

II PLAN DE IGUALDAD

DEICHMANN CALZADOS, S.L.



Porque nos encantan los zapatos.

Fecha realización:	12/06/2023
Versión:	V01
Fecha revisión:	

ÍNDICE

1. DATOS DE LA EMPRESA.....	4
1.1. CENTROS DE TRABAJO	5
1.2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	6
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE DEICHMANN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. ANTECEDENTES Y FORMALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	9
3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	10
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	11
4.1. Ámbito personal y territorial.....	11
4.2. Ámbito temporal	11
5. COMPROMISOS GLOBALES DE ACTUACIÓN	12
6. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD	12
7. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	14
8. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA EN LA EMPRESA	17
9. PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS	20
10. PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS.....	21
11. PLAN DE IGUALDAD: FICHAS DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS	23
12. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	25
13. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	27
14. CALENDARIO DE ACTUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD	28
15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	34

1. DATOS DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA			
Razón social	DEICHMANN CALZADOS, S.L.		
NIF	B03719143		
Domicilio social	CALLE JUAN DE GRIS, Nº 10-18 3ª PLANTA - 08014 BARCELONA		
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA		
Año de constitución	2010		
Responsable de la Entidad			
Nombre	JOSE LUIS DEL OLMO OCHOA		
Cargo	APODERADO		
Telf.	+34 93 432 94 85		
e-mail	--		
Responsable de Igualdad			
Nombre	JOSE LUIS DEL OLMO OCHOA		
Cargo	APODERADO		
Telf.	+34 93 432 94 85		
e-mail	--		
ACTIVIDAD			
Sector Actividad	COMERCIO DEL CALZADO		
CNAE	4772 - Comercio al por menor de calzado y artículos de cuero en establecimientos especializados		
Descripción de la actividad	Comercio al por menor de productos textiles, confección, calzado, pieles y artículos de cuero		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	AMBITO DE EMPRESA		
DIMENSIÓN			
	Mujeres	Hombres	Total
Personas Trabajadoras	762	93	855
Centros de trabajo	Relación adjunta		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal	SI		
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NINGUNO		
	Mujeres	Hombres	Total
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	11	1	12

Los datos mostrados corresponden al periodo del diagnóstico del Plan de Igualdad.

1.1. CENTROS DE TRABAJO

CCAA	PROVINCIA	POBLACIÓN	LOCALIZACIÓN	Nº DE CENTROS		
Andalucía	ALMERÍA	ALMERÍA	C.C. TORRECARDENAS	1		
		ROQUETAS DE MAR	C.C. GRAN PLAZA	1		
	CÁDIZ	JEREZ DE LA FRONTERA	C.C. AREASUR	1		
	CÓRDOBA	CÓRDOBA	C.C. ARCÁNGEL	1		
	GRANADA	ARMILLA	C.C. NEVADA	1		
	HUELVA	HUELVA	C.C. HOLEA	1		
	MALAGA	MALAGA	C.C. MUELLE UNO	1		
		FUENGIROLA	C.C. PARQUE MIRAMAR	1		
		MARBELLA	C.C. LA CAÑADA	1		
	SEVILLA	SEVILLA	ALCAMPO	1		
			C.C. LAGOH	1		
			C.C. LOS ARCOS	1		
	Aragón	ZARAGOZA	ZARAGOZA	C.C. GRAN CASA	1	
			C.C. PUERTO VENECIA	1		
Castilla y León	BURGOS	BURGOS	C.C. CAMINO DE LA PLATA	1		
	LEÓN	LEÓN	C.C. ESPACIO LEON	1		
	PALENCIA	PALENCIA	C.C. LAS HUERTAS	1		
	VALLADOLID	ARROYO DE LA ENCOMIENDA	C.C. RIO SHOPPING	1		
	SALAMANCA	SANTA MARTA DE TORMES	PARQUE COMERCIAL EL TORMES	1		
Castilla-La Mancha	ALBACETE	ALBACETE	C.C. ALBACENTER	1		
		TOLEDO	C.C. LA ABADIA	1		
		TALAVERA DE LA REINA	C.C. LOS ALFARES	1		
Cataluña	BARCELONA	BARCELONA	C.C. DIAGONAL MAR	1		
			C.C. LA MAQUINISTA	1		
			BARCELONA	1		
		CORNELLA	C.C. SPLAU	1		
		L'HOSPITALET DE LLOBREGAT	C.C. LA FARGA	1		
		BADALONA	C.C. MONTIGALA	1		
		ESPLUGUES DE LLOBREGAT	C.C. FINESTRELLES	1		
		GIRONA	SALT	C.C. ESPAI GIRONÉS	1	
		Ciudad Autónoma de Melilla	MELILLA	MELILLA	EKZ PARQUE MELILLA	1
					C.C. LA DEHESA	1
Comunidad de Madrid	MADRID	ALCALÁ DE HENARES	MADRID.	1		
			C.C. LA GAVIA	1		
			MADRID	1		
		PINTO	PARQUE COMERCIAL PLAZA EBOLI	1		
		TORREJON DE ARDOZ	C.C. PARQUE CORREDOR	1		
		ARROYOMOLINOS	C.C. XANADU	1		
		PARLA	C.C. EL FERIAL	1		
		LEGANÉS	C.C. PARQUE SUR	1		
		ALCORCÓN	C.C. TRES AGUAS	1		
		Comunitat Valenciana	ALICANTE	ALICANTE	C.C. GRAN VIA.	1
ELCHE	C.C. L'ALJUB			1		
ORIHUELA	C.C. LA ZENIA BOULEVARD			1		
ONDARA	C.C. PORTAL MARINA			1		
CASTELLÓN	CASTELLÓN DE LA PLANA		C.C. LA SALERA	1		
VALENCIA	GANDIA		C.C. LA VITAL	1		
	ALDAIA		C.C. BONAIRE	1		
Extremadura	BADAJOS	BADAJOS	C.C. EL FARO	1		
Galicia	A CORUÑA	A CORUÑA	C.C. MARINEDA CITY	1		
		SANTIAGO DE COMPOSTELA	C.C. AS CANCELAS	1		
	LUGO	LUGO	C.C. AS TERMAS	1		
	PONTEVEDRA	VIGO	C.C. GRAN VIA	1		
Illes Balears	ISLAS BALEARES	MAGALUF	C. LA VILA	1		
		PALMA DE MALLORCA	C.C. FAN MALLORCA	1		
			C.C. PORTO PI	1		
La Rioja	LA RIOJA	LOGROÑO	C.C. BERCEO	1		
País Vasco	ÁLAVA	VITORIA	C.C. EL BOULEVARD	1		
			C.C. BALLONTI	1		
	VIZCAYA	BASAURI	C.C. BILBONDO	1		
		BARAKALDO	C.C. MAX CENTER	1		
Principado de Asturias	ASTURIAS	OVIEDO	OVIEDO	1		
		TRASONA	C.C. PARQUE ASTUR	1		
		PAREDES LUGONES	C.C. PARQUE PRINCIPADO	1		
Región de Murcia	MURCIA	CARTAGENA	C.C. ESPACIO MEDITERRANEO	1		
		CHURRA	C.C. NUEVA CONDOMINA	1		
		SAN PEDRO DE PINATAR	PARQUE COMERCIAL PINATAR PARK	1		
Total general				67		

Los datos mostrados corresponden al periodo del diagnóstico del Plan de Igualdad.

1.2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Deichmann es el minorista de calzado más importante a nivel europeo. La compañía se creó hace más de 100 años y sigue en manos de la familia fundadora.

La historia de Deichmann se caracteriza por un crecimiento autónomo, sin cotizar en bolsa ni recibir créditos. En 2020, la empresa familiar siguió cosechando éxitos y logró vender más de 150 millones de pares de zapatos en las casi 4.200 tiendas que posee en todo el mundo. Deichmann emplea a un total de 41.000 personas trabajadoras, en 31 países europeos y en EEUU.



Nuestra máxima es ofrecer zapatos de moda de calidad, para toda la familia, a muy buen precio. La receta de nuestro éxito no es ningún secreto: nuestro gran volumen nos permite producir en grandes cantidades únicas en el sector.

El lema de Deichmann es que la empresa debe estar al servicio de las personas: tanto personas trabajadoras, como clientes y proveedores. En este sentido, la empresa también está comprometida con las personas, y lleva décadas implicándose en numerosos proyectos de Responsabilidad Social Corporativa para ayudar a quienes más lo necesitan.

