizados.
- Se aplican políticas igualitarias promocionando por igual a personas de diferente sexo, y con responsabilidades de cuidado de familiar.
- Se mantiene proporcional la temporalidad de hombres y mujeres.
- Presencia de mujeres en la RLT de la empresa.

Del diagnóstico elaborado y de las conclusiones expuestas anteriormente sobre la situación de la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se concluye que el fortalecimiento de la igualdad en la organización puede alcanzarse mediante un buen diseño de los objetivos generales y correcta ejecución del Plan de Igualdad que se procede a elaborar en las materias anteriormente abordadas.

○ **Proceso de selección y contratación:**

Se aplican correctos mecanismos para la selección y acceso de las mujeres al empleo, no aplicando lenguaje no inclusivo y descripciones sexistas de los puestos. Los canales de comunicación de ofertas de empleo se reducen a páginas de empleo o formulario para presentación en tiendas.

○ **Incorporaciones último año por tipo de contrato y jornada.**

Tipo contrato	Mujeres	Hombres
Indef. Jornada Completa	1	0
Indef. Jornada Parcial	0	0
Det. T.C Eventual	113	1
Det. T.C. Interinidad	3	0
Det. T.P Eventual	22	0
Det. T.P Interinidad	2	0
Total	141	1

○ **Clasificación profesional:**

Categoría	Hombres	Mujeres
Presidente Consejo	1	0
Director expansión	1	0
Director financiero	1	0
Auxiliar Admvo/a	0	17
Dependiente/a	1	211
Dependiente/a mayor 25	0	41
Dependiente/a mayor 25 G5	0	2
Dependiente (G5)	0	20
Dependiente/a Primera	0	8
Dependiente N13	0	6
Dependiente/vendedor	0	10
Dependiente	0	12
Dependiente comercio 1ª	0	3
Encargado/a Establecimiento G3	0	1
Encargada establecimiento N12	0	2

Encargada Establ	0	1
Encargada Establecim	0	20
Directora Gestión Promociones	0	1
Jefe/a Admvo	0	1
Jefe/a Admvo 2ª	0	2
Jefe/a Area	1	0
Jefe/a Sección	1	1
Jefe/a Taller	2	0
Mozo/a Especialista	5	0
Oficial Administrativo/a	1	14
Programador/a	2	0
Supervisor/a Tiendas	0	1
Titulado/a Grado Superior	1	1
Total	17	374

Las funciones de cada categoría profesional son las propias que se establece en el convenio colectivo de aplicación en cada provincia, que una vez analizadas por las partes se acuerda por las partes que elaboran el presente Diagnóstico, dar por reproducidas en los convenios colectivos de aplicación.

○ **Formación y promoción profesional:**

La empresa cuenta con un Plan anual de Formación. En el año 2018 la empresa promovió alguna acción formativa para la presentación de nuevos productos, pero sin incardinación concreta en el plan de formación conjunto.

Además, la empresa realiza una formación inicial por período de tres semanas a todo el personal que se incorpora por primera vez.

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

En la empresa tanto los hombres como las mujeres disfrutan de los mismos derechos sin distinción, sin que ello suponga ningún tipo de cambio en sus condiciones laborales, ni se vean limitadas de ninguna manera las

posibilidades de promoción profesional. A día de la fecha no hay prerrogativas empresariales respecto de esta materia.

○ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

A día de la fecha, no se ha habido ninguna denuncia o queja por acoso sexual ni por razón de sexo en la empresa. A día de la fecha, se han impartido formación en materia de Igualdad en determinados departamentos y/o áreas.

En el Presente plan se protocolizará la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, estableciendo canales para su detección garantizando la máxima confidencialidad y adoptando las medidas que legalmente correspondan. El Protocolo se anexará al presente I Plan De Igualdad de la Empresa.

○ **Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad funcional y geográfica.**

En el periodo estudiado no se ha dado movilidad funcional ni geográfica establecido en los art. 39 ni 40 del E.T. en la empresa, así como tampoco modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo del art. 41 ET.

○ **Infrarrepresentación femenina**

Respecto de este punto, y como se ha expuesto a lo largo del presente informe de análisis, en ningún caso se podría hablar de infrarrepresentación femenina debido a la especialidad y peculiaridad del sector comercio donde se presenta un mayor número de candidatas que de candidatos a los puestos de dependientes de tienda.

Como ya hemos visto cuando analizamos la plantilla de la sociedad JOYERIAS JOSE LUIS, S.L ésta está compuesta por 391 trabajadores los cuales 17 son hombres y 374 mujeres, lo que en términos porcentuales se traduce en una cuota de empleo femenino equivalente al 95,65%.



Lo anterior, por cuanto las mujeres se encuentran representadas en casi todas las áreas de la empresa (incluido el Consejo de Administración) y, conforme se deduce de los datos estudiados y analizados, la correspondencia entre los grupos profesionales, nivel formativo y experiencia resultan en un claro predominio del sector femenino sobre el masculino en la empresa.

En un futuro crecimiento de la empresa, como área de desarrollo, tener presente en los puestos feminizados o masculinizados priorizar la contratación del sexo opuesto. Ante candidaturas con igual valoración, priorizar la contratación del sexo menos representado.

9. INFORME DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Del análisis realizado en la empresa JOYERÍA JOSE LUIS, S.L. se observa que vienen percibiendo un salario conforme a la normativa legal y convencional que resulta de aplicación, no detectando ningún indicio de discriminación ni diferencias salariales por razón de sexo habiendo sido justificada cada una de las brechas salariales (igual o superiores al 25%) en la retribución percibida en el ejercicio analizado. Bien es cierto que en la plantilla de A Coruña, observamos brecha salarial entre hombres y mujeres superior al 25%, en el total de complementos salariales que tiene su justificación en la brecha salarial que se da en los conceptos salariales de Plus Antigüedad y Plus Especial Confianza. La justificación de la brecha salarial entre hombre y mujeres en el Complemento de antigüedad es debido al mayor número de hombres que han devengado el plus antigüedad frente al de las mujeres, debido la alta tasa de temporalidad de contratación de mujeres en las tiendas con la categoría de dependiente, no llegando a devengar las mujeres el plus de conformidad con los requisitos establecidos en el Convenio de aplicación; La brecha salarial entre hombres y mujeres en el complemento salarial de Plus Especial Confianza tiene su justificación en que este complemento retribuye a la persona la especial confianza y dificultad del desempeño del cargo asignado en la empresa, que son percibidas por posiciones de la Sede central de la Empresa.

La **vigencia y periodicidad** de la presente auditoría retributiva es el mismo que el de Plan de Igualdad, esto es, cuatro años a partir de su entrada en vigor. Entrará en vigor el día posterior a su aprobación por parte de la Comisión negociadora del PDI de la empresa.

OBJETIVO GENERAL: Eliminar cualquier tipo de discriminación por sexo realizando un seguimiento de igualdad retributiva en la empresa JOYERÍA JOSE LUÍS, S.L.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Eliminar cualquier tipo de discriminación por sexo realizando un seguimiento de igualdad retributiva.
- ✓ Profundizar en la identificación de brechas de género en las retribuciones.
- ✓ Aplicar el sistema de retribuciones y valoración del puesto de trabajo en las nuevas contrataciones.

- ✓ Corregir y reorganizar la distribución de personal en función de la VPT, distinguiendo el personal con funciones de responsabilidad.
- ✓ Revisar anualmente los resultados dimensionando cambios en la brecha salarial.

MEDIDA	CONTROL	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCION
Elaborar un registro retributivo incluyendo los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales y puestos de trabajo.	Retribución salarial de mujeres y hombres.	RR.HH	Inicio: 2022 Vigencia del Plan.
En el caso de detectarse desigualdades superiores al 15% deberá justificarse dichas diferencias.	Nº de medidas correctoras implantadas.	RRHH	Inicio: Enero 2023 Vigencia del Plan.
Indicar factores desencadenantes de la diferencia retributiva, tanto en el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad como en las dificultades en la promoción profesional y económica.	Criterios empleados en la asignación de retribuciones.	RRHH	Inicio: 2022 Vigencia del Plan.

El Plan de Acción derivado del informe de auditoría retributiva forma parte del Plan de Igualdad de JOYERÍA JOSE LUÍS, y se realizará el seguimiento y evaluación con la misma periodicidad y en los mismos términos que están recogidos en el Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación recibirá anualmente los informes y documentación relativa a la verificación de las acciones ejecutadas en esta materia y serán materia de análisis y estudio en el seno de esta comisión.

Para ello en cada medida se han incluido indicadores de seguimiento que darán cuenta del grado de ejecución y éxito de las acciones emprendidas.

VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO. SISTEMA ANALÍTICO UTILIZADO.

Se ha realizado una Valoración de puestos de trabajo, siguiendo la herramienta propuesta por el Ministerio de Igualdad para la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, se ha realizado un análisis de los puestos de trabajo según los dos procedimientos básicos:

- ✓ Los procedimientos cualitativos valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.
- ✓ Para este análisis cualitativo se va a seguir la clasificación profesional establecida en la empresa, y ha reordenado jerárquicamente los puestos de trabajo en función de criterios de igualdad entre mujeres y hombres, eliminando los sesgos de género a la hora de clasificar por nivel de responsabilidad/ exigencia de cada puesto.
- ✓ Los procedimientos cuantitativos o analíticos evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos.

A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.

En este sistema de valoración, se establece una relación de factores (tales como formación, experiencia, conocimientos informáticos, organización del trabajo, orientación al cliente, iniciativa o proactividad, atención al cliente, autonomía, pensamiento analítico, etc.), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados).



Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, si un factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica).

A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores. Normalmente, la importancia relativa de los factores se define mediante unos pesos asociados a los mismos (normalizados de tal forma que su suma sea, por ejemplo, 100). Se obtiene la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.

Cada factor tiene que pertenecer necesariamente a uno de los siguientes 4 tipos:

- A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
- B. RESPONSABILIDAD
- C. ESFUERZO
- D. CONDICIONES DE TRABAJO

A continuación, se exponen los factores utilizados en la Valoración de Puestos de Trabajo de la empresa JOYERÍA JOSÉ LUÍS, S.L.:

ASIGNACIÓN DE PESOS POR CADA TIPO DE FACTORES

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30%
B. RESPONSABILIDAD	30%
C. ESFUERZO	25%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	15%
	100%

CONTROL REPARTO:	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	100	300,00
B. RESPONSABILIDA D	100	300,00
C. ESFUERZO	100	250,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	100	150,00
		1000,00

Asignación de pesos a cada uno de los factores

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación	NEUTRO	30	90,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	50	150,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	NEUTRO	20	60,00
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	50	150,00
B. RESPONSABILIDAD	Orientación al cliente	NEUTRO	50	150,00
C. ESFUERZO	Iniciativa/Proactividad	NEUTRO	60	150,00
C. ESFUERZO	Esfuerzo emocional /Plazos	NEUTRO	40	100,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Atención al cliente	NEUTRO	40	60,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Autonomía	NEUTRO	30	45,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Pensamiento analítico	NEUTRO	30	45,00



Los factores y subfactores utilizados en la valoración de puestos de JOYERÍA JOSE LUIS, S.L., son eminentemente de tipo neutro, la composición equilibrada de la plantilla y la presencia de mujeres en puestos de producción hace que no existan factores que se atribuyan a un sexo determinado.

10. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Previo a entrar a analizar cada una de las medidas propuestas para cada Área cabe señalar que, por encima de las mismas, se encuentra un **OBJETIVO GENERAL** del I Plan De Igualdad de la empresa y es el **garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo**, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Este objetivo general, en su vertiente cuantitativa y cualitativa, pretende, en la medida de lo posible, conseguir en los próximos cuatro años que tendrá vigencia el presente I Plan de Igualdad, el equilibrio en los aspectos que se indican a continuación y la ausencia de discriminación, en consonancia con los principios y políticas de la empresa:

- ✓ **Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.**

- ✓ **Promover y asegurar el cumplimiento de la ley en cuanto a no discriminación en materia retributiva, a trabajo de igual valor, igual salario.**

- ✓ **Promover las posibilidades de acceso y promoción de todas las personas en igualdad de condiciones, con la consecuente atribución del nivel salarial correspondiente al puesto, reorientando situaciones de desigualdad.**

- ✓ **Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de seguridad laboral sin menoscabo del género ocupante del puesto de trabajo.**



- ✓ **Facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.**

- ✓ **Fomentar la implantación de medidas destinadas a colaborar en la construcción de una sociedad sin violencia género.**

11. MEDIDAS DE IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas ordenadas según áreas de actuación:

A1.- Área de Selección

A2.- Área Formación

A3.- Área de Promoción

A4.- Área de Retribución

A5.- Área de Conciliación

A6.- Área de Violencia de Género, acoso sexual o por razón de sexo

A7.- Área de Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

A8.- Área de Seguridad y Salud

A9.- Área de Comunicación y Sensibilización

A10.- Área de Procesos de Digitalización

Para cada una de estas áreas se establecen una serie de objetivos y se detallan las medidas a aplicar de cara a la consecución de estos, el plazo de ejecución, así como la persona o departamento responsable de realizarlo y la vía de control y evaluación.

1 ÁREA DE SELECCIÓN

1.1. Objetivo: Incluir el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la selección para el acceso a la empresa.

Medidas:

- 1.1.1. Publicitar en las ofertas de trabajo, el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades.
- 1.1.2. Elaborar y establecer un procedimiento de selección estandarizado utilizando criterios objetivos que no contemplen aspectos de contenido personal ni estereotipos sexistas, garantizando una selección desde la perspectiva de género.
- 1.1.3. Disponer de información estadística desagregada por sexo y tipo de contrato de los procesos de selección de aquellos supuestos en los que las mujeres estén subrepresentadas, dándole traslado a la comisión de seguimiento.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan conforme al calendario acordado.

Responsable: Departamento de RR.HH.

Control:

- 1.1.1. Documentos de las ofertas de trabajo.
- 1.1.2. Documentos del procedimiento.
- 1.1.3. Nº de candidaturas.
Nº de personas presentadas y nº de personas preseleccionadas por sexo.
Nº de personas contratadas para el mismo puesto de trabajo.

1.2. Objetivo: Avanzar hacia una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los diferentes grupos, puestos de la empresa y la estructura directiva.

Medidas:

- 1.2.1. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la composición de la plantilla por puesto y sexo.
- 1.2.2. Crear un registro con el personal de jornada parcial que desee acceder a jornada completa. Crear un formulario tipo para el personal que quiera acceder a este registro.
- 1.2.3. En caso de necesidad de contratación de tiempo parcial, tendrán derecho a incrementar la jornada la plantilla de cada centro y provincia antes de nuevas contrataciones, siempre y cuando dicho incremento de la jornada y horario sea compatible con las necesidades organizativas de la empresa.
- 1.2.4. Mantener la buena práctica de establecer, como principio general que, para la cobertura de vacantes, tendrán prioridad las personas de la plantilla actual que quieran trasladarse, y/o aumentar la jornada, frente a contratación externa siempre que las necesidades organizativas de la empresa así lo permitan, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones y competencia, las personas del sexo menos representado en cada puesto.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan conforme al calendario acordado.

Responsable: Departamento de RR.HH.

Control:

- 1.2.1. Nº de personas que conforman la plantilla por puesto y sexo.
- 1.2.2. Nº de hombres registrados.
Nº de mujeres registradas.

- Nº de hombres a jornada completa.
- Nº de mujeres a jornada completa.
- 1.2.3. Nº de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo.
Nº de personas que pasan de tiempo parcial a completo.
- 1.2.4. Nº de mujeres y hombres de la plantilla que cubren las vacantes de los diferentes puestos.
Nº de mujeres y hombres que solicitan cubrir las vacantes de los diferentes puestos.

2 ÁREA DE FORMACIÓN

2.1. Objetivo: Sensibilizar y formar en igualdad de género al personal de JOYERÍAS JOSÉ LUIS, S.L.

Medidas:

- 2.1.1. Informar a la Comisión de Seguimiento y a la RLPT del Plan de Formación, su grado de ejecución y de participación por tipos de cursos con la segregación de sexo.
- 2.1.2. Comunicación clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, garantizando así la igualdad de oportunidades en el acceso a esta.
- 2.1.3. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento, RR.HH. y responsables de Departamentos y Coordinadoras de Zona del Plan de Igualdad, y los protocolos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, Violencia de Género y Acoso Laboral.
- 2.1.4. Incluir en todas las formaciones que se den en la empresa módulos de Igualdad, tanto a la nueva plantilla como a la existente.

- 2.1.5. Realizar las formaciones dentro del horario laboral, para compatibilizar las responsabilidades familiares y personales.
- 2.1.6. Revisar el lenguaje y los contenidos formativos de los cursos desde la perspectiva de género.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan conforme al calendario acordado.

Responsable: Departamento de RR.HH.

Control:

- 2.1.1. Nº de mujeres y hombres que recibieron formación según el tipo de curso.
- 2.1.2. Acciones y vías de difusión.
- 2.1.3. Nº de personas formadas que componen la Comisión de Seguimiento.
- 2.1.4. Nº de cursos realizados y personas formadas.
- 2.1.5. Nº de horas realizadas en horario laboral.
Nº de horas de formación total.
- 2.1.6. Nº de materiales revisados y editados.

3 ÁREA PROMOCIÓN

3.1. Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base su promoción y ascenso en criterios objetivos, públicos y transparentes fundamentados de los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

Medidas:

- 2.1.7. La cobertura de las vacantes se realizará preferentemente a través de la promoción interna, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones y competencia, las personas del sexo menos representado en cada puesto.
- 2.1.8. Elaborar e implantar un cuestionario de promoción para todas aquellas personas de la plantilla que deseen cambiar o promocionar de puesto de trabajo, cuando exista una vacante.
- 2.1.9. Revisar desde la perspectiva de género, el procedimiento de promoción garantizando que se rija por criterios y principios objetivos y homogéneos para toda la plantilla, evitando así tratos discriminatorios.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan conforme al calendario acordado.

Responsable: Departamento de RR.HH.

Control:

- 3.1.1. Nº de vacantes publicadas.
Nº de vacantes existentes.
Nº de vacantes cubiertas internamente.
- 3.1.2. Cuestionario elaborado.
Nº de cuestionarios entregados.
- 3.1.3. Nº total de promociones.
Nº de mujeres promocionadas.

3.2. Objetivo: Establecer criterios claros, no discriminatorios, abiertos y objetivos que faciliten la promoción interna.

Medidas:

- 3.2.1. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (nº de personas seleccionadas para cada puesto) y su resultado (nº de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión de seguimiento.
- 3.2.2. Adoptar la medida de acción positiva que en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en las que estén subrepresentadas.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan conforme al calendario acordado.

Responsable: Departamento de RR.HH.

Control:

- 3.2.1. Nº de mujeres seleccionadas/Nº de personas consideradas.
Nº de hombres seleccionados/Nº de personas consideradas.
- 3.2.2. Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva.
Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva.

4 ÁREA DE RETRIBUCIÓN

4.1. Objetivo: Eliminar cualquier tipo de discriminación por sexo realizando un seguimiento de igualdad retributiva.

Medidas:

- 4.1.1. Elaborar un registro retributivo incluyendo los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales y puestos de trabajo.
- 4.1.2. En el caso de detectarse desigualdades superiores al 15% deberá justificarse dichas diferencias.
- 4.1.3. Indicar factores desencadenantes de la diferencia retributiva, tanto en el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad como en las dificultades en la promoción profesional y económica.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan conforme al calendario acordado.

Responsable: Departamento de RR.HH.

Control:

- 4.1.1. Retribución salarial de mujeres y hombres.
- 4.1.2. Nº de medidas correctoras implantadas.
- 4.1.3. Criterios empleados en la asignación de retribuciones.

5 ÁREA DE CONCILIACIÓN

5.1. Objetivo: Informar de los derechos de conciliación accesibles a toda la plantilla.

Medidas:

- 4.1.4. Informar a la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación existentes por todos los medios de comunicación interna de la empresa.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan conforme al calendario acordado.

Responsable: Departamento de Comunicación.

Control:

- 5.1.1. Nº de comunicaciones relacionadas con la conciliación a través de los mecanismos de comunicación interna de la empresa.
Nº de centros en los que se ha empleado el tablón de anuncios para informar a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes.

5.2. Objetivo: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Medidas:

- 5.2.1. Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.

- 5.2.2. Garantizar que los permisos establecidos legalmente relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral se cumplan, impidiendo que su ejercicio pueda suponer alguna discriminación en la promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación y o disminución en cualquier condición laboral.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan conforme al calendario acordado.

Responsable: Departamento de RR.HH.

Control:

- 5.2.1. Nº de personas que se han acogido a esta medida.
Nº de permisos de paternidad.
- 5.2.2. Nº de campañas realizadas relacionadas con la corresponsabilidad.

5.3. Objetivo: Mejorar las medidas legales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Medidas:

- 5.3.1. Excedencia para cuidado de familiares dependientes con reserva de puesto de hasta 2 años de duración, el primero en base a la normativa legal del Art 46 del ET, y un año adicional siempre y cuando la persona trabajadora acredite a su ingreso con una vida laboral

la No actividad que en cuyo caso perdería dicha reserva y pasaría a convertirse en una excedencia voluntaria.

- 5.3.2. Conceder permisos retribuidos de hasta 8 horas anuales para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- 5.3.3. Conceder una excedencia con derecho a reserva del puesto de hasta 4 meses, para las personas en trámites de adopción internacional o reagrupación familiar.
- 5.3.4. Las personas trabajadoras con menores a cargo podrán disponer de un permiso retribuido de 15 H anuales, para las adaptaciones escolares durante el primer año de guardería y el primer año de educación infantil, siempre que se solicite con 15 días de antelación y acreditado a posteriori.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan conforme al calendario acordado.

Responsables: Departamento de RR.HH.

Control:

- 5.3.1. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.
- 5.3.2. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.
- 5.3.3. Nº de veces que se ha solicitado.
Nº de veces que se ha concedido.
- 5.3.4. Nº de personas que la han solicitado.

6 ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

6.1 Objetivo: Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Medidas:

- 6.1.1. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales, los centros de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.
- 6.1.2. Informar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género y las medidas adoptadas.
- 6.1.3. Consensuar en el seno de la comisión de seguimiento, un procedimiento de actuación en casos de violencia de género.
- 6.1.4. En los casos de movilidad geográfica como consecuencia de la Violencia de Género, con el objetivo de hacer efectiva la protección social integral de la víctima, se abonará una cantidad de 300 euros cuando la movilidad sea a distinta provincia y de 150 euros en la misma provincia, para las ayudas correspondientes a desplazamientos de la trabajadora y las personas menores o dependientes a cargo, de acuerdo con la política de la empresa, una vez se tenga la acreditación oficial de situación de violencia de género.
- 6.1.5. Se darán licencias retribuidas de 30 horas anuales, cuando exista confirmación oficial de la situación de violencia de

género, necesarias para la realización de gestiones administrativas, judiciales y médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia sanitaria, psicológica y jurídica tanto a la víctima como a sus hijas o hijos.

- 6.1.6. Realizar una campaña especial en redes en el Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre).

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan conforme al calendario acordado.

Responsable: Departamento de RR.HH.

Control:

- 6.1.1. N° de mujeres a las que se ha aplicado la medida.
- 6.1.2. Comunicación a la comisión en la que se refleja la información.
- 6.1.3. Documento del procedimiento.
- 6.1.4. N° de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
- 6.1.5. N° de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
N° de mujeres que se les ha aplicado esta medida.
- 6.1.6. N° de Campaña/s.

7 ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

7.1 Objetivo: Asegurar que las personas trabajadoras están en un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo acordado.

Medidas:

- 6.1.7. Revisar y adaptar el código de conducta que trata de asegurar un ambiente de respeto entre las personas trabajadoras de la empresa para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.
- 6.1.8. Realizar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluyendo cualquier medida que se incorpore.
- 6.1.9. Realizar un informe anual de acoso: casos notificados que han ido a la comisión instructora, casos resueltos y casos archivados por esta comisión.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan conforme al calendario acordado.

Responsable: Departamento de RR.HH.

Control:

- 7.1.1. Documento de Código de conducta incluido en el protocolo.
- 7.1.2. Medio de difusión del protocolo.
- 7.1.3. Nº de denuncias comunicadas.
 - Nº de denuncias registradas.
 - Nº de denuncias archivadas.

8 ÁREA DE SEGURIDAD Y SALÚD

8.1. Objetivo: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

Medidas:

- 7.1.4. Se garantizará el embarazo y la lactancia saludables, garantizado y adecuando las condiciones del puesto de trabajo. De no ser posible, se procederá a la suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, sin que esto perjudique a la vida profesional de las mujeres que decidan ser madres.
- 7.1.5. Se habilitará un espacio o mobiliario adecuado en los centros, para los perceptivos descansos de las embarazadas y en período de lactancia natural.

Plazo: Durante la vigencia del Plan conforme al calendario acordado.

Responsable: Departamento de RR.HH.

Control:

- 8.1.1. Nº de veces que se adapta el puesto y tiempos de trabajo.
Nº de embarazadas y lactancias.
Nº de suspensiones por riesgo de embarazo y lactancia.
- 8.1.2. Nº de centros con espacios y mobiliario.

9 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

9.1. Objetivo: Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

Medidas:

- 9.1.1. Desarrollar y difundir entre las personas que envía comunicados externos y/o internos una guía de recomendaciones de uso lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.
- 9.1.2. Revisar y corregir el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las documentaciones externas, para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas (págs. Web, folletos, memorias anuales, etc.).
- 9.1.3. Formar y sensibilizar al personal responsable de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y la utilización de un lenguaje no sexista.
- 9.1.4. Informar y sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad, a través de los medios de comunicación que utiliza la empresa.
- 9.1.5. Informar a las empresas colaboradoras y proveedores de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
- 9.1.6. Realizar en redes campañas divulgativas la semana del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).

Personas responsables: Departamento de Comunicación.

Control:

- 9.1.1. Realizar documento y presentar a la comisión de seguimiento.
- 9.1.2. Chequeo de muestra de comunicados, mensajes, etc.
- 9.1.3. Nº de personas formadas.
- 9.1.4. Documento de Información.
- 9.1.5. Nº de empresas colaboradoras informadas.
- 9.1.6. Campaña.

10 ÁREA DE PROCESOS DE DIGITALIZACIÓN.

10.1. Objetivo: Asegurar que la digitalización sea un proceso de mejora dentro de la empresa sin perjuicios para el personal.

Medidas:

- 10.1.1. Reconocimiento expreso de los derechos de información y consulta periódica a la RLPT y Comisión de igualdad en relación a los cambios organizativos y, o, productivos derivados de la digitalización o la innovación aplicada a sus procesos, además de la afectación a la plantilla.
- 10.1.2. Protocolos de actuación que aborden la implementación de herramientas digitales o nuevas formas de gestión del trabajo en los que se contemple: información previa y suficiente a la RLPT y o Comisión de igualdad, diagnóstico de afectación, propuestas de adaptación, formación específicas necesaria y de recualificación, así como seguimiento y evaluación periódica de los protocolos.
- 10.1.3. La empresa, en aquellos departamentos que sea posible, y las circunstancias así lo requieran, valorará la posibilidad de implantar el teletrabajo respetando la normativa vigente y negociado con la comisión de igualdad y/o la RLPT.
- 10.1.4. En base a la medida 10.1.5, del derecho a desconexión digital, y de la LOPD, la empresa estudiará la posibilidad de implantar los medios necesarios para la comunicación y labores diarias de visual de las tiendas (fotos de cambios de escaparates, comunicados a los equipos, campañas específicas, etc.), implantándose previamente en las tiendas de A Coruña por ser sede central a modo de prueba, para luego en la medida de lo posible implantar en el resto del territorio.

10.1.5. Derecho a la desconexión digital, una vez finalizada la jornada laboral la empresa se compromete a no enviar mails, o mensajes profesionales fuera del horario laboral, reconociendo el derecho del personal a no responder. No se podrá adoptar cualquier medida disciplinaria o despido que tenga como base la no atención de las comunicaciones fuera de la jornada, vulnerando así el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

Plazo: Durante la vigencia del Plan conforme al calendario acordado.

Responsable: Departamento de Comunicación.

Control:

10.1.1. Documento, personas afectadas segregadas por sexo.

10.1.2. Protocolos.

10.1.3. Documento de entrega de dispositivo.

10.1.4. Personas afectadas segregadas por sexo.

10.1.5. Documento de información.

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se establece el **CALENDARIO DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES** con los plazos de ejecución acordados respecto de las medidas acordadas en el I Plan de Igualdad de la empresa, en el siguiente:

I	Prioridad: Muy Alta	Plazo máx.: 1 mes	Aplicación: A la firma
A1.02.M1	Informar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de la composición de la plantilla por puesto y sexo.		
A1.02.M2	Crear un registro con el personal de cada jornada parcial que desee acceder a jornada completa. Crear un formulario tipo para el personal que quiera acceder a este registro.		
A2.01.M2	Comunicación clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, garantizando así la igualdad de oportunidades en el acceso a esta.		
A2.02.M5	Realizar las formaciones dentro del horario laboral, para compatibilizar las responsabilidades familiares y personales.		
A4.01.M1	Elaborar un registro retributivo incluyendo los valores medio de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales y puestos de trabajo		
A4.01.M2	En el caso de detectarse desigualdades superiores al 15% deberán justificarse dichas diferencias.		
A4.01.M3	Indicar factores desencadenantes de la diferencia retributiva, tanto en el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad como en las dificultades en la promoción profesional y económica.		



A5.01.M1	Informar a la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación existentes por todos los medios de comunicación interna de la empresa.
A6.01.M2	Informar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género y las medidas adoptadas.
A6.01.M3	Consensuar en el seno de la comisión de seguimiento, un procedimiento de actuación para casos de violencia de género.
A7.01.M1	Revisar y adaptar el código de conducta que trata de asegurar un ambiente de respeto entre las personas trabajadoras de la empresa para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.
A7.01.M2	Realizar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluyendo cualquier medida que se incorpore.
A8.01.M1	Se garantizará el embarazo y la lactancia saludables, garantizando y adecuándolas condiciones del puesto de trabajo. De no ser posible, se procederá a la suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, sin que esto perjudique a la vida profesional de las mujeres que decidan ser madres.
A10.01.M6	Derecho a la desconexión digital, una vez finalizada la jornada laboral la empresa se compromete a no enviar mail o mensajes profesionales fuera del horario laboral, reconociendo el derecho del personal a no responder.

II	Prioridad: Alta	Plazo máx.: 6 meses	Aplicación: Primer Semestre
A1.01.M1	Publicar en las ofertas de trabajo, el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades.		
A1.01.M2	Elaborar y establecer un procedimiento de selección estandarizado utilizando criterios objetivos que no contemplen aspectos de contenido personal ni estereotipos sexistas, garantizando una		

	selección desde la perspectiva de género.
A1.01.M3	Disponer de información estadística desagregada por sexo y tipo de contrato de los procesos de selección de aquellos puestos en los que las mujeres estén subrepresentadas, dándole traslado a la comisión de seguimiento.
A1.02.M3	En caso de necesidad de contratación de tiempos parciales, tendrán derecho a incrementar la jornada la plantilla de cada centro y provincia antes de nuevas contrataciones, siempre y cuando dicho incremento de la jornada y horario sea compatible con las necesidades organizativas de la empresa.
A1.02.M4	Mantener la buena práctica de establecer, como principio general que, para cobertura de vacantes, tendrán prioridad las personas de la plantilla actual que quieran trasladarse, y/o aumentar la jornada, frente a una contratación externa siempre que las necesidades organizativas de la empresa así lo permitan, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones y competencia, las personas del sexo infrarrepresentado.
A3.01.M1	La cobertura de las vacantes se realizará preferentemente a través de la promoción interna, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones y competencia, las personas del sexo menos representado en cada puesto.
A3.01.M3	Revisar, desde la perspectiva de género el procedimiento de promoción para garantizar que se rija por criterios y principio de valoración objetivos, no discriminatorios y homogéneos para toda la plantilla.
A5.02.M2	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.
A5.02.M3	Garantizar que los permisos establecidos legalmente relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral se cumplan, impidiendo que su ejercicio pueda suponer alguna discriminación en la promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación y o disminución en cualquier condición laboral.

A5.03.M1	Excedencia de hasta 2 años, el primero en base a la normativa legal del Art. 46 del ET, y un año adicional siempre y cuando la persona trabajadora acredite a su ingreso con vida laboral, no actividad que, en cuyo caso, perdería dicha reserva y pasaría a convertirse en una excedencia voluntaria.
A5.03.M2	Conceder permisos retribuidos de hasta 8 horas anuales para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
A6.01.M1	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales, los centros de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
A6.01.M5	Se darán licencias retribuidas de 30 horas anuales, cuando exista confirmación oficial de la situación de violencia de género, necesarias para la realización de gestiones administrativas, judiciales y médicas que le permitan hacer efectiva su derecho a la protección o a la asistencia sanitaria psicológica y jurídica tanto a la víctima como a sus hijas o hijos.
A6.01.M6	Realizar una campaña especial en redes en el Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre).
A9.01.M1	Desarrollar y difundir entre las personas que envían comunicados externos y/o internos una guía de recomendaciones de uso lenguaje inclusivo y comunicación no sexista
A9.01.M2	Revisar y corregir el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las documentaciones externas, para que no contengan términos, imágenes, o estereotipos sexistas (págs. Web, folletos, memorias anuales, etc.).
A9.01.M3	Formar y sensibilizar al personal responsable de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y la utilización

	de un lenguaje no sexista.
A10.O1.M1	Reconocimiento expreso de los derechos de información y consulta periódica a la RLPT y Comisión de Igualdad en relación a los cambios organizativos y/o productivos derivados de la digitalización o la innovación aplicada a sus procesos, además de la afectación a la plantilla.
A10.O1.M4	La empresa estudiará la posibilidad de implantar, en aquellos departamentos en que sea posible, el teletrabajo respetando la normativa vigente.

III	Prioridad: Media	Plazo máx.: 12 meses	Aplicación: Segundo Semestre
A2.01.M1	Informar a la Comisión de Seguimiento y a la RLPT del Plan de Formación, su grado de ejecución y de participación por tipos de cursos con la segregación de sexo.		
A2.02.M3	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento, RR.HH y Responsables de departamentos y coordinadoras de Zona del Plan de Igualdad, y los protocolos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, Violencia de Género y Acoso Laboral.		
A2.02.M4	Incluir en todas las formaciones que se den en la empresa módulos de igualdad, tanto a la nueva plantilla como a la existente.		
A2.02.M6	Revisar el lenguaje y los contenidos formativos de los cursos desde la perspectiva de género.		
A3.01.M2	Elaborar e implementar un cuestionario de promoción para todas aquellas personas de la plantilla que deseen cambiar o promocionar de puesto de trabajo, cuando exista una vacante.		
A3.02.M1	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (nº de personas seleccionadas para cada puesto) y su resultado (nº de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión de seguimiento.		
A3.02.M2	Adoptar la medida de acción positiva que en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en las que estén subrepresentadas.		
A5.02.M3	Informar de las formaciones a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por cuidado de menores o cuidado de familiares.		
A5.03.M3	Conceder una excedencia con derecho a reserva del puesto de hasta 4 meses, para las personas en trámites de adopción internacional o reagrupación familiar.		
A5.03.M5	Las personas trabajadoras con menores a cargo podrán disponer de un permiso retribuido de 15 horas anuales, para las adaptaciones		

	escolares durante el primer año de guardería y el primer año de educación infantil, siempre que se soliciten con 15 días de antelación y acreditado a posteriori.
A7.01.M3	Realizar un informe anual de acoso: casos notificados que han ido a la comisión instructora, casos resueltos y casos archivados por esta comisión.
A9.01.M4	Informar y sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad, a través de los medios de comunicación que utiliza la empresa.
A9.01.M5	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
A9.01.M6	Realizar campañas en redes divulgativas la semana del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).
A10.01.M2	Protocolos de actuación que aborden la implementación de herramientas digitales o nuevas formas de gestión del trabajo.
A10.01.M3	Reconocimiento expreso de los derechos de información y consulta periódica a la RLPT y la Comisión de Igualdad/Seguimiento.
A10.01.M5	Se estudiará la posibilidad de implantar medidas de digitalización en las tiendas, para las labores diarias de trabajos de visual.

LEYENDA DE ABREVIATURAS DEL CALENDARIO

A: hace referencia al Área con que se corresponde la medida

O: se indica el Objetivo en cuestión.

M: indica el número de Medida

13. MEDIOS Y RECURSOS

JOYERÍA JOSE LUÍS, S.L. se compromete a poner a disposición del I Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

- **DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:** El plan de igualdad se integra en el plan estratégico de la compañía, por lo que la dirección general autorizará la disposición de aquellos medios necesarios para su desarrollo.
- **COORDINACIÓN:** La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por el Departamento de Recursos Humanos.
- **COMISIÓN DE IGUALDAD:** Las personas que integran la comisión de igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.
- **PLANTILLA:** Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del plan de igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.
- **DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:** Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Igualdad.
- **REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:** Recibirá información sobre el contenido del plan de igualdad, ejecución de las medidas y consecución de los objetivos.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.

14. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se ha fijado una vigencia de 4 años desde la firma del presente Plan de Igualdad de JOYERÍA JOSÉ LUIS, S.L., en concordancia con lo dispuesto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Por lo tanto, la vigencia del presente Plan se extenderá **desde el día 20/04/2022 hasta el 19/04/2026.**

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo del plan de igualdad a lo largo de la vigencia indicada, la Comisión de Igualdad y Seguimiento, que fue debidamente constituida por las mismas personas que integran la Comisión de Igualdad -tal y como se recoge en las Acta de reunión celebrada a tal efecto y en el Reglamento de la comisión de igualdad de oportunidades de fecha 19 de junio de 2019-, se encargarán de efectuar la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Las funciones de dicha comisión serán, entre otras, las siguientes:

- Comprobar si las medidas se han realizado en tiempo y forma.
- Comprobar si las medidas realizadas han producido alguna mejora.
- Replanteamiento de objetivos si fuera necesario.
- Modificación de las medidas o adopción de nuevas si fuera pertinente.

Esta comisión de seguimiento se reunirá, con una periodicidad anual, para analizar si los objetivos propuestos y las acciones acordadas están produciendo los resultados deseados en materia de igualdad, así como realizando las evaluaciones (intermedia y final) previstas legalmente, fijándose el siguiente calendario de seguimiento y revisión.

15. CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

CALENDARIO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
1º año	octubre	Seguimiento y evaluación
2º año	mayo	Seguimiento y evaluación
	Octubre	Seguimiento y evaluación parcial e intermedia
3º año	Octubre	Seguimiento y evaluación
4º año	mayo	Seguimiento y evaluación
	Octubre	Seguimiento y evaluación total y final

Sin perjuicio de lo anterior, se tiene presente lo estipulado en el art. 9 apartados 2, 3 y 4 del Real Decreto 901/2020:

“2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, 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.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. 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.”

16.RESOLUCION DE CONFLICTOS

En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de JOYERÍA JOSÉ LUÍS, S.L. sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

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

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

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

17. CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SIGILO.

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

18. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

De acuerdo con el calendario de evaluación, seguimiento y evaluación elaborado, aprobado y reseñado previamente en el presente documento, las futuras posibles modificaciones deberán ser propuestas, negociadas y aprobadas en las reuniones de seguimiento señaladas en el mismo.