

## II Plan igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de Decathlon España, S.A.

Índice:

1. Introducción.
2. Estructura.
3. Definiciones.
4. Ámbito de aplicación.
5. Vigencia.
6. Objetivos generales.
7. Objetivos específicos y medidas.
8. Seguimiento y evaluación.
9. Comisión de seguimiento y evaluación.

### 1. Introducción:

En Decathlon tenemos la convicción de que el deporte le pertenece a las personas y es una fuente de emoción, conexión y bienestar. Queremos que todo el mundo participe en el deporte y también movernos para proteger los recursos del planeta y construir conjuntamente un mundo más sostenible. Es por ello que nuestro posicionamiento es claro "Make sport yours".

Un equipo unido por la pasión por el deporte. Decathlon España S.A. es una sociedad perteneciente a Decathlon S.E., constituida en Madrid en 1991 y es actualmente sociedad anónima unipersonal.

El objeto social de Decathlon consiste en la concepción, fabricación y distribución de artículos y equipamiento dedicados a la práctica deportiva y a las actividades relacionadas con el ocio y el tiempo libre.

La aventura del Grupo Decathlon comienza en 1976 con la apertura de su primera tienda en Englos (Francia).

En todos los países en los que estamos presentes compartimos una cultura de empresa fuerte y única, reforzada por nuestros 4 valores: la vitalidad, responsabilidad, generosidad y autenticidad.

La vitalidad es la vida, la actividad intensa, la energía, el empuje, el vigor. Nuestros colaboradores y colaboradoras tienen una gran vitalidad: son personas positivas y están llenas de energía. Son entusiastas, aman la innovación, la creación y van en busca del progreso y la evolución.

Ser responsable quiere decir tomar decisiones y actuar para poner estas decisiones en marcha. Nuestros colaboradores y colaboradoras asumen el peso de estas decisiones con su equipo y sus clientes.

La generosidad es hacer las cosas con el corazón y centrarnos en los demás. Nuestros colaboradores y colaboradoras se cuidan y cuidan de los demás. Somos personas solidarias.

Por último, la autenticidad, se trata de ser fiel a uno mismo y a los demás.

En 1992 tiene lugar la apertura de la 1ª tienda en España. En la actualidad Decathlon España cuenta con más de 170 tiendas, 7 centros logísticos y una plataforma digital.

En Decathlon consideramos a las personas como ejes principales, son el centro de nuestras estrategias:

- Colaborador/a: primera riqueza de nuestras empresas. En Decathlon trabajamos en un entorno de confianza, fomentando la responsabilidad y el desarrollo de las habilidades de nuestros colaboradores y colaboradoras. Solo es posible satisfacer a nuestros clientes a través de colaboradores y colaboradoras satisfechas.

- Usuario/a de nuestros productos o el cliente de las diferentes formas de venta.
- Proveedores, colectividades...
- Accionista.

La dirección de la Empresa Decathlon España mantiene el compromiso de promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Dentro de su política corporativa. En Decathlon tenemos una razón de ser:

- La pasión por el cliente.
- La práctica deportiva.
- Mujeres y hombres apasionados por sus oficios.
- Productos técnicos adaptados a todas las necesidades y al mejor precio.
- Una voluntad de innovación.

#### 1.2 Marco legal en el que se encuadran los planes.

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

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla, normativa que ha venido a ser complementada por el RD 901/2020 y el RD 902/2020.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Decathlon España tiene como fin dar cumplimiento a dicha normativa.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (en adelante RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 50 o más personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra compañía en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres el 21 de octubre de 2013 se firmó el I Plan de Igualdad de Decathlon España.

En dicho plan, y con el objetivo de dar continuidad se fijaba una duración de 4 años, estableciéndose la necesidad de negociar un nuevo plan antes de su finalización.

Así, el pasado 19 de febrero de 2018 se constituyó la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de Decathlon España, S.A., compuesta por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, concretamente a través de los representantes de CCOO, UGT y USO. En concreto, la totalidad de los miembros de dicha Comisión Negociadora corresponde a 2 personas por cada uno de las organizaciones sindicales mencionadas, siendo las siguientes personas intervinientes:

- Dña. Ester Rodríguez Romero, delegada CCOO.
- Dña. María Soledad Ureña Díaz-Miguel, delegada CCOO.
- Dña. Aranzazu Modrego Benedí, delegada UGT.
- D. Ernesto de Quero Cordero, delegado UGT.
- Dña. Dolores López Daza, delegada USO.
- Dña. M<sup>a</sup> Ayatima Vargas García, delegada USO.

Por parte de la empresa:

- D. Borja Sánchez Romero.
- D. Miguel Ruiz Sánchez.
- Dña. María San Emeterio Ortiz.
- D. Samuel Miguélez García.

El punto de partida del II Plan es la continuidad del Primer Plan de Igualdad.

En noviembre de 2018 se dio por finalizada una primera fase de diagnóstico, a la vista del análisis de la documentación aportada por la empresa y la evaluación final del I Plan, acordando ambas partes el comienzo de la fase negociadora de las medidas, y la realización de un nuevo diagnóstico contando con una empresa de auditoría externa a la empresa en enero de 2022. Terminando la fase negociadora el 10 de marzo de 2023, tras mantener ambas partes reuniones periódicas para la fijación y cierre de las medidas del plan.

Igualmente, a lo largo de la negociación, se han solicitado datos relativos a los objetivos específicos tratados en cada reunión.

### 1.3 Compromiso de la empresa con la igualdad.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este II Plan de Igualdad siga siendo un instrumento efectivo de optimización del clima laboral y de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este II Plan nos hemos basado en las conclusiones de la fase de diagnóstico, tomando como punto de partida el Informe de evaluación final del I Plan de Igualdad, realizándose un profundo análisis de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa enfocado a detectar situaciones que requieran adoptar las medidas a incluir en este nuevo plan.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato) sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

### 1.4 Características generales del plan.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad que persigue integrar y hacer vivir el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

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

- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 2. Estructura.

El Plan de Igualdad de Decathlon España se estructura en los siguientes apartados:

I. Fase de diagnóstico (Informe diagnóstico de situación), tomando como punto de partida la evaluación final del I Plan de Igualdad de Decathlon España, realizando un nuevo diagnóstico en el año 2022 elaborado por una empresa de auditoría externa. Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de datos Cualitativos: Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (características de la Empresa, plantilla, contratación, promoción, formación, tiempos de trabajo, remuneración, beneficios sociales responsabilidades familiares y resto de materias legalmente establecidas).

2. Análisis de datos Cuantitativos: aspectos cualitativos de la aplicación del principio de igualdad de trato en la Empresa.

En este sentido, se ha seguido la metodología propuesta por el Instituto de la Mujer y los RD 901/2020 y 902/2020, recabando la información cualitativa y cuantitativa necesaria a través de los siguientes cuestionarios: (i) cuestionario cualitativo a la Empresa, (ii) cuestionario cualitativo a la RLT, (iii) cuestionario cuantitativo a la plantilla, (iv) cuestionario cuantitativo con todos los datos numéricos que exige la norma desagregados por género y presentados en este informe en términos de media y mediana.

Igualmente, se ha recabado otra información relevante de la Empresa, a los efectos de contextualizar y obtener conclusiones adecuadas en relación a la información analizada. Para la elaboración de la valoración de puestos de trabajo de igual valor se ha utilizado la herramienta propuesta por el Instituto de la Mujer.

Finalmente, para la elaboración de la auditoría salarial, se ha utilizado una herramienta de análisis de datos conocida como "Power BI".

I.I. Periodo de referencia: El diagnóstico contiene datos referidos al año natural comprendido entre 2019 y 2020.

I.II. Fecha de recogida de la información: El periodo de recogida de la información necesaria para la elaboración del presente diagnóstico, es el comprendido entre 07/2021 y 01/2022.

I.III. Conclusiones del análisis de datos. Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

a) Selección y contratación

Se ha producido un total de 7.793 incorporaciones, 3.844 hombres (49,3%) y 3.949 mujeres (50,7%). Con base en los resultados anteriores, se puede concluir que las incorporaciones se encuentran equilibradas, en línea con la distribución de la plantilla.

Las personas incorporadas lo han hecho, en su mayoría, bajo la modalidad contractual de contrato temporal a tiempo parcial. Se han incorporado bajo contrato indefinido a tiempo completo 137 personas, 55 mujeres y 82 hombres. Respecto a los contratos indefinidos a tiempo parcial 218 personas han sido contratadas bajo esta modalidad, 134 mujeres y 84 hombres. En cuanto a su distribución por sexo, tanto la contratación a tiempo completo como a tiempo parcial se encuentran en márgenes de paridad.

b) Clasificación profesional:

Los niveles jerárquicos se encuentran equilibrados, situándose todos ellos en porcentajes próximos al 50%. Decathlon rige sus relaciones laborales por el VIII Convenio Colectivo de empresa de Decathlon. Respecto a la distribución por grupos profesionales en Decathlon durante el año 2020. Se encuentran masculinizados por encima de la paridad los grupos profesionales Grupo 1, Grupo 2 y Grupo 5.01. No se encuentra feminizado por encima de la paridad ningún grupo profesional. No obstante, destaca una mayoritaria presencia de mujeres en el Grupo 4.

c) Formación:

Durante el año 2020, se ha formado a 5.544 personas, siendo 2.921 hombres y 2.623 mujeres. Se observa que los porcentajes de personas formadas es levemente superior en el ámbito masculino, pero se encuentra dentro de los parámetros de igualdad. Se han impartido un total de 26.888 horas de formación a la plantilla, repartiéndose las mismas en un 42,50% a favor de los hombres y un 57,5% a favor de las mujeres. Pese a que estos porcentajes se encuentran próximos a la distribución general de la plantilla, se decantan levemente en favor de las mujeres, dentro de los márgenes de paridad.

d) Promoción profesional:

Durante el año 2020, se ha promocionado a 172 personas, siendo 91 hombres y 81 mujeres. La distribución de las promociones se encuentran equilibradas en línea con la distribución general de la empresa.

e) Condiciones de trabajo:

Respecto a la distribución de ausencias no justificadas por sexo: Durante el año 2020, se han registrado 1.660 ausencias no justificadas de las cuales el 56% fueron hombres y el 44% fueron mujeres.

Respecto a la distribución de ausencias no justificadas por sexo y días: Al igual que en la distribución por personas, el 55% son achacables a hombres y el 45% a mujeres. Este registro se sitúa en línea con la distribución regular de la plantilla.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral:

Durante el año 2020, se han registrado 9.886 permisos de las cuales el 52% fueron mujeres y el 48% fueron hombres. Esta distribución se encuentra en línea con la distribución general de la plantilla.

7.729 personas ostentaron un contrato a tiempo parcial durante el año 2020, siendo 3.691 hombres y 4.038 mujeres. Respecto a las reducciones de jornada de la plantilla, tan solo 248 personas han solicitado una reducción de jornada siendo 216 de ellas mujeres y 32 hombres.

g) Infrarrepresentación femenina:

Realizando una comparativa de la evolución de la plantilla del año 2019 al año 2020 se aprecia una mínima variación de personas, manteniéndose los porcentajes de distribución por sexo en 50%.

Los porcentajes de distribución se han mantenido muy próximos de un año a otro. En este sentido, se encuentran masculinizados los grupos 1, 2 y 5\_01, estando el resto de niveles en márgenes de paridad. No se aprecia una evolución significativa de un año para otro.

#### h) Retribuciones:

Se ha procedido a analizar toda la información recopilada desde el punto de vista de la igualdad de género. El análisis de cada dato ha sido llevado a cabo teniendo en consideración aquellas variables que puedan influir en la situación de potenciales desigualdades en materia de género.

Adicionalmente, se han considerado los datos de la plantilla de la Empresa correspondientes al ejercicio 2020, utilizando, respecto de datos que requieren una fecha fija, el 31 de diciembre de 2020. Por esta vía se ha podido disponer, para el análisis de los datos más recientes derivados de los procesos de recursos humanos, de un año natural completo. Posteriormente, se han procesado los mismos a través de la herramienta Power Bi.

En el tratamiento de los datos, se han realizado las siguientes operaciones:

- Para los cálculos se han considerado todas las personas trabajadoras que han estado de alta a 31 de diciembre de 2020.

- Los conceptos tenidos en cuenta son todos aquellos ofrecidos por el programa de nómina, sin que haya sido posible hacer un mayor desglose entre ellos.

- De cara a poder comparar los resultados medios obtenidos entre las distintas categorías profesionales, se han anualizado los conceptos tanto al año completo como al 100% de jornada. El resto de conceptos únicamente se han extrapolado a jornada completa.

- Para el cálculo de la remuneración total, no se ha tenido en cuenta las percepciones extrasalariales aunque han sido objeto de análisis individual.

- Para el cálculo de las diferencias salariales se ha seguido la fórmula propuesta por el Instituto de la Mujer.

#### i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Decathlon España está comprometido a brindar un entorno laboral sin discriminación (incluyendo el hostigamiento, el acoso sexual y las represalias, así como otros comportamientos inapropiados para el ámbito laboral), para ello cuenta con un procedimiento, así como con un protocolo específico establecido para denunciar situaciones de acoso, disponible para toda la plantilla, a través del cual cualquier persona que considere que ha sido objeto de acoso sexual, laboral o discriminación, puede reportarlo.

Durante el periodo analizado no han ocurrido casos de acoso sexual o por razón de sexo.

#### II. Resultados de la auditoría retributiva:

a) En dicha auditoría retributiva queda recogida la indicación del sistema analítico para la valoración de puestos de trabajo. En concreto:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, las empresas que se encuentren elaborando un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En consonancia con lo anterior, el artículo 8.1.a).1º de la misma normativa dispone que, de cara a velar por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, las empresas deberán realizar de forma previa una valoración de los puestos de trabajo.

Dicha valoración de puestos de trabajo deberá realizarse de conformidad con los criterios sentados en el artículo 4 de la norma anteriormente citada, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. En esta línea, la valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer

confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

Con base en lo anterior, se ha realizado una valoración de puestos de igual valor utilizando la herramienta propuesta por el Instituto de la Mujer\*, en línea con las recomendaciones generales del Ministerio de Igualdad. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, considerando la Recomendación de la Comisión Europea, ha desarrollado una herramienta que ofrece a las Empresas la posibilidad de diseñar su propia valoración de puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género.

Dicha herramienta se fundamenta en una primera determinación de factores en función de lo dispuesto por el Convenio Colectivo de aplicación y la actividad de cada Empresa. Posteriormente, cada factor será encuadrado dentro de una familia de factores y asignando un género, atendiendo a si el factor se atribuye, en el contexto de la Empresa, habitualmente a mujeres, a hombres, o a ambos indistintamente. El género de cada factor es una característica subjetiva, asociada a la cultura de cada organización, pero que resulta indispensable para medir diferencias de género. Por su parte, en cuanto a las familias de factores, estas se definieron de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 en:

- A. Factores asociados a las funciones
- B. Factores asociados a condiciones educativas
- C. Factores asociados a condiciones profesionales o de formación
- D. Factores asociados a condiciones laborales

*\*A fecha de elaboración de la valoración de puestos de trabajo de igual valor, la herramienta utilizada no se encontraba actualizada al RD 902/2020. Si bien, su uso seguía siendo el recomendado a expensas de la actualización facilitada por el Ministerio de la Mujer.*

Posteriormente a la disposición de factores y su encuadramiento, se realizó una ponderación de los mismos atendiendo a su influencia en la actividad de la Empresa y su valoración en el mercado.

Posteriormente, se realizó una ponderación de todos los puestos de trabajo de la Empresa. Finalmente, de esta valoración se elaboró un “Mapa de puestos” en donde se encuadraron los distintos puestos de la Empresa y a los cuales se les clasificó en un “PIV” (Puesto de Igual Valor) atendiendo a su puntuación resultante. Dicho Mapa de Puesto se recoge como Anexo I en el documento de Diagnóstico de Plan de Igualdad.

Durante el año 2020, la plantilla de Decathlon se clasificó en los PIV 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7.

b) A tenor de los resultados presentados se han obtenido las siguientes conclusiones:

- La plantilla de DECATHLON se encuentra equilibrada en términos de igualdad. No obstante, pese a existir un equilibrio en la plantilla, los puestos de mayor responsabilidad están ocupados mayoritariamente por hombres.

- En términos globales, no se aprecian diferencias significativas respecto a la retribución global de la plantilla, más allá de las diferencias detectadas en el PIV 1 a causa de las distintas posiciones que se dan dentro de este PIV.

- Las diferencias se encuentran principalmente dentro de los complementos variables, tanto en los complementos asociados a los resultados como aquellos que dependen del trabajo realizado.

- Las diferencias dadas en los conceptos de prima y prima extra se deben a un conjunto de variables que no permiten la identificación de un patrón definido que de lugar a un sesgo en materia de género. En este mismo sentido, los criterios de reparto de estas primas dependen de las reglas definidas en el Convenio Colectivo de Decathlon.

- Las diferencias en las horas nocturnas y festivas denota una mayor participación de los hombres en las mismas. Este hecho resulta significativo al darse una plantilla muy equilibrada en términos de igualdad.

Con base en lo anterior, sería recomendable que:

- i. Se buscase la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad
- ii. Se fomentase, mediante campañas de concienciación, medidas de conciliación. A través de este esfuerzo, se busca que no sean únicamente hombres los que realicen horas nocturnas y/o en festivo.

III. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones de la fase diagnóstico, tomando como punto de partida la evaluación final del I Plan de Igualdad de Decathlon España, que marca las acciones a mejorar. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para la optimización de la igualdad de trato; las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

Área actuación	Resp. realización	Resp. Seguimiento	Nº planes acción (medidas)	2º S 2023	1er. S. 2024	2º S 2024	1er. S. 2025	2º S 2025	1er. S. 2026	2º S 2026	1er. S. 2027
Proceso de selección	Dpto. selección/ Dpto. Formaciones	Resp. Igualdad	11	2	3	6	3	6	3	6	3
Contratación	Dpto. Administración personal / RRHH	Resp. Igualdad	7	2	5	2	5	2	5	2	5
Promoción y desarrollo profesional	Dpto. Administración personal / RRHH/ Dpto. Formaciones	Resp. Igualdad	10	5	5	5	5	5	5	5	5
Formación	Dpto. Formación/ RRHH / Dpto. PRL/ Comisión de Igualdad	Resp. Igualdad	12	3	5	4	5	4	5	4	5
Retribución	Comisión paritaria de primas/ Resp. Igualdad	Resp. Igualdad	6	2	1	3	1	3	1	3	1
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Responsable igualdad / Resp. Comunicación interna RRHH/ Resp. Igualdad	Resp. Igualdad	13	5	3	5	3	5	3	5	3
Salud laboral	Dpto. Prev. Riesgos Laborales	Resp. Igualdad	6	1	5		5		5		5
Prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo	Resp. Comunicación Interna/ RRHH / Dpto. Prev. Riesgos Laborales/ Dpto. Formaciones/ Resp. Igualdad	Resp. Igualdad	9	3	3	3	3	3	3	3	3
Violencia de género	Dpto. RRHH/ Resp. Igualdad	Resp. Igualdad	12	5	2	5	2	5	2	5	2
Comunicación	Resp. Comunicación interna / Resp. Igualdad	Resp. Igualdad	13	5	3	5	3	5	3	5	3

\*S = Semestre

IV. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas a adoptar, para el caso de que se observara cualquier tipo de desigualdad y, por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de trato entre los géneros.

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

- La adopción de medidas para corregir, eventuales desequilibrios que pudieran existir.
- La adopción de medidas de igualdad que, de forma transversal, garanticen la integración del principio de igualdad de trato en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a optimizar, en la empresa, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y que no se produzca discriminación por razón de sexo.

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

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Indicadores y/o criterios de seguimiento.
- Medidas.
- Personas responsables.
- Plazos de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas y que son las siguientes:

1. Proceso de selección.
2. Contratación.
3. Promoción y desarrollo profesional.
4. Formación.
5. Retribución.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Salud laboral.
8. Prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.
9. Violencia de género.
10. Comunicación.

### 3. Definiciones.

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. (Art. 5, Ley 3/2007).

- Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1, Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6.2, Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3, Ley 3/2007).

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1, Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2, Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3, Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4, Ley 3/2007).

– Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art. 28, Estatuto Trabajadores).

– Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8, Ley 3/2007).

– Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9, Ley 3/2007).

– Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10, Ley 3/2007).

– Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11, Ley 3/2007).

– Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1, Ley 3/2007).

– Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1, Ley 3/2007).

#### 4. Ámbitos de aplicación.

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para Decathlon España y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa Decathlon España, S.A., pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

## 5. Vigencia.

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro (4) años, a contar desde su firma. Será su vigencia desde el día 10 de marzo de 2023 hasta el 9 de marzo del 2027 con independencia de cuando quede oficialmente inscrito en el Regcon.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia de este plan, las partes se reunirán para negociar el siguiente Plan de Igualdad.

## 6. Objetivos generales.

– Adoptar medidas concretas que integren los valores y principios de la compañía en favor de la Igualdad de trato, la no discriminación y la integración.

– Garantizar la aplicación del Principio de Igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en todas y cada una de las políticas, procesos, decisiones, etc., que afecten a las personas de la compañía.

– Favorecer el acceso y desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la compañía en base a criterios de competencia, objetividad, adecuación persona-puesto.

– Prevenir y, en su caso, establecer los cauces para tratar y resolver los presuntos casos de acoso sexual y por razón de sexo que se pudieran producir en el seno de la compañía en cualquiera de sus manifestaciones.

– Informar, difundir y concienciar a todos los trabajadores y trabajadoras en materia de Igualdad y sobre el contenido del presente Plan de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

## 6. Objetivos específicos y medidas.

### 1. Proceso de selección

Objetivo específico 1.1: Garantizar la efectividad de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procedimientos y las herramientas técnicas utilizadas en la selección.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1.- Realizar una neutra denominación y descripción de los puestos de trabajo y grupos profesionales con el objetivo de verificación de que la definición de dichos grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, así como de su denominación en ofertas de empleo, revista de comunicación o hacer referencia a ambos sexos en dicha denominación de puestos. Cuidar no reiterar en el mismo documento la utilización del @ para indicar los dos sexos.	-Revisión de la descripción de los puestos y modificación en caso de que sea necesario.	Dpto. selección RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan.

<p>2.- Disponer de información estadística anual de las candidaturas presentadas en procesos de selección según categorías profesionales y puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas, número de personas seleccionadas) desagregada por sexo para su traslado a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>-Nº Candidaturas por sexo presentadas según categorías profesionales y puestos de trabajo.  - Nº de contrataciones hombre/mujer según categorías profesionales y puestos de trabajo.  - Nº de candidaturas tratadas desagregado por sexo según categorías profesionales y puestos de trabajo.</p>	<p>Dpto. selección. RRHH</p>	<p>Anualmente durante la vigencia del plan.</p>
<p>3.- Incluir y/o revisar, en las diferentes fases existentes sobre procesos de selección, los contenidos de igualdad de oportunidades y perspectiva de género, aplicando criterios no sexistas, neutros y objetivos que no contemplen estereotipos de género o de contenido personal.</p>	<p>-Revisión, modificación y/o incorporación en las diferentes fases del proceso de selección de contenidos de igualdad de oportunidades y perspectiva de género sobre la aplicación de criterios homogéneos de selección.</p>	<p>Dpto. selección/ Dpto Formaciones.</p>	<p>Desde la firma del plan.</p>
<p>4.- Incluir en la formación para la selección de personal la igualdad de trato y oportunidades, garantizando su mayor difusión a la/s persona/s que realizan la selección de personas, la mención expresa a fin de evitar que no se realicen a los candidatos/as preguntas de carácter personal, en particular relacionadas con la edad, el estado civil y personas a cargo.</p>	<p>-Revisar y modificar, en caso de que sea necesario, formación selección.  -Incorporar este principio en los procesos de selección.</p>	<p>Dpto. selección/ Dpto Formaciones.</p>	<p>Anualmente durante la vigencia del plan.</p>
<p>5.- Publicitar en el marco de acceso a las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, de forma que en el acceso siempre se encuentre visible.</p>	<p>-Incorporar este compromiso en las ofertas de empleo.</p>	<p>Dpto. selección. RRHH</p>	<p>Desde firma. Posterior revisión con carácter anual.</p>
<p>6.- En el caso de utilizar empresas de consultoría o empresas externas para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección, haciendo hincapié en los criterios de igualdad.  En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de los valores y principios de Decathlon en materia de igualdad.</p>	<p>- Realizar modelo de comunicación de compromiso de selección en igualdad de oportunidades de Decathlon España para entregar a empresas externas.</p>	<p>Dpto. selección. RRHH</p>	<p>Desde firma.</p>

Objetivo específico 1.2: promover la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres en el acceso tanto a los diferentes grupos profesionales como en tiempos de trabajo.

<p>1.- Publicar las vacantes en los medios habituales de comunicación de la empresa, fomentando la canalización de una información accesible a todo el personal dirigida a facilitar la posibilidad de presentación de candidaturas.</p>	<p>- “Decatalent” y “Joboffers” (y/o nombre de la herramienta en su evolución) accesible y en funcionamiento para todos los colaboradores y colaboradoras (hecho/no hecho).</p>	<p>Dpto. selección. RRHH</p>	<p>Dato febrero. Disponible en información anual.</p>
<p>2.- En el caso de vacantes de grupo 4 y grupo 5 subgrupo 2, que en cuanto a los tiempos de trabajo sea a tiempo completo, se hará mención expresa a los efectos de la publicación de dicha vacante en los medios habituales de comunicación de la empresa.</p>	<p>-Nº total de vacantes ocupadas de grupo 4 y grupo 5 subgrupo 2 a tiempo completo, desagregadas por sexo M/H</p>	<p>Dpto. selección. RRHH</p>	<p>Seguimiento de dato anualmente durante toda la vigencia del plan.</p>
<p>3.- Facilitar el conocimiento de la herramienta de comunicación existente de vacantes a fin de que los colaboradores y colaboradoras conozcan la posibilidad de presentar su candidatura a cualquier vacante de su mismo grupo aun suponiendo un cambio de centro de trabajo.</p>	<p>-“Decatalent” y “Joboffers” (y/o nombre de la herramienta en su evolución) accesible y en funcionamiento para todos los colaboradores (hecho/no hecho)          - Para cada vacante:          --Nº Postulados.          --Nº Presentados.          --Nº Contratados.          Desagregado por grupo/función según convenio y sexo.</p>	<p>Dpto. selección. RRHH</p>	<p>Dato febrero. Disponible en información anual.</p>
<p>4.- En los procesos de selección para mandos garantizar, en la medida de lo posible que, de tratarse de una función en la que se dé una subrepresentación de sexo, al menos el 50% de los candidatos/as finalistas lo sean del sexo subrepresentado en esa función (inferior al 40%).</p>	<p>- Nº de procesos de selección a mandos con un 50% de personas del género subrepresentado/Nº de procesos de selección a mandos</p>	<p>Dpto. selección. RRHH</p>	<p>Seguimiento de dato anualmente durante toda la vigencia del plan.</p>
<p>5.- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos/colectivos de trabajo, incluidos los de responsabilidad y dirección, para hacer el seguimiento de la evolución de la composición por sexos de la plantilla. Trasladar dicha información a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>.- Nº de mujeres y hombres desagregado por grupo/función según convenio.          .- Análisis de las fuentes de reclutamiento utilizadas por dichos/as seleccionadores/as con el objetivo de valorar en su caso el sexo subrepresentado para su ampliación.          -Acta de la reunión en la que se facilita la información.</p>	<p>Dpto. selección. RRHH</p>	<p>Anualmente febrero.</p>

## 2. Contratación

Objetivo específico 2: Hacer un seguimiento de la contratación en la empresa garantizando que las posibles diferencias en los ratios de parcialidad no se producen en desigualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.			
Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1.- Recoger información estadística de forma anual para, a través de la comisión de seguimiento, analizar los datos (información estadística de la distribución de la plantilla e incorporaciones por tipo de contrato, grupo, funciones y sexo), y realizar el seguimiento y desarrollo del Plan de Igualdad de oportunidades. Disponer de información estadística, desagregada por sexos, de las transformaciones en indefinidos.	- Disposición de datos anuales.	Dpto. Administración personal / RRHH	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
2.-Disponer de información estadística anual desagregada por sexos, tipo de contrato y base horaria por tramos/promedio semanal.	- Nº desagregado por sexos, por tipo de contrato y base horaria por tramos/promedio semanal.	Dpto. Administración personal / RRHH	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
3.-Disponer de información estadística, desagregada por sexos, del reparto de horas complementarias, del número de pactos firmados por hombres y mujeres para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	- Nº mujeres y hombres a los que se han repartido horas complementarias / nº mujeres y hombres con pacto de horas complementarias.	Dpto. Administración personal / RRHH	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
4.-Disponer de información estadística desagregada por sexo, según tipología de contrato, de los motivos de los ceses (fin de contrato, IT, baja voluntaria, período de prueba, despido).	- Nº desagregado por sexos por tipo de contrato y motivo de cese.	Dpto. Administración personal / RRHH	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
5.- Disponer de información estadística anual, desagregada por sexo, a los efectos de analizar el número de aumentos de jornada en los contratos indefinidos grupo IV.	- Nº desagregado por sexos, por tipo de contrato y BH por tramos.	Dpto. Administración personal / RRHH	Anualmente. Dato mes febrero disponible abril/mayo.
6.- En caso de que se detectaran desequilibrios en este apartado, en función del sexo, en los resultados del análisis de las distintas medidas, la Comisión de Seguimiento acordará nuevas acciones.	- Desequilibrios detectados, en su caso, y nuevas acciones acordadas.	Responsable de Igualdad.	Dato Anualmente. Reunión de la Comisión cuando corresponda.
7.- En la selección externa, si fuera necesario cubrir las vacantes de los puestos de dirección y mandos (referidos a los grupos 1 y 2 según Convenio), se adoptará la medida de acción positiva de	.- Nº de veces que se ha aplicado la medida. .- Nº de mujeres incorporadas a estos puestos/nº de personas	Responsable de Igualdad.	Dato Anualmente. Reunión de la Comisión cuando

que en condiciones equivalentes accederán mujeres cuando éstas sean el sexo menos representado.	incorporadas a estos puestos.		corresponda.
---	-------------------------------	--	--------------

### 3. Promoción y desarrollo profesional

Objetivo específico 3.1: garantizar la objetividad y la no discriminación en los ascensos.			
Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1.- Publicar vacantes para la promoción en "Joboffers" y "Decatalent" (o el nombre que tenga la evolución de los aplicativos), incluyendo descripción de los requisitos y competencias para el desempeño del puesto vacante.	- "Decatalent" y "Joboffer" en funcionamiento y accesible desde la intranet para todos los colaboradores y colaboradoras (hecho / no hecho).	Dpto. Selección	Desde la firma del plan información anual.
2.- Disponer de información estadística que permita conocer los niveles de práctica deportiva según disciplina y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, permitiendo su actualización periódica.	- N° desagregado por sexos por tipo de contrato, nivel de práctica deportiva según disciplina y formación.	Dpto. Administración personal / RRHH	Desde la firma del plan información anual.
3.- Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística, desagregada por sexo, con el objetivo de medir la progresión de las promociones de personas a tiempo parcial y/o con reducción de jornada.	Informe anual: - N° total promociones anuales desagregadas por sexo distinguiendo tipo de jornada parcial/completa.	Resp. Igualdad.	Dato anualmente mes febrero.
4.- Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística con el objetivo de medir la progresión de las promociones desagregadas por sexos, grupo profesional y tienda, con porcentajes horizontales y verticales.	Informe anual: - N° vacantes por grupos. - N° total promociones anuales desagregadas por sexo distinguiendo con/sin cambio de grupo profesional. - Porcentaje promoción mujeres con respecto a ejercicios anteriores.	Resp. Igualdad.	Dato anualmente mes febrero.
5.- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los ceses en la empresa producidos en el período de 3 meses posteriores a promoción.	- N° desagregado por sexos y motivo de cese.	Dpto. Administración personal / RRHH	Dato anualmente mes febrero.
6.- En los procesos de promoción para mandos garantizar, en la medida de lo posible que, de tratarse de una función en la que se dé una subrepresentación de sexo, al menos el 50% de los candidatos/as finalistas lo sean del sexo subrepresentado en esa función (inferior al 40%).	- N° de procesos de promoción a mandos (indicando grupo/categoría profesional) con un 50% de personas del género subrepresentado/N° de procesos de selección a mandos (indicando grupo/categoría profesional)	Resp. Igualdad	Seguimiento de dato anualmente durante toda la vigencia del plan.

7.- Formación educacional online disponible para toda la plantilla en materia de habilidades para la promoción del liderazgo femenino.	Nº personas formadas desagregado por sexo.	Dpto. Formaciones/ Resp. Igualdad	Dato anualmente mes febrero
8.- Disposición de Planes de entrenamiento personalizado de Empoderamiento y Liderazgo para mujeres dirigido a promoción a mando superior.	Nº de Planes de Entrenamiento para mujeres puestos en acción anualmente.	Dpto. Formaciones/ Resp. Igualdad	Dato anualmente mes febrero
Objetivo específico 3.2: promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.			
1.- Dentro de los procesos de promoción a mandos, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia se promocionará a la persona del sexo menos representado en la función y grupo profesional donde se produzca la vacante.	- Nº de veces que se aplica la medida. Nº de mujeres y hombres promocionados según la función y el grupo profesional.	Responsable de Igualdad / Recursos Humanos	Desde la firma del plan. Dato anual.
2.- Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad o lactancia acumulada, mantengan en dichos períodos la posibilidad de postular en los procesos de promoción interna a los efectos de su participación. En el caso de excedencias por cuidado de dependientes se podrá mantener el link de acceso a la información de vacantes, manteniendo la posibilidad de su postulación.	- Información de dicha posibilidad en los diferentes canales internos.	Dpto. Selección / RRHH	Desde la firma del plan información anual.

#### 4. Formación

Objetivo específico 4.1: sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal que incluya la dirección de equipos, para garantizar la objetividad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.			
Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1.- Revisar y si fuera necesario, modificar el módulo formativo de igualdad para aquellas personas en las que se incluye la dirección de equipos, en coherencia con las medidas recogidas en el II plan de	- Revisión, y nº de modificaciones del módulo formativo en coherencia con las medidas recogidas en el II plan.	Responsable de Igualdad/Dpto. Formaciones.	Desde la firma del plan.

igualdad.			
2.- Revisar, desde la perspectiva de género, y si así se estimara conveniente, modificar, los contenidos que se imparten en las diferentes formaciones para verificar que no contienen estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.	- Nº contenidos revisados y modificaciones realizadas en su caso.	Dpto. Formaciones / RRHH.	Anualmente, siempre y cuando se haya modificado la formación.
3.- Diseñar y poner a disposición de toda la plantilla un módulo informativo de sensibilización general en materia de igualdad y "no estereotipos" en el que consten referencias sobre la experiencia de uso de nuestros productos a la venta.	- Revisión y en caso necesario modificación del módulo de igualdad diseñado e incluido en el anterior plan.	Dpto. Formaciones / RRHH.	Desde la firma del plan.
4.- Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo. En dicha formación se incluirá contenido sobre el seguimiento de Planes de Igualdad.	- Nº de personas formadas / Nº de componentes de la Comisión de Seguimiento.  Nº de formaciones realizadas.  Información de los contenidos de la acción o acciones formativas que se imparta/n y duración.	RRHH / Dpto. Prev.	Durante la vigencia del plan.
5.- Formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo a todos los delegados y delegadas de PRL.	- Nº de delegados de PRL notificados / nº de delegados PRL formados, desagregado por sexo.	RRHH / Dpto. Prev.	Durante la vigencia del plan.
6.- En la formación de aquellas personas que hayan promocionado a puestos que incluyan la gestión de equipos, se incluirá contenido en habilidades de comunicación con perspectiva de género.	- Contenido disponible.  - Nº de patrones / nº formados, desagregado por sexo.	Dpto. Formaciones / RRHH	Durante la vigencia del plan.
7.- La Comisión de Seguimiento del plan podrá asistir en calidad de oyente, mediante videoconferencia y/o de forma presencial de cualquiera de sus miembros, a alguna de las sesiones informativas de igualdad que se impartan por la persona responsable de igualdad. A tal fin, se informará con carácter previo del calendario y hora establecido coordinando con la dirección de la tienda para facilitar la asistencia desde el lugar de prestación de servicios habitual.	- Nº de sesiones informativas.  Nº de personas de la Comisión que han asistido.	Dpto. Formaciones. RRHH. Comisión Igualdad.	Durante la vigencia del plan.

Objetivo específico 4.2: fomentar la igualdad de oportunidades (mujeres y hombres) en el acceso a las formaciones tanto por el diseño del pif como por su posibilidad de acceso.			
1.- Fomentar canales de comunicación para acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los requisitos de acceso a las mismas para garantizar la igualdad de oportunidades a través de los canales internos utilizados (comunicaciones, portal del empleado/a, tabloneros de anuncios...).	- Información sobre la plataforma de formación publicada en diferentes canales internos.	Dpto. Formación RRHH	Durante la vigencia del plan.
2.- Realizar un análisis sobre las causas de la menor participación de las trabajadoras en las acciones formativas disponibles en las distintas aplicaciones de acceso voluntario.	- Análisis realizado.	Dpto. Formación RRHH / Comisión de Igualdad	Anualmente durante toda la vigencia del plan.
3.- Realizar un seguimiento respecto a las personas en suspensión de contrato por maternidad/paternidad a los efectos de garantía de mantenimiento de los requisitos técnicos para su acceso y participación en acciones de formación online.	- Nº personas suspensión de contrato que acceden a formaciones online. - Comunicación de posibilidad una vez se comunica dicha situación.	Dpto. Formación RRHH	Datos anuales a partir firma plan.
4.- Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados desagregados por sexo de formaciones realizadas en el año informadas en la herramienta My Progress y Mylo (participación de mujeres y hombres por tipo de cursos y según el grupo profesional).	- Porcentaje desagregado por sexos de participación en formaciones. Nº total de mujeres y hombres que participan en las formaciones según el tipo de formación y grupo profesional.	Dpto. Formación RRHH / Comisión de Igualdad	Anualmente.
5.- Realizar un análisis sobre la posible existencia de brecha digital, fomentando acciones formativas para su no existencia (redes sociales, Mylo, herramientas de ofimática).	- Análisis realizado.	Dpto. Formación / RRHH / Comisión de Igualdad	Desde la firma del plan.

## 5. Retribución

Objetivo específico 5: garantizar el principio de igual retribución de hombres y mujeres por trabajo de igual valor.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1.- Disponer de información estadística desde la perspectiva de igualdad de trato de mujeres y hombres de la estructura salarial, de todos los grupos profesionales, que contemple el salario base, mejora voluntaria y el sistema de primas por función, sección, antigüedad de la tienda y demás conceptos salariales existentes en la empresa.	- Información estadística anual.	Resp. Igualdad.	Anualmente durante toda la vigencia del plan.
2.- Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística desagregada por sexos con el objetivo de analizar la asignación del nivel retributivo a mujeres y hombres en funciones de igual valor, con el objetivo de verificación de que se ajusta a criterios que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.	- Datos estadísticos de medias salariales desagregados por sexo por antigüedad por componentes obligatorios y voluntarios y por grupos profesionales, función según Convenio. - Informe de resultados de la valoración analítica de puestos según función Convenio Colectivo por factores estrictamente relacionados con el desempeño relevante en la actividad.	Resp. Igualdad.	Anualmente durante toda la vigencia del plan.
3.- Analizar, desde la perspectiva de género, los criterios de distribución y percepción de la prima, otros variables que puntualmente pudieren existir y mejora voluntaria.	- Análisis realizado.	Resp. Igualdad	Anualmente durante toda la vigencia del plan.
4.- La Comisión paritaria de primas deberá contemplar la perspectiva de género en el desarrollo de sus funciones e informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	- Informe a la Comisión de Seguimiento.	Comisión paritaria de primas.	Desde la firma del plan.
5.- En caso de que se detectaran desequilibrios en términos de igualdad en este apartado, en función del sexo, en los resultados del análisis de las distintas medidas, la Comisión de seguimiento acordará nuevas acciones para corregirlos.	- Desequilibrios, en su caso, detectados y nuevas acciones acordadas.	Responsable Igualdad.	Dato anualmente. Mes febrero. Reunión cuando corresponda.
6.- Campaña de sensibilización, información y formación en materia de brecha salarial.	- Campaña realizada.	Responsable Igualdad.	Campaña realizada anualmente a partir de la firma del Plan

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

Objetivo específico 6.1: garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en igualdad de oportunidades eliminando la posibilidad de que pueda constituirse algún tipo de discriminación por razón de sexo.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1.- Insertar, junto con el contenido de comunicación del plan de igualdad en interno, información referente a los permisos y licencias que contempla la legislación y los que se mejoran por Convenio Colectivo, así como de posibles acuerdos de empresa que afecten a esta materia.	- Comunicaciones que insertan referencia a esta información.	Responsable igualdad / Resp. Comunicación interna RRHH	Desde la firma del plan.
2.- Las solicitudes de reducción de jornada y adaptación de la duración y distribución de la jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se deberán dirigir a la Dirección del centro, informando ésta a la RLPT del centro de trabajo.	- Nº de reducciones de jornada/Nº adaptación de la duración y distribución de la jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se han solicitado, desagregadas por sexo.	Dpto. Admón de Personal/ Director/a tienda-centro logístico	Anualmente desde la firma del plan.
3.- Disponer de información estadística anual durante la vigencia del plan a fin de realizar un seguimiento del número de reducciones de jornada por guarda legal y cuidado de familiares, así como excedencias por cuidados, suspensiones de contrato por maternidad, paternidad y lactancia.	Nº de mujeres y hombres que si/no han disfrutado de permisos relacionados con conciliación: reducciones de jornada por guarda legal y cuidados familiares, suspensiones de contratos por maternidad, paternidad y lactancia.	Dpto. Admón de Personal/ Responsable igualdad	Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan

Objetivo específico 6.2: mejorar y ampliar los derechos relacionados con el cuidado de familiares.

1.- Establecer una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de hasta tres meses para las personas en trámites de adopción internacional.	- Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad	Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan.
2.- Establecer la posibilidad de unir a los permisos por nacimiento, defunción, enfermedad de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un periodo de vacaciones generado, siempre que se garantice la continuidad del servicio y la atención al cliente.	- Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. - Nº denegaciones (si existieran) y su causa.	Responsable igualdad	Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan.
3.- Las y los progenitores,	- Nº de veces que se ha	Responsable igualdad	Información anual.

<p>adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogimiento tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, que también podrá ser utilizada en jornadas completas para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.</p>	<p>solicitado y aplicado por sexo.</p>		
<p>4.- En el caso de fallecimiento de un familiar de primer grado del trabajador o trabajadora, o fallecimiento de la persona con quien conviva como pareja de hecho debidamente inscrita, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida con la reserva de su puesto y, por tanto, será baja en la Seguridad Social por todo el tiempo de duración de la misma. Dicha excedencia tendrá una duración máxima de tres meses naturales, contados a partir del cuarto o sexto día, según proceda, del fallecimiento y deberá ser solicitada al Director/a del centro mediante el correspondiente escrito, en el que deberá concretar y acreditar los requisitos del primer párrafo de este artículo, así como la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.</p>	<p>- Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>Responsable igualdad</p>	<p>Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan</p>
<p>5.- Las trabajadoras y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores, y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que las vacaciones a disfrutar en período</p>	<p>- Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>Responsable igualdad</p>	<p>Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan</p>

<p>estival según convenio, coincida con dicho mes. A tal efecto se deberá acreditar con la copia de la resolución judicial que establece el régimen de vacaciones.</p>			
<p>6.- Facilitar la posibilidad de cambio de planning para futuros padres y/o pareja de hecho, cónyuge con el objetivo de acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales siempre que la persona trabajadora preavise con una antelación mínima de diez días y justifique su propuesta de cambio de planning. En el caso de que no mediara contestación con la efectividad de cambio de planning, corresponderá el derecho a asistencia por el tiempo necesario como permiso retribuido.</p>	<p>- Nº de veces que se ha solicitado.</p>	<p>Responsable igualdad</p>	<p>Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan</p>
<p>7.- En caso de solicitud y concesión de permiso retribuido por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o parejas de hecho debidamente acreditadas, terminado este, y dándose la justificación de la continuidad de la hospitalización, se facilitará previa la acreditación de tal situación y de las necesidades organizativas, la adaptación de jornada o flexibilidad horaria mientras se mantenga la hospitalización.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado desagregado por sexo.</p>	<p>Responsable de igualdad</p>	<p>Dato anualmente mes febrero</p>
<p>8.- A efectos de los permisos de:          .- Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días ampliables hasta 5 cuando el/la trabajador/a tenga que efectuar un desplazamiento fuera de su provincia o isla de residencia.          El disfrute de este permiso podrá efectuarse en cualquier momento, incluso de manera discontinua, mientras se mantenga la enfermedad grave u hospitalización del pariente que da derecho a la misma.          .- Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 5 días laborables ampliables a 7 días si se tiene que producir un desplazamiento fuera del país.</p>	<p>- Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>Dpto. Admón de Personal/ Responsable igualdad</p>	<p>Información anual.</p>

Se equiparán las parejas de hecho, siempre y cuando se encuentren inscritas en el Registro correspondiente con una antelación mínima de 15 días al hecho causante que origine el derecho al permiso.			
Objetivo específico 6.3: adoptar medidas que fomenten la corresponsabilidad de los hombres de la plantilla.			
1.- Campaña de sensibilización, información y formación, sobre la corresponsabilidad de los hombres de la plantilla con el fin de que, como progenitores, conozcan las medidas de conciliación, así como la inclusión de información de sensibilización específicamente dirigida a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas. En la difusión se incluirá la información relativa a los permisos relacionados con la conciliación que recoge la normativa, el Convenio Colectivo y las que contemple el II Plan de Igualdad en esta materia.	- Campaña realizada dirigida a hombres, anualmente, durante la vigencia del plan.	Responsable de Igualdad.	Información anual. Primera campaña antes fin de año en función de la fecha de firma.
2.- Posibilitar la unión del permiso por nacimiento y cuidado de menor a las vacaciones según convenio, tanto las generadas y no disfrutadas del año en curso, como las no disfrutadas del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. Siempre que medie un preaviso mínimo de 10 días antes de la finalización del permiso.	- Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Responsable igualdad	Información anual. Aplicación desde firma y entrada en vigor del Plan

## 7. Salud laboral

Objetivo específico 7: introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras.			
Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1.- Revisar, y si procede adecuar si fuera necesario, y en su caso modificar, el protocolo de embarazo y lactancia de la empresa para facilitar su conocimiento, difusión y aplicación como herramienta de contribución a la garantía de un embarazo y una lactancia saludables.	- Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia. - Número de semanas en que se tramita la baja en cada caso anterior. - En caso de adaptación o cambio de puesto número de casos.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales	Dato anual a febrero.

2.- Revisión de la evaluación de riesgos a estos efectos para determinar la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos dentro de la empresa.	- Catálogo de puestos de trabajo exentos de riesgo durante el embarazo y la lactancia.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales	Primer semestre firma del plan y revisión anual.
3.- Garantizar un seguimiento de los casos de embarazo y firma del documento Rp019 a fin de asegurar el mantenimiento de puestos de trabajo exentos de riesgos dentro de la empresa.	- Nº Rp019 firmados/ Número de trabajadoras embarazadas .	Dpto. Prev. Riesgos Laborales	Seguimiento desde firma Plan. Dato anual a febrero.
4.- Asegurar el mantenimiento de la difusión del protocolo de embarazo y lactancia en cada centro de trabajo al margen de su publicación a través de la figura del organizador/a de la tienda y/o director/a.	.- Nº centros / Centros en los que se ha difundido el protocolo. .- Nº embarazadas a las que se le ha entregado el protocolo/ Nº embarazadas	Dpto. Prev. Riesgos Laborales	A partir de firma. Dato anual a febrero.
5.- Disponer de información desagregada por sexos e informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y, en su caso, enfermedad profesional, análisis de resultados por funciones según Convenio, incidiendo, de existir, en las feminizadas/masculinizadas de la empresa.	- Informe relativo a la siniestralidad y enfermedades profesionales disponible para informar en el seno de la comisión de seguimiento.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales	Dato anual a febrero.
6.- La política de prevención de riesgos laborales incluirá la consideración de las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores/as.	.- Índices de siniestralidad y en su caso de enfermedad profesional u otros estudios, si los hubiere, desagregados por sexo.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales	Dato anual a febrero.

#### 8. Prevención acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo específico 8: asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso sexual e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y

respetado, con medidas que contribuyan a la prevención, identificación y a erradicar cualquier tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1.- Revisar, e introducir mejoras en su caso, en el procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo, especialmente en los aspectos relativos a la prevención, identificación y actuación.	- Revisión y en caso necesario modificación del protocolo de acoso sexual.	Resp. de Igualdad	A partir de firma.
2.- Difundir el protocolo de acoso sexual entre la plantilla a través de la intranet y otros medios de comunicación habituales en los centros, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan, con las mejoras en su caso adaptadas según la medida anterior.	- Medios de comunicación en los que se difunde.	Resp. Comunicación Interna RRHH / Resp. Igualdad.	A partir de firma.
3.- Campaña de sensibilización, información y formación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, difundida en todos los centros de trabajo.	.- Campaña realizada anualmente.	Resp. de Igualdad	A partir de firma.
4.- Formar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en prevención y tratamiento de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	- Nº de personas formadas / Nº de componentes de la Comisión de Seguimiento	Dpto. Prev. Riesgos Laborales	Formación adaptada partir de firma. Datos anuales.
5.- Incluir el protocolo actualizado en las formaciones de igualdad de trato y oportunidades que se impartan en la empresa.	- Formaciones donde se ha incluido.	Resp. de Igualdad / Dpto. Formaciones	Anualmente.
6.- Realizar un informe anual de casos de acoso sexual y por razón de sexo: casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada, que se presentará a la Comisión de Seguimiento.	- Informe anual de casos de acoso sexual: Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas. Nº de denuncias archivadas comunicadas / Nº de denuncias archivadas.	Resp. Igualdad.	Anualmente durante toda la vigencia del plan.
7.- Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y en función de ello, proponer modificaciones para su actualización (seguimiento del procedimiento).	- Informe de resultados de la aplicación.	Resp. Igualdad.	Anualmente durante toda la vigencia del plan.

8.- Formar a los delegados y delegadas de prevención y al personal de gestión de equipos en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	- N° de cursos, - N° de personas formadas / N° de personas de los colectivos mencionados en la medida.	Dpto. Prev. Riesgos Laborales	Formación adaptada partir de firma. Datos anuales.
9.- Facilitar ayuda psicológica a la víctima.	- N° ayudas / N° de víctimas	Coordinado por Dpto. Prev. Riesgos Laborales	Desde firma del plan de igualdad. Datos anualmente.

### 9. Violencia de género

Objetivo específico 9: difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.			
Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1.- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad.	- Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.)	Resp. Igualdad	Desde la firma. Chequeo anual.
2.- Realizar un procedimiento específico de comunicación entre la empresa y la trabajadora que sea víctima de violencia de género.	- Procedimiento realizado.	Resp. Igualdad	Desde la firma.
3.- En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá como ayuda a la cobertura de gastos de desplazamiento y mudanza aplicando la política general de mudanza.	- N° de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Resp. Igualdad.	Desde la firma. Dato anualmente.
4.- Facilitar apoyo psicológico especializado a las mujeres víctimas de violencia de género.	- N° de veces solicitado. - N° de veces que se ha aplicado.	Coordinado por Dpto. Prev. Riesgos Laborales	Desde la firma. Dato anualmente.
5.- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.	- Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	Resp. Igualdad.	Dato anualmente.
6.- Mantenimiento de contactos de colaboración entre la empresa y algún tercero (fundación, asociación, ayuntamiento etc.) dirigidas a	- Colaboraciones establecidas.	Dpto. RRHH	Actualización de informaciones según fecha de

<p>favorecer una mayor incorporación de víctimas de violencia de género y formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la obtención de información/formación de recursos para la resolución no violenta de conflictos. Asimismo, se fomentará en la colaboración la posibilidad de dar acceso a las mujeres víctimas de violencia de género a nuestros procesos de reclutamiento.</p>			<p>comisión de seguimiento.</p>
<p>7.- No computará a efectos del artículo 52 del E.T. como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda.</p>	<p>- Nº de víctimas a las que se ha aplicado la medida</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>Permanente. Dato anual.</p>
<p>8.- Para hacer efectiva la protección de las mujeres víctimas de violencia de género, se facilitará, previa acreditación de tal situación, la adaptación de jornada o flexibilidad horaria que favorezca dicha protección.</p>	<p>- Nº de veces que se ha aplicado la medida.</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>Permanente. Dato anual.</p>
<p>9.- Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación de violencia de género, que se encuentren justificadas por Serv. Sociales, servicios públicos de salud o la autoridad competente no serán susceptibles de sanción, posibilitando a petición de la trabajadora el cambio de planning horario.</p>	<p>- Nº de veces que se ha aplicado la medida.</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>Permanente. Dato anual.</p>
<p>10.- Las medidas anteriores y con el mismo fin de protección de las mujeres, podrán ser solicitadas por las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias de género tales como agresiones, abuso sexual etc. aportando sentencia firme o la aplicación de medidas cautelares.</p>	<p>- Nº de veces que se ha aplicado la medida.</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>Permanente. Dato anual.</p>
<p>11.- Campaña de sensibilización, información y formación en materia de violencia de género, difundida en todos los centros de trabajo.</p>	<p>- Campaña realizada.</p>	<p>Resp. de Igualdad</p>	<p>A partir de firma.</p>
<p>12.- En las bajas médicas asociadas</p>	<p>- Nº de veces que se ha</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>Permanente.</p>

<p>a un maltrato con orden de protección y/o sentencia firme o si existe informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género o reconocimiento de dicha condición por los servicios sociales pertinentes, computarán como salvedad dentro los supuestos que no incrementan como varias bajas por Incapacidad Temporal dentro de los 18 meses a los efectos de la aplicación del complemento de Incapacidad Temporal según Convenio.</p>	<p>aplicado la medida.</p>		<p>Dato anual.</p>
--	----------------------------	--	--------------------

## 10. Comunicación

<p>Objetivo específico 10.1: disponer de información específica desagregada por sexo de todos los indicadores necesarios para el seguimiento de cada una de las medidas del plan.</p>			
Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
<p>1.- Actualizar y adaptar los programas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria desagregada por sexo para el desarrollo del plan de igualdad.</p>	<p>- Informe anual estadístico disponible con información desagregada por sexos de los distintos indicadores.</p>	<p>Resp. Proyectos RRHH</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan.</p>
<p>2.- Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística con los parámetros analizados en el diagnóstico inicial más los derivados de los distintos indicadores.</p>	<p>- Acta de la reunión en