Tras su larga historia llena de éxitos en Europa, Deichmann llegó en España en el año 2010 con un objetivo claro: hacer llegar su calzado de calidad, para toda la familia y al mejor precio, a la población española.

Ese mismo año abrimos nuestra primera tienda, situada en Madrid; y actualmente los servicios centrales se encuentran en Barcelona y ya contamos con más de 60 tiendas repartidas por toda la geografía española. En 2015 abrimos nuestra tienda online, que nos permite llegar hasta donde nuestras tiendas físicas aún no llegan.

Hoy en día Deichmann cuenta con más de 600 personas trabajadoras en España y vendemos, anualmente, más de 3 millones de pares zapatos.

NUESTRAS TIENDAS, NUESTRA SEÑA DE IDENTIDAD

Nuestras tiendas siguen el concepto “Rack Room” en el que presentamos el calzado en estantes por modelos y marcas, dentro de sus cajas originales. De este modo los clientes pueden mirar libremente el producto que deseen y ver fácilmente qué zapatos están disponibles y en qué tallas.



Además, el personal de tienda siempre está disponible para prestar su ayuda en caso que fuera necesario.

LAS ÚLTIMAS TENDENCIAS, EN DEICHMANN

Deichmann ofrece una amplia gama de marcas y modelos para mujer, hombre y niños, así como una amplia selección de calzado deportivo de marcas tan reconocidas como Fila, Skechers, Nike, Adidas, Puma o Reebok.

Las colecciones de Deichmann se caracterizan por seguir las últimas tendencias que marca la moda e incorporar siempre diferentes estilos para que todos puedan encontrar en nuestras tiendas sus modelos favoritos. Desde sneakers de plataforma a botas mosqueteras, pasando por sandalias de dedo o botines militares: ir a la última es posible, comprando en Deichmann.

NUEVA COLECCIÓN



Mujer



Hombre



Niños

Además, nuestras tiendas ofrecen un gran surtido de modelos y tallas para toda la familia, y siempre al mejor precio: queremos que todo el mundo pueda tener acceso a nuestros productos. Nuestras colecciones se renuevan regularmente por lo que siempre encontrarás novedades que te van a enamorar, tanto en nuestras tiendas físicas como en nuestra tienda online.

COMPROMISO SOCIAL

Tanto de la experiencia y el éxito de la empresa como de su convicción cristiana, la familia Deichmann deriva un compromiso especial frente a las personas necesitadas y ha fijado éste también en el ideal de la empresa. El éxito empresarial debe hacer posible la ayuda a personas necesitadas. De los numerosos proyectos sociales que la empresa Deichmann ha iniciado y realizado en las décadas pasadas, mencionaremos tres como ejemplo:

La institución benéfica wortundtat con proyectos en la India, Tanzania y la República de Moldavia.

La ayuda espontánea de la empresa en situaciones de crisis, así como el inicio de otros proyectos.



2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE DEICHMANN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. ANTECEDENTES Y FORMALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

En Deichmann se fomenta un entorno de trabajo en el que se promueva la igualdad y el respeto a la diversidad entre todas aquellas personas que forman parte de sus compañías.

Este compromiso es transversal, abarcando todos los procesos y actividades que llevamos a cabo.

El presente Plan de Igualdad viene heredado del I Plan de Igualdad que fue negociado y aplicado en la compañía a partir del 2014. Continuando con el compromiso de la organización por seguir impulsando acciones para lograr la igualdad real, el 12 de junio de 2023 se ha negociado el II Plan de Igualdad de la empresa.

El Plan de Igualdad tiene la finalidad de establecer e integrar una serie de medidas, negociadas entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras y sindical, orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para su elaboración, las partes firmantes han realizado un profundo estudio y valoración de la situación 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 medidas para su eliminación y/o corrección.

En este sentido, se han tenido en cuenta las políticas de acceso, promoción profesional, formación, condiciones de trabajo, retribución, salud laboral, comunicación y la conciliación de la vida personal y laboral.

Cada una de estas temáticas ha sido debidamente analizada por parte de la representación de las personas trabajadoras y empresarial con carácter previo a la formalización del plan de igualdad.

De esta manera, el presente Plan recoge un conjunto ordenado de medidas dirigidas a la mejora continua de buenas prácticas en las anteriores materias, adoptadas tras realizar el diagnóstico de situación de la empresa, según marca la legislación vigente.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, nace de la voluntad de las partes en la elaboración de un documento o Plan que recoja un conjunto de acciones que guardan entre si una coherencia interna que, además, responden a la realidad concreta de la empresa respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.

En la elaboración del Plan de Igualdad, se ha realizado el correspondiente diagnóstico previo establecido en el art. 46.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en España, todo ello con el objeto de detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Asimismo, para la elaboración del diagnóstico se han tenido en cuenta los criterios específicos señalados en el Anexo 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.

El presente Plan de Igualdad de la empresa, así como el Diagnóstico de Situación previo, ha sido negociados, elaborados y consensuados por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, constituida el 28 de junio de 2022 y formada, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por la representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA).

Las personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad son las siguientes:

Parte empresarial	Parte social
Nuria Miracle Pahissa	Bárbara Fernández Rodríguez (CC.OO)
Alba Gómez Cuellar	Ana María López López (UGT)
Marta López	Iván Colás (OSTA)
Amelie Neubauer	Betty Costa (UGT)

Cabe destacar que, la comisión negociadora del Plan de Igualdad tiene la presencia de los sindicatos más representativos, en concreto, UGT, CCOO y OSTA, ya que, no existe representación legal de las personas trabajadoras en todos y cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

4.1. Ámbito personal y territorial

El Plan de Igualdad se aplica a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de la empresa en todos los centros de trabajo detallados en el apartado 1.1, así como, los diferentes centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en el territorio español. Se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

4.2. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia temporal de **cuatro años** desde la fecha de la firma, desde 12 de junio de 2023 hasta el 12 de junio de 2027.

No obstante, y dado el carácter dinámico de su naturaleza, anualmente se podrán revisar e incorporar las medidas que se estimen oportunas, en función de las necesidades detectadas, 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.

Las partes comenzarán la negociación del siguiente plan de igualdad cuatro meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan.

5. COMPROMISOS GLOBALES DE ACTUACIÓN

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad, adquiere los siguientes **compromisos** que conformarán e incorporarán a sus líneas de actuación, así como los cometidos del II Plan de Igualdad:

- **Promover** el principio de igualdad y no discriminación y avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre y para los trabajadores y las trabajadoras de la empresa y todo el entorno de la empresa.
- **Avanzar** en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- **Profundizar** en los procesos de selección, formación y promoción con el fin de analizar, y en su caso, resolver cualquier práctica contraria al principio de igualdad de oportunidades.
- **Avanzar** en la igualdad retributiva para el desempeño de trabajos de igual valor.

6. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

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

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

Sobre la base de dicho principio se construyó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, considerada esencial en materia de igualdad, ya que sienta las bases, desde diferentes campos, para la construcción de una sociedad basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la misma se incorporaron novedades como la prevención de conductas discriminatorias e introducción de políticas activas entorno al principio de igualdad en cualquier aspecto de la vida, en concreto en los ámbitos social, cultural, político, civil y laboral.

Respecto al ámbito laboral, el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas Trabajadoras recoge la no discriminación en las relaciones laborales, así como en las condiciones de remuneración.

Unos años más tarde entró en vigor el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que incorporó diversidad de cambios y adaptaciones de diferentes normativas. Entre ellos, la obligación de las empresas de contar con un plan de igualdad a partir de 50 personas trabajadoras, adaptándose progresivamente en el tiempo.

Finalmente, en 2020 se aprobó, por un lado, el Real Decreto 901/2020, 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. Este surge para cumplir el mandato de registro y desarrollar su procedimiento, estableciendo la inscripción obligatoria de los planes; además de establecer el contenido mínimo de los mismos.

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, sigue la misma línea e introduce la auditoría retributiva como pieza esencial del diagnóstico del plan de igualdad, así como el registro retributivo en aras de garantizar la transparencia salarial.

El Plan de Igualdad de la empresa tiene el objetivo de dar cumplimiento a estas leyes y de continuar con el compromiso empresarial asumido históricamente en materia de igualdad.

Así mismo, se estará en cada momento a la regulación que establezca en esta materia el vigente los diferentes Convenios Colectivos que son de aplicación a cada uno de los centros de trabajo de la empresa dentro del territorio español.

7. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Fecha inicio de realización del diagnóstico	01/09/2022	
Periodo de referencia temporal de los datos del diagnóstico	El año de referencia de los datos del diagnóstico ha sido el 2020. Desde el 01/01/2020 hasta el 31/12/2020	
Fecha de recogida de la información	Desde el 01/09/2021 hasta el 23/02/2023	
Fecha de realización del diagnóstico	Febrero 2023	
Temática del diagnóstico de situación	<ul style="list-style-type: none"> ▢ Datos demográficos generales. ▢ Selección y contratación. ▢ Promoción. ▢ Formación. ▢ Condiciones de trabajo incluida la Auditoria retributiva ▢ Retribuciones ▢ Infrarrepresentación de género ▢ Conciliación de la vida personal y profesional ▢ Protocolo preventivo del acoso sexual y/o por razón de sexo ▢ Lenguaje y comunicación 	
N.º de personas en plantilla	855 personas trabajadoras (personal fijo y temporal durante el año 2020)	
Persona responsable de la realización del diagnóstico	Comisión negociadora del Plan de Igualdad de la empresa Deichmann Calzados, S.L.	
Personas integrantes de la Comisión negociadora	En representación de la empresa por: Nuria Miracle Pahissa Alba Gómez Cuellar Marta López Amelie Neubauer	En representación de la plantilla por: CCOO - Bárbara Fernández Rodríguez UGT - Ana María López López UGT - Betty Costa OSTA - Iván Colas
Personas que han colaborado en la realización del diagnóstico	Asesores/as de la representación de la empresa: People Life Consulting SCP Profesional: José Ángel Saz Saz Yolanda Carballar González	Asesores/as de la representación social: CCOO - Patricia Mariño UGT - Sandra Carneiro

Para la realización del presente Plan de Igualdad y en cumplimiento de la legislación vigente, la empresa contrató los servicios a una consultoría especializada en planes de igualdad, People Life Consulting, que ha sido la encargada de recopilar y confeccionar toda la información necesaria para la elaboración del diagnóstico de situación de cada una de las empresas de manera colaborativa con la comisión negociadora.

Este análisis realizado corresponde a la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con los datos obtenidos desde el 01 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020.

El informe de diagnóstico tiene el objetivo de identificar y estimar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las desigualdades y desventajas existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, concretamente en relación con las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Promociones.
- Formación.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- Retribuciones.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención de riesgos laborales y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Lenguaje y comunicación no sexista.

Una vez elaborado el Diagnóstico de Situación, incluyendo la Auditoría Retributiva, la Comisión Negociadora revisó y analizó los datos preliminares, solicitando la parte social aclaraciones e información adicional sobre algunas materias.

Tras recibir respuesta a dichas aclaraciones, la Comisión Negociadora extrajo una serie de conclusiones sobre la base de los datos reflejados en el diagnóstico, las cuales quedan resumidas a continuación, y negoció las medidas que han quedado reflejadas en el presente Plan de Igualdad.

Las **principales conclusiones** del Diagnóstico de situación fueron las siguientes:

- **Composición de la plantilla.** En términos globales, la empresa tiene una mayor presencia femenina, concretamente está compuesta por 855 personas trabajadoras, 762 mujeres que representan un 89% y 93 hombres que representan un 11%. Nos encontramos, por tanto, en una empresa feminizada.

- **Selección y contratación.** La empresa goza de una gran estabilidad en el empleo. Esta afirmación viene soportada por el hecho de que la mayor densidad de empleadas/os tienen contratación indefinida, de las 855 personas del año del diagnóstico, encontramos 789 personas con contratación indefinida que representan 92% y 66 personas con contratación temporal que representan un 8%.
Respecto a los procesos de selección, según los datos obtenidos en el diagnóstico, durante el año 2020 se han realizado 257 procesos de selección. De estos procesos, las personas trabajadoras contratadas han sido por nuevas contrataciones 191 mujeres frente a 20 hombres, representan 74% y 8% respectivamente. El resto del personal, 46 personas, son reingreso en la empresa, de las cuales han sido 38 mujeres frente a 8 hombres, representan un 15% y 3% respectivamente.
- **Formación y promoción profesional.** A nivel de promoción profesional, se desprende del diagnóstico que, durante el año 2020 se han promocionado a 36 personas en la compañía, 32 mujeres que representan un 89% y 4 hombres que representan un 11%.
Respecto a la formación, durante el año del diagnóstico no se ha podido mostrar la formación realizada, si bien es cierto que, la empresa tiene, a nivel de tiendas un procedimiento formativo respecto al personal incorporado, hay que recordar que el año 202 fue un año atípico con el impacto de la pandemia y las restricciones y apenas se realizaron formaciones.
- **Condiciones de trabajo incluida la Auditoría retributiva, retribuciones.** La empresa ha realizado la Auditoría retributiva que tiene el mismo periodo de vigencia que el Plan de Igualdad. Respecto a las retribuciones salariales ha quedado reflejado que existe una gran segregación vertical de las mujeres en posiciones de menor responsabilidad.
- **Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** En el diagnóstico de situación se han contemplado las medidas actuales que tiene el personal, así como, la necesidad de explorar y proponer nuevas medidas para favorecer la vida personal, familiar y laboral.

- **Infrarrepresentación de género.** Siguiendo los datos de la composición de la plantilla, el diagnóstico de situación también refleja las diferencias de los sexos en los órganos de representación de las personas trabajadoras, del total de las 7 personas del comité de empresa, 7 son mujeres que representan el 100%.
En cuanto a la representación de los sexos en las diferentes áreas de la empresa, el resultado del diagnóstico refleja que la mayoría de las áreas de la empresa se encuentran feminizadas, únicamente encontramos un área donde está masculinizada y un área que se encuentra en equilibrio (el colectivo femenino y masculino se encuentra dentro del parámetro del 60% - 40%).
- **Política de Acoso.** La empresa cuenta con un Protocolo preventivo contra el acoso sexual. Del análisis realizado sobre el protocolo existente por la empresa se desprende la necesidad de revisar y adecuarlo a la normativa legal actual dentro del seno de la negociación del Plan de Igualdad.
- **Lenguaje y comunicación.** El diagnóstico de situación desprende la necesidad de incorporar las recomendaciones sobre el uso del lenguaje inclusivo a nivel interno de la empresa en sus comunicaciones y documentación dirigida a todo el personal.

8. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA EN LA EMPRESA

Dentro del diagnóstico de situación del Plan de Igualdad, se analiza el apartado de retribuciones, concretamente nos centraremos en el registro y la auditoría retributiva.

RESULTADOS – OBSERVACIONES Y COMENTARIOS – AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A continuación, pasamos a mostrar los **resultados de la Auditoría Retributiva** realizada en la empresa. A nivel de conclusiones son las mismas comentadas en el apartado del Registro Retributivo.

La valoración de puestos de trabajo permite definir con precisión cuál es el valor añadido relativo de cada puesto de trabajo, puesto que ordena y posiciona los puestos de trabajo de la organización y, además, determina el peso relativo que tienen y que debe ser la base para medir el trabajo del propio valor desde la perspectiva de género y según establece la normativa actual.

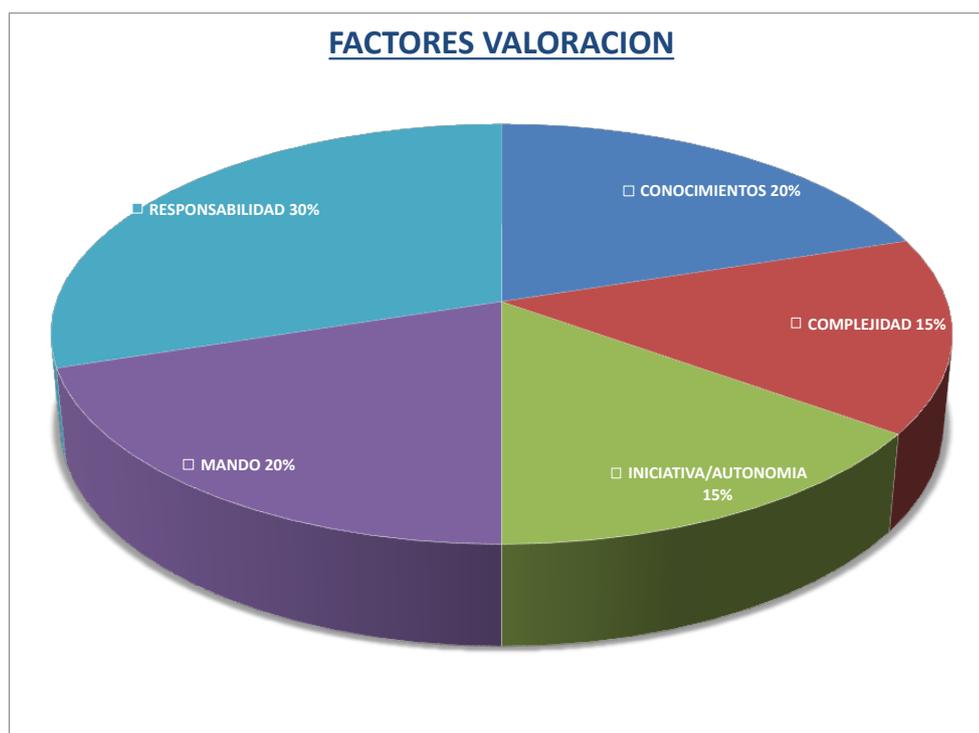
Utilizaremos un **método cuantitativo y analítico**, que parte de la descomposición del puesto de trabajo en factores y elementos que determina el grado de intensidad en el que cada uno está presente en el contenido funcional del puesto de trabajo. Este método aporta conocimiento sobre el valor relativo de los puestos de trabajo y se valora el puesto analíticamente. Toda la información la representaremos desagregada por sexos.

Cabe destacar que tanto la descripción de los puestos de trabajo como la valoración se centra únicamente en los puestos de trabajo, no en las personas trabajadoras que los ocupan.

Las **fases** realizadas en la valoración de los puestos de trabajo son:

1. Definición de factores y subfactores (ver cuadro).
2. Definición de grados para cada factor y subfactor (indicadores objetivos).
3. Ponderación de factores (establecer los porcentajes de peso de cada factor).
4. Puntuar cada puesto de trabajo según la escala de niveles de cada factor y subfactor.
5. Ponderar los grados en puntos. Establecer escala de puntos (puntuación mínima = 100 y puntuación máxima = 1000).

FACTOR	% PESO FACTOR	SUBFACTOR 1	SUBFACTOR 2	SUBFACTOR 3	SUBFACTOR 4
CONOCIMIENTOS	20%	FORMACIÓN	EXPERIENCIA	INGLÉS	
COMPLEJIDAD	15%	HABILIDADES ESPECIALES (Esfuerzo físico)	HABILIDADES ESPECIALES (Concentración mental o visual)	AMBIENTE DE TRABAJO	DIFICULTAD EN EL TRABAJO (Complejidad Técnica/Complejidad Económica)
INICIATIVA/AUTONOMIA	15%	ELABORACIÓN DE LA DECISIÓN (Solución de problemas)	MARCO DE REFERENCIA (Iniciativa)		
MANDO	20%	Nº DE PERSONAS (Personal colaborador)	CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO DE TRABAJO QUE DIRIGE	CAPACIDAD DE ORDENACIÓN DE TAREAS (Tipología de mando)	
RESPONSABILIDAD	30%	RESPONSABILIDAD SOBRE GESTIÓN Y RESULTADOS	GRADO DE SUPERVISIÓN DEL TRABAJO	CAPACIDAD DE INTERRELACIÓN (Complejidad humana)	
	100%				



REGISTRO RETRIBUTIVO/AUDITORÍA RETRIBUTIVA – HERRAMIENTA UTILIZADA

Para realizar el registro retributivo y visualizar el resultado de la auditoría retributiva, se ha utilizado una **herramienta propia pero basada en la herramienta del Ministerio** de trabajo que publicó el pasado mes de abril de 2021.

Por otra parte, igualmente, por parte del Ministerio de Trabajo, el pasado mes de abril 2022, publicó la guía y la herramienta para la valoración de los puestos de trabajo y, finalmente, el pasado junio de 2022, se ha publicado la guía para la realización de la Auditoría Retributiva. Aunque se publicó esta nueva herramienta, como hemos comentado anteriormente, se ha utilizado un sistema de valoración por puntos tal y como especifica el RD 902/2020.

Como **resultado de la auditoría retributiva** realizada en la empresa, se ha comprobado que la brecha salarial de los importes efectivos que se observa está por encima de los porcentajes establecidos en la normativa actual (artículo 6 b) del RD 902/2020). Por este motivo, la empresa contempla medidas específicas sobre este apartado. Cabe destacar que, por la dificultad y diferentes problemas técnicos, no ha sido posible la representación de los datos con importes equiparados, este detalle es muy relevante porque la gran mayoría de las personas trabajadoras trabajan con una jornada parcial en consonancia con el sector productivo que está encuadrada la empresa.

9. PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS

Entre las **áreas de actuación** y los **objetivos** del presente Plan de Igualdad destacamos:

- ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO
 - **OBJETIVO.** Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para las personas trabajadoras en el empleo y los procesos de selección.
- ÁREA DE FORMACIÓN
 - **OBJETIVO.** Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para las personas trabajadoras en el acceso a la formación.
- ÁREA RETRIBUTIVA
 - **OBJETIVO.** Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para las personas trabajadoras en el área de clasificación profesional y retribución.
- ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN
 - **OBJETIVO.** Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para las personas trabajadoras en las condiciones de trabajo, en materias de salud laboral de la plantilla y en temas de prevención de riesgos y del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
 - **OBJETIVO.** Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las personas trabajadoras de la empresa.
- ÁREA DE COMUNICACIÓN
 - **OBJETIVO.** Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres mediante las comunicaciones internas realizadas por la empresa.

10. PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS

MEDIDA-CODIGO FINAL	MEDIDA-DESCRIPCION	TEMATICAS
M-01	Realizar un registro de indicadores cuantitativos y cualitativos de la temática de selección y contratación, incluyendo el registro desagregado por sexo de personas que participan en los procesos. Estos indicadores serán los analizadados durante el diagnóstico del Plan de Igualdad para su posterior revisión.	T-02 - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
M-02	Establecer mecanismos para la revisión del lenguaje e imágenes utilizado en las búsquedas de personal, tanto si el proceso se realiza internamente o, en su caso, se externaliza el servicio a empresas de selección externas.	T-02 - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
M-03	Revisar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo (Job description), tanto en Tiendas como en Servicios Centrales, según la clasificación profesional actual de la empresa, realizando las mismas con el fin de poder ser la base para la valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	T-02 - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
M-04	Realizar un registro de indicadores cuantitativos y cualitativos de la temática de formación analizada durante el diagnóstico del Plan de Igualdad para su posterior revisión e información a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	T-04 - FORMACIÓN
M-05	Formar y sensibilizar a toda la plantilla en materia de Igualdad.	T-04 - FORMACIÓN
M-06	Realizar acciones formativas y de sensibilización, dirigidas a toda la plantilla, a mandos, personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo,	T-04 - FORMACIÓN
M-07	Realizar un registro de indicadores cuantitativos y cualitativos de las temáticas de promoción y clasificación profesional analizadas durante el diagnóstico del Plan de Igualdad para su posterior revisión.	T-05 - CONDICIONES DE TRABAJO-AUDITORÍA RETRIBUTIVA
M-08	Armonizar y corregir todas las situaciones detectadas en la Auditoría retributiva realizada en la empresa durante la negociación del Plan de Igualdad.	T-05 - CONDICIONES DE TRABAJO-AUDITORÍA RETRIBUTIVA
M-09	Difundir el Protocolo preventivo contra el acoso sexual o por razón de sexo a todo el personal.	T-09 - SALUD LABORAL-PROTOCOLO PREVENTIVO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
M-10	Realizar un registro de indicadores cuantitativos y cualitativos de la temática de conciliación vida personal, laboral y familiar analizada durante el diagnóstico del Plan de Igualdad para su posterior revisión.	T-07 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL,FAMILIAR Y LABORAL
M-11	Estudiar y proponer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	T-07 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL,FAMILIAR Y LABORAL
M-12	Revisar y corregir el lenguaje, las imágenes, el texto y contenido que se utilizan en las comunicaciones internas, correo interno, circulares, página web, etc , con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	T-10 - LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA
M-13	Garantizar el conocimiento del contenido del Plan de igualdad a todo el personal.	T-10 - LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA
M-14	Garantizar el conocimiento el contenido del Protocolo preventivo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo a todo el personal.	T-10 - LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA
M-15	Que en la selección, en situaciones de varias personas candidatas de igual idoneidad, se de preferencia al del sexo menos representado.	T-02 - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
M-16	Informar con puntualidad a toda la plantilla de las vacantes abiertas para la promoción interna, los requisitos para el puesto, por los medios de comunicación habituales de la empresa.	T-03 - PROMOCIÓN PROFESIONAL
M-17	Formación en sesgos inconscientes de género a todas aquellas personas que estén en puestos de responsabilidad con personas a su cargo, así como, aquellas personas que participen en los procesos de selección, contratación y personas responsables del proceso de evaluación en las promociones.	T-04 - FORMACIÓN
M-18	Se favorecerá el cambio de tienda, cuando existan vacantes, a aquellas más cercanas al domicilio familiar o escolar de hijos/as.	T-07 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL,FAMILIAR Y LABORAL
M-19	Se favorecerán las concreciones horarias por cuidado de hijos/as o personas a cargo dependientes.	T-07 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL,FAMILIAR Y LABORAL
M-20	Realizar un procedimiento para una selección de personal que asegure que se rige por principios de igualdad y no discriminación, basado en el perfil a cubrir y de obligado cumplimiento para todas las personas implicadas en la selección (procedimientos estandarizado, criterios de selección, guiones de entrevistas...)	T-02 - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA-CODIGO FINAL	MEDIDA-DESCRIPCION	TEMATICAS
M-21	Realización del registro retributivo con los valores efectivos y equiparados, de acuerdo a la distribución que establece la normativa.	T-05 - CONDICIONES DE TRABAJO-AUDITORÍA RETRIBUTIVA
M-22	Que en la promoción, en situaciones de varias personas candidatas de igual idoneidad, se de preferencia al del sexo menos representado	T-03 - PROMOCIÓN PROFESIONAL
M-23	Para la cobertura de las vacantes de todos los puestos, incluidos los de responsabilidad y dirección, se valorará la promoción interna.	T-02 - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
M-24	Realizar un seguimiento específico de las promociones de personas contratadas a tiempo parcial o en situación de jornada reducida, para garantizar que este tipo de jornadas es neutro a efectos de la promoción. En particular, se analizará el número de mujeres y de hombres a tiempo parciales y con jornada reducida que promocionen cada año.	T-03 - PROMOCIÓN PROFESIONAL
M-25	Asegurar que el procedimiento de promoción garantice las mismas oportunidades a toda la plantilla, con independencia de su jornada (completa, parcial, reducida).	T-03 - PROMOCIÓN PROFESIONAL
M-26	Realizar la formación dentro del horario laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. La empresa estará abierta a atender las dificultades concretas con el horario para asistir a un curso.	T-04 - FORMACIÓN
M-27	Asegurar que todas las personas que están sujetas a medidas de conciliación reciben la formación obligatoria y aquellas formaciones a las que voluntariamente puedan optar.	T-04 - FORMACIÓN
M-28	Garantizar que 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 y ascenso, retribución y acceso a la formación.	T-07 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL,FAMILIAR Y LABORAL
M-29	Verificar y asegurar que en todos los centros de trabajo de la empresa, todas las personas trabajadoras, tengan acceso al convenio colectivo que les es de aplicación.	T-07 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL,FAMILIAR Y LABORAL
M-30	Posibilitar la unión del permiso por nacimiento/cuidado de menor a las vacaciones, tanto del año en curso, como las no disfrutadas del año anterior en caso de que haya finalizado el año natural.	T-07 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL,FAMILIAR Y LABORAL
M-31	Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas.	T-07 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL,FAMILIAR Y LABORAL
M-32	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	T-04 - FORMACIÓN
M-33	Un permiso no retribuido de hasta un mes en caso de tener hijos/as menores de 18 años hospitalizados/as.	T-07 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL,FAMILIAR Y LABORAL
M-34	Publicación permanente en intranet o similar del Plan de Igualdad, Protocolos de acoso, procedimiento para activar las medidas para las víctimas de violencia machista, protocolo de embarazo y lactancia y Guía para el uso no sexista del lenguaje.	T-10 - LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA
M-35	Informar a la comisión de seguimiento, con carácter anual, sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, solución, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	T-09 - SALUD LABORAL-PROTOCOLO PREVENTIVO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
M-36	Formar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual o por razón de sexo.	T-04 - FORMACIÓN
M-37	La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas	T-07 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL,FAMILIAR Y LABORAL
M-38	Facilitar, en la medida que la organización del centro de trabajo lo permita, la adaptación de jornada en base a lo establecido en el artículo 34.8 ET	T-07 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL,FAMILIAR Y LABORAL
M-39	Seguir realizando la evaluación de riesgos a toda la plantilla con perspectiva de género.	T-09 - SALUD LABORAL-PROTOCOLO PREVENTIVO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

11. PLAN DE IGUALDAD: FICHAS DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS

TEMATICAS	MEDIDA-CODIGO FINAL	MEDIDA-DESCRIPCION	RESPONSABLE-PRINCIPAL	RESPONSABLES-OTROS	MEDIDA-INDICADOR
T-02 - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	M-01	Realizar un registro de indicadores cuantitativos y cualitativos de la temática de selección y contratación, incluyendo el registro desagregado por sexo de personas que participan en los procesos. Estos indicadores serán los analizadas durante el diagnóstico del Plan de Igualdad para su posterior revisión.	SELECCIÓN	RRHH	<input type="checkbox"/> Todos los indicadores cuantitativos y cualitativos analizados en el Informe de diagnóstico del Plan de Igualdad.
	M-02	Establecer mecanismos para la revisión del lenguaje e imágenes utilizado en las búsquedas de personal, tanto si el proceso se realiza internamente o, en su caso, se externaliza el servicio a empresas de selección externas.	SELECCIÓN	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº de revisiones realizadas. <input type="checkbox"/> Nº de comunicaciones realizadas a las empresas externas con la documentación revisada.
	M-03	Revisar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo (Job description), tanto en Tiendas como en Servicios Centrales, según la clasificación profesional actual de la empresa, realizando las mismas con el fin de poder ser la base para la valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	DESARROLLO	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº de descripciones de puestos de trabajo revisadas. <input type="checkbox"/> Fecha inicio revisión. <input type="checkbox"/> Fecha fin revisión. <input type="checkbox"/> Nº y % de revisiones realizadas anualmente.
	M-15	Que en la selección, en situaciones de varias personas candidatas de igual idoneidad, se de preferencia al del sexo menos representado.	SELECCIÓN	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº de selecciones con candidaturas de ambos sexos <input type="checkbox"/> Nº y % de personas seleccionadas por sexo
	M-20	Realizar un procedimiento para una selección de personal que asegure que se rige por principios de igualdad y no discriminación, basado en el perfil a cubrir y de obligado cumplimiento para todas las personas implicadas en la selección (procedimientos estandarizados, criterios de selección, guiones de entrevistas...)	SELECCIÓN	RRHH	<input type="checkbox"/> Fecha inicio procedimiento. <input type="checkbox"/> Fecha fin procedimiento. <input type="checkbox"/> Nº y % de acciones realizadas anualmente con el procedimiento.
	M-23	Para la cobertura de las vacantes de todos los puestos, incluidos los de responsabilidad y dirección, se valorará la promoción interna.	SELECCIÓN	RRHH GERENCIA DIRECCIÓN	<input type="checkbox"/> Nº y % de promociones internas realizadas desagregadas por sexo. <input type="checkbox"/> Nº inconvenientes de no poder realizar promociones internas.
T-03 - PROMOCIÓN PROFESIONAL	M-16	Informar con puntualidad a toda la plantilla de las vacantes abiertas para la promoción interna, los requisitos para el puesto, por los medios de comunicación habituales de la empresa.	SELECCIÓN	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº de comunicaciones de vacantes realizadas. <input type="checkbox"/> Nº de medios utilizados en la comunicación de vacantes realizadas. <input type="checkbox"/> Nº y % de posiciones cubiertas internamente.
	M-22	Que en la promoción, en situaciones de varias personas candidatas de igual idoneidad, se de preferencia al del sexo menos representado	DESARROLLO	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº de promociones con candidaturas de ambos sexos <input type="checkbox"/> Nº y % de personas promocionadas por sexo
	M-24	Realizar un seguimiento específico de las promociones de personas contratadas a tiempo parcial o en situación de jornada reducida, para garantizar que este tipo de jornadas es neutro a efectos de la promoción. En particular, se analizará el número de mujeres y de hombres a tiempo parciales y con jornada reducida que promocionen cada año.	RRHH	DESARROLLO	<input type="checkbox"/> Nº y % de personas promocionadas a tiempo parcial o situación de jornada reducida.
	M-25	Asegurar que el procedimiento de promoción garantice las mismas oportunidades a toda la plantilla, con independencia de su jornada (completa, parcial, reducida).	RRHH	DESARROLLO	<input type="checkbox"/> Nº y % de personas promocionadas desagregadas por sexo. <input type="checkbox"/> % evolutivo de los procesos desagregados por sexo.
T-04 - FORMACIÓN	M-04	Realizar un registro de indicadores cuantitativos y cualitativos de la temática de formación analizada durante el diagnóstico del Plan de Igualdad para su posterior revisión e información a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	FORMACIÓN	RRHH	<input type="checkbox"/> Todos los indicadores cuantitativos y cualitativos analizados en el Informe de diagnóstico del Plan de Igualdad.
	M-05	Formar y sensibilizar a toda la plantilla en materia de Igualdad.	FORMACIÓN	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº y % de personas trabajadoras formadas desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Nº y % horas formativas realizadas desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Fecha inicio acción formativa. <input type="checkbox"/> Fecha fin acción formativa. <input type="checkbox"/> Nº y % de acciones realizadas anualmente.
	M-06	Realizar acciones formativas y de sensibilización, dirigidas a toda la plantilla, a mandos, personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	FORMACIÓN	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº y % de personas trabajadoras formadas desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Nº y % horas formativas realizadas desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Fecha inicio acción formativa. <input type="checkbox"/> Fecha fin acción formativa. <input type="checkbox"/> Nº y % de acciones realizadas anualmente.
	M-17	Formación en sesgos inconscientes de género a todas aquellas personas que estén en puestos de responsabilidad con personas a su cargo, así como, aquellas personas que participen en los procesos de selección, contratación y personas responsables del proceso de evaluación en las promociones.	FORMACIÓN	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº y % de personas trabajadoras formadas desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Nº y % horas formativas realizadas desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Fecha inicio acción formativa. <input type="checkbox"/> Fecha fin acción formativa. <input type="checkbox"/> Nº y % de acciones realizadas anualmente.
	M-26	Realizar la formación dentro del horario laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. La empresa estará abierta a atender las dificultades concretas con el horario para asistir a un curso.	FORMACIÓN	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº y % de personas trabajadoras formadas dentro y fuera del horario desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Nº y % horas formativas dentro y fuera del horario realizadas desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Fecha inicio acción formativa. <input type="checkbox"/> Fecha fin acción formativa. <input type="checkbox"/> Nº y % de acciones realizadas anualmente.
	M-27	Asegurar que todas las personas que están sujetas a medidas de conciliación reciben la formación obligatoria y aquellas formaciones a las que voluntariamente puedan optar.	FORMACIÓN	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº y % de personas trabajadoras formadas que disfrutan de medidas de conciliación desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Nº ofrecimientos de formación. <input type="checkbox"/> Nº y % horas formativas realizadas desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Fecha inicio acción formativa. <input type="checkbox"/> Fecha fin acción formativa. <input type="checkbox"/> Nº y % de acciones realizadas anualmente.
	M-32	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	FORMACIÓN	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº y % de personas trabajadoras formadas desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Nº y % horas formativas realizadas desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Nº y % de acciones realizadas anualmente.
	M-36	Formar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual o por razón de sexo.	FORMACIÓN	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº y % de personas trabajadoras formadas desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Nº y % horas formativas realizadas desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Fecha inicio acción formativa. <input type="checkbox"/> Fecha fin acción formativa. <input type="checkbox"/> Nº y % de acciones realizadas anualmente.
T-05 - CONDICIONES DE TRABAJO-AUDITORIA RETRIBUTIVA	M-07	Realizar un registro de indicadores cuantitativos y cualitativos de las temáticas de promoción y clasificación profesional analizadas durante el diagnóstico del Plan de Igualdad para su posterior revisión.	RRHH	DESARROLLO	<input type="checkbox"/> Todos los indicadores cuantitativos y cualitativos analizados en el Informe de diagnóstico del Plan de Igualdad.
	M-08	Armonizar y corregir todas las situaciones detectadas en la Auditoría retributiva realizada en la empresa durante la negociación del Plan de Igualdad.	RRHH	-	<input type="checkbox"/> Nº de correcciones realizadas. <input type="checkbox"/> Fecha inicio. <input type="checkbox"/> Fecha fin. <input type="checkbox"/> Nº y % de correcciones realizadas anualmente.
	M-21	Realización del registro retributivo con los valores efectivos y equiparados, de acuerdo a la distribución que establece la normativa.	RRHH	-	<input type="checkbox"/> Registro retributivo anual <input type="checkbox"/> % Evolutivo de la brecha salarial

TEMATICAS	MEDIDA-CODIGO FINAL	MEDIDA-DESCRIPCION	RESPONSABLE-PRINCIPAL	RESPONSABLES-OTROS	MEDIDA-INDICADOR
T-07 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL,FAMILIAR Y LABORAL	M-10	Realizar un registro de indicadores cuantitativos y cualitativos de la temática de conciliación vida personal, laboral y familiar analizada durante el diagnóstico del Plan de Igualdad para su posterior revisión.	RRHH	-	<input type="checkbox"/> Todos los indicadores cuantitativos y cualitativos analizados en el Informe de diagnóstico del Plan de Igualdad.
	M-11	Estudiar y proponer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	RRHH	-	<input type="checkbox"/> Nº de acciones propuestas. <input type="checkbox"/> Fecha inicio. <input type="checkbox"/> Fecha fin. <input type="checkbox"/> Nº y % de acciones propuestas anualmente. <input type="checkbox"/> Nº y % de acciones propuestas y puestas en marcha por parte de la empresa anualmente.
	M-18	Se favorecerá el cambio de tienda, cuando existan vacantes, a aquellas más cercanas al domicilio familiar o escolar de hijos/as.	VENTAS	-	<input type="checkbox"/> Nº y % personas trabajadoras desagregadas por sexo que solicitan la medida. <input type="checkbox"/> Nº y % personas trabajadoras desagregadas por sexo que se acogen a la medida. <input type="checkbox"/> % evolutivos anuales.
	M-19	Se favorecerán las concreciones horarias por cuidado de hijos/as o personas a cargo dependientes.	GERENCIA	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº y % personas trabajadoras desagregadas por sexo que solicitan la medida. <input type="checkbox"/> Nº y % personas trabajadoras desagregadas por sexo que se acogen a la medida. <input type="checkbox"/> % evolutivos anuales.
	M-28	Garantizar que personas que se acogen 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 y ascenso, retribución y acceso a la formación.	GERENCIA	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº y % personas trabajadoras desagregadas por sexo que solicitan la medida. <input type="checkbox"/> Nº y % personas trabajadoras desagregadas por sexo que se acogen a la medida. <input type="checkbox"/> % evolutivos anuales.
	M-29	Verificar y asegurar que en todos los centros de trabajo de la empresa, todas las personas trabajadoras, tengan acceso al convenio colectivo que les es de aplicación.	VENTAS	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº de acciones realizadas para verificar la medida. <input type="checkbox"/> % evolutivos anuales.
	M-30	Possibilitar la unión del permiso por nacimiento/cuidado de menor a las vacaciones, tanto del año en curso, como las no disfrutadas del año anterior en caso de que haya finalizado el año natural.	VENTAS	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº y % personas trabajadoras desagregadas por sexo que solicitan la medida. <input type="checkbox"/> Nº y % personas trabajadoras desagregadas por sexo que se acogen a la medida. <input type="checkbox"/> % evolutivos anuales.
	M-31	Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas.	GERENCIA	RESPONSABLES DE ÁREA	<input type="checkbox"/> Nº de acciones realizadas. <input type="checkbox"/> Nº y % personas trabajadoras desagregadas por sexo que se acogen a la medida. <input type="checkbox"/> % evolutivos anuales.
	M-33	Un permiso no retribuido de hasta un mes en caso de tener hijos/as menores de 18 años hospitalizados/as.	RRHH	GERENTES	(en blanco)
	M-37	La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas	RRHH	GERENCIA	<input type="checkbox"/> Nº de acciones realizadas. <input type="checkbox"/> % evolutivos anuales.
	M-38	Facilitar, en la medida que la organización del centro de trabajo lo permita, la adaptación de jornada en base a lo establecido en el artículo 34.8 ET	RRHH	-	<input type="checkbox"/> Nº y % personas trabajadoras desagregadas por sexo que solicitan la medida. <input type="checkbox"/> Nº y % personas trabajadoras desagregadas por sexo que se acogen a la medida. <input type="checkbox"/> % evolutivos anuales.
	T-09 - SALUD LABORAL-PROTOCOLO PREVENTIVO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	M-09	Difundir el Protocolo preventivo contra el acoso sexual o por razón de sexo a todo el personal.	RRHH	COORDINACIÓN COMUNICACIÓN
M-35		Informar a la comisión de seguimiento, con carácter anual, sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, solución, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	COMISION INSTRUCTORA PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº de casos denunciados anualmente desagregados por sexo. <input type="checkbox"/> Nº de acciones realizadas anualmente.
M-39		Seguir realizando la evaluación de riesgos a toda la plantilla con perspectiva de género.	PRL	-	<input type="checkbox"/> Relación y nº de acciones y/o adaptaciones de mejora llevadas a cabo para garantizar la prevención con enfoque de género.
T-10 - LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	M-12	Revisar y corregir el lenguaje, las imágenes, el texto y contenido que se utilizan en las comunicaciones internas, correo interno, circulares, página web, etc., con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	COMUNICACIÓN	GERENTE DE MARKETING	<input type="checkbox"/> Nº de acciones propuestas. <input type="checkbox"/> Nº de acciones corregidas. <input type="checkbox"/> Fecha inicio. <input type="checkbox"/> Fecha fin.
	M-13	Garantizar el conocimiento del contenido del Plan de igualdad a todo el personal.	COMUNICACIÓN	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº de acciones de difusión realizadas. <input type="checkbox"/> Fecha inicio. <input type="checkbox"/> Fecha fin. <input type="checkbox"/> Nº y % de acciones de difusión realizadas anualmente. <input type="checkbox"/> Nº y % de personas trabajadoras desagregado por sexo que han recibido la información.
	M-14	Garantizar el conocimiento el contenido del Protocolo preventivo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo a todo el personal.	FORMACIÓN	RRHH	<input type="checkbox"/> Nº de acciones de difusión realizadas. <input type="checkbox"/> Fecha inicio. <input type="checkbox"/> Fecha fin. <input type="checkbox"/> Nº y % de acciones de difusión realizadas anualmente. <input type="checkbox"/> Nº y % de personas trabajadoras desagregado por sexo que han recibido la información.
	M-34	Publicación permanente en intranet o similar del Plan de Igualdad, Protocolos de acoso, procedimiento para activar las medidas para las víctimas de violencia machista, protocolo de embarazo y lactancia y Guía para el uso no sexista del lenguaje.	RRHH	COMUNICACIÓN PRL	<input type="checkbox"/> Nº y % de acciones realizadas anualmente. <input type="checkbox"/> Fecha inicio. <input type="checkbox"/> Fecha fin.

12. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión de seguimiento

Para la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se ha generado una Comisión de seguimiento y evaluación que, con carácter general, se ocupará de participar en todos los procesos de evaluación del Plan de Igualdad.

Las personas componentes de la Comisión son:

Parte empresarial	Parte social
Nuria Miracle Pahissa	Bárbara Fernández Rodríguez (CC.OO)
Alba Gómez Cuellar	Ana María López López (UGT)
Marta López	Iván Colás (OSTA)
Amelie Neubauer	Betty Costa (UGT)

Dado el carácter dinámico de la naturaleza del Plan de Igualdad, anualmente se realizará una revisión de las medidas de acuerdo al calendario firmado y detallado en cada una de ellas.

No obstante, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 se realizará una evaluación e informe final, analizando el grado de cumplimiento del Plan y la evolución de los indicadores de igualdad. La evaluación final permitirá además identificar una nueva situación de partida para la renovación del Plan de Igualdad.

Todo ello sin perjuicio de realizar las revisiones oportunas al plan si se diera cualquiera de los supuestos señalados en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020.

Reglamento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

i. Contenido del Reglamento

El presente Reglamento tiene por objeto regular los objetivos, funciones, composición, funcionamiento y calendario de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

ii. Funciones

Concretamente, las funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad consistirán en:

- a) Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o unidad responsable de su ejecución.

- b) Añadir, corregir o eliminar alguna medida, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
- c) Realizar una revisión del Plan de Igualdad en los supuestos señalados en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad.
- d) Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- e) Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- f) Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad. En caso de mantenerse las discrepancias, será de aplicación lo establecido en el punto del Plan de Igualdad.
- g) Cualquier otra función que se acordase en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

iii. Funcionamiento

La Comisión se reunirá con una periodicidad anual una vez entregados los informes de seguimiento para comentarlos y establecer próximos objetivos, pudiendo convocarse a solicitud de cualquiera de las partes sesiones extraordinarias, previo argumento del motivo que motiven la reunión extraordinaria.

En cada reunión se propondrá la siguiente fecha de reunión, indicando en cada convocatoria o propuesta de reunión de los temas o puntos a tratar.

De esta forma a cada reunión que se vaya manteniendo al efecto se irá dejando convocada la siguiente reunión que quedará así, formalmente convocada.

De cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas y documentos aportados.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no hubiera acuerdo, que se podrán reanudar más adelante, en su caso.
- La fecha de la siguiente reunión y puntos a tratar.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si es necesario.

El presente reglamento tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad. Las modificaciones que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

iv. Adopción de acuerdos

Las partes deben negociar de buena fe, en orden a la consecución de un acuerdo. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

v. Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

13. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Anualmente se realizará una revisión de las medidas de acuerdo al calendario firmado y detallado en cada una de ellas. Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 se realizará una evaluación e informe final, analizando el grado de cumplimiento del Plan y la evolución de los indicadores de igualdad. La evaluación final permitirá además identificar una nueva situación de partida para la renovación del Plan de Igualdad.

Los **objetivos del seguimiento** serán:

- Análisis cuantitativo:
 - Conocer el grado de consecución de los objetivos propuestos en cada acción.
 - Analizar el grado de consecución y progreso de los indicadores de evaluación de cada una de las medidas planteadas en el Plan.
- Análisis cualitativo:
 - Conocer las relaciones existentes entre los objetivos y los resultados.
 - Recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan de Igualdad.

14. CALENDARIO DE ACTUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se establece el siguiente cronograma de actuación:

TEMATICAS	MEDIDA-CODIGO FINAL	MEDIDA-DESCRIPCION	CALENDARIO	EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	AÑO 2023		AÑO 2024				AÑO 2025				AÑO 2026				AÑO 2027		
						T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	
T-02 - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	M-01	Realizar un registro de indicadores cuantitativos y cualitativos de la temática de selección y contratación, incluyendo el registro desagregado por sexo de personas que participan en los procesos. Estos indicadores serán los analizadados durante el diagnóstico del Plan de Igualdad para su posterior revisión.	Permanente	-	-																	
			-	2023 - T3 2024 - T1	Anual - T2																	
	M-02	Establecer mecanismos para la revisión del lenguaje e imágenes utilizado en las búsquedas de personal, tanto si el proceso se realiza internamente o, en su caso, se externaliza el servicio a empresas de selección externas.	Permanente	-	-																	
			-	2024 - T1 2024 - T3	Anual - T2																	
	M-03	Revisar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo (Job description), tanto en Tiendas como en Servicios Centrales, según la clasificación profesional actual de la empresa, realizando las mismas con el fin de poder ser la base para la valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	Permanente	-	-																	
			-	2024 - T3 2025 - T1	2025 - T2																	
	M-15	Que en la selección, en situaciones de varias personas candidatas de igual idoneidad, se de preferencia al del sexo menos representado.	Permanente	-	-																	
			-	2023 - T3 2024 - T1	Anual - T2																	
	M-20	Realizar un procedimiento para una selección de personal que asegure que se rige por principios de igualdad y no discriminación, basado en el perfil a cubrir y de obligado cumplimiento para todas las personas implicadas en la selección (procedimientos estandarizado, criterios de selección, guiones de entrevistas...)	Permanente	-	-																	
			-	2023 - T3 2024 - T1	2024 - T2																	
	M-23	Para la cobertura de las vacantes de todos los puestos, incluidos los de responsabilidad y dirección, se valorará la promoción interna.	Permanente	-	-																	
			-	2023 - T3	Anual - T2																	

TEMATICAS	MEDIDA-CODIGO FINAL	MEDIDA-DESCRIPCION	CALENDARIO	EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	AÑO 2023		AÑO 2024				AÑO 2025				AÑO 2026				AÑO 2027		
						T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	
T-03 - PROMOCIÓN PROFESIONAL	M-16	Informar con puntualidad a toda la plantilla de las vacantes abiertas para la promoción interna, los requisitos para el puesto, por los medios de comunicación habituales de la empresa.	Permanente	-	-																	
			-	2023 - T3	Anual - T2																	
	M-22	Que en la promoción, en situaciones de varias personas candidatas de igual idoneidad, se de preferencia al del sexo menos representado	Permanente	-	-																	
			-	2023 - T3 2024 - T1	Anual - T2																	
	M-24	Realizar un seguimiento específico de las promociones de personas contratadas a tiempo parcial o en situación de jornada reducida, para garantizar que este tipo de jornadas es neutro a efectos de la promoción. En particular, se analizará el número de mujeres y de hombres a tiempo parciales y con jornada reducida que promocionen cada año.	Permanente	-	-																	
			-	2024 - T1	Anual - T2																	
	M-25	Asegurar que el procedimiento de promoción garantice las mismas oportunidades a toda la plantilla, con independencia de su jornada (completa, parcial, reducida).	Permanente	-	-																	
			-	2023 - T3 2024 - T1	2024 - T2																	

TEMATICAS	MEDIDA-CODIGO FINAL	MEDIDA-DESCRIPCION	CALENDARIO	EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
T-04 - FORMACIÓN	M-04	Realizar un registro de indicadores cuantitativos y cualitativos de la temática de formación analizada durante el diagnóstico del Plan de Igualdad para su posterior revisión e información a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Permanente	-	-												
			-	2023 - T3 2024 - T1	Anual - T2												
	M-05	Formar y sensibilizar a toda la plantilla en materia de Igualdad.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T4 2024 - T4	Anual - T2												
	M-06	Realizar acciones formativas y de sensibilización, dirigidas a toda la plantilla, a mandos, personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo,	Permanente	-	-												
			-	2023 - T4 2024 - T4	Anual - T2												
	M-17	Formación en sesgos inconscientes de género a todas aquellas personas que estén en puestos de responsabilidad con personas a su cargo, así como, aquellas personas que participen en los procesos de selección, contratación y personas responsables del proceso de evaluación en las promociones.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T4 2024 - T4	Anual - T2												
	M-26	Realizar la formación dentro del horario laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. La empresa estará abierta a atender las dificultades concretas con el horario para asistir a un curso.	Permanente	-	-												
			-	2025 - T1	Anual - T2												
	M-27	Asegurar que todas las personas que están sujetas a medidas de conciliación reciben la formación obligatoria y aquellas formaciones a las que voluntariamente puedan optar.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T4 2024 - T4	Anual - T2												
	M-32	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T3 2024 - T1	Anual - T2												
M-36	Formar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual o por razón de sexo.	Permanente	-	-													
		-	2023 - T3 2023 - T4	2024 - T2													

TEMATICAS	MEDIDA-CODIGO FINAL	MEDIDA-DESCRIPCION	CALENDARIO	EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
T-05 - CONDICIONES DE TRABAJO-AUDITORÍA RETRIBUTIVA	M-07	Realizar un registro de indicadores cuantitativos y cualitativos de las temáticas de promoción y clasificación profesional analizadas durante el diagnóstico del Plan de Igualdad para su posterior revisión.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T3 2024 - T1	Anual - T2												
	M-08	Armonizar y corregir todas las situaciones detectadas en la Auditoría retributiva realizada en la empresa durante la negociación del Plan de Igualdad.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T3 2024 - T4	2025 - T2												
	M-21	Realización del registro retributivo con los valores efectivos y equiparados, de acuerdo a la distribución que establece la normativa.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T3 2024 - T1	Anual - T2												

TEMATICAS	MEDIDA-CODIGO FINAL	MEDIDA-DESCRIPCION	CALENDARIO	EJECUCION	SEGUIMIENTO Y EVALUACION	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
T-07 - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL,FAMILIAR Y LABORAL	M-10	Realizar un registro de indicadores cuantitativos y cualitativos de la temática de conciliación vida personal, laboral y familiar analizada durante el diagnóstico del Plan de Igualdad para su posterior revisión.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T3 2024 - T1	Anual - T2												
	M-11	Estudiar y proponer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T3 2024 - T3	2025 - T2												
	M-18	Se favorecerá el cambio de tienda, cuando existan vacantes, a aquellas más cercanas al domicilio familiar o escolar de hijos/as.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T3	Anual - T2												
	M-19	Se favorecerán las concreciones horarias por cuidado de hijos/as o personas a cargo dependientes.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T3	Anual - T2												
	M-28	Garantizar que 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 y ascenso, retribución y acceso a la formación.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T3	Anual - T2												
	M-29	Verificar y asegurar que en todos los centros de trabajo de la empresa, todas las personas trabajadoras, tengan acceso al convenio colectivo que les es de aplicación.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T3	2024 - T2												
	M-30	Posibilitar la unión del permiso por nacimiento/cuidado de menor a las vacaciones, tanto del año en curso, como las no disfrutadas del año anterior en caso de que haya finalizado el año natural.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T4	Anual - T2												
	M-31	Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T3	Anual - T2												
M-33	Un permiso no retribuido de hasta un mes en caso de tener hijos/as menores de 18 años hospitalizados/as.	Permanente	-	-													
		-	2023 - T3 2024 - T1	Anual - T2													
M-37	La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas	Permanente	-	-													
		-	2023 - T3	Anual - T2													
M-38	Facilitar, en la medida que la organización del centro de trabajo lo permita, la adaptación de jornada en base a lo establecido en el artículo 34.8 ET	Permanente	-	-													
		-	2023 - T3	Anual - T2													

TEMATICAS	MEDIDA-CODIGO FINAL	MEDIDA-DESCRIPCION	CALENDARIO	EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
T-09 - SALUD LABORAL-PROTOCOLO PREVENTIVO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	M-09	Difundir el Protocolo preventivo contra el acoso sexual o por razón de sexo a todo el personal.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T3 2023 - T4	Anual - T2												
	M-35	Informar a la comisión de seguimiento, con carácter anual, sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, solución, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Permanente	-	-												
			-	2024 - T1	Anual - T2												
	M-39	Seguir realizando la evaluación de riesgos a toda la plantilla con perspectiva de género.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T3 2024 - T1	Anual - T2												
T-10 - LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	M-12	Revisar y corregir el lenguaje, las imágenes, el texto y contenido que se utilizan en las comunicaciones internas, correo interno, circulares, página web, etc., con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Permanente	-	-												
			-	2023 - T3 2024 - T1	Anual - T2												
	M-13	Garantizar el conocimiento del contenido del Plan de igualdad a todo el personal.	Permanente	-	-												
			-	2026 - T4	Anual - T2												
	M-14	Garantizar el conocimiento el contenido del Protocolo preventivo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo a todo el personal.	Permanente	-	-												
			-	2026 - T4	Anual - T2												
M-34	Publicación permanente en intranet o similar del Plan de Igualdad, Protocolos de acoso, procedimiento para activar las medidas para las víctimas de violencia machista, protocolo de embarazo y lactancia y Guía para el uso no sexista del lenguaje.	Permanente	-	-													
		-	2025 - T1	Anual - T2													

15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con lo que se establece en el apartado 12 del Plan de Igualdad, los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

Frente a posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, las partes, podrán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o, si es necesario, arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

Y para que así conste y en señal de conformidad firman el presente Plan de Igualdad en Barcelona a 12 de junio de 2023.

Firmantes, Comisión negociadora:

Firmantes, por la empresa
Nuria Miracle Pahisa
Alba Gómez Cuellar
Marta López
Amelie Neubauer

Firmantes, por la representación de las personas trabajadoras
Bárbara Fernández Rodríguez
Ana María López López
Betty Costa (sindicato UGT)
Iván Colas Marín (sindicato OSTA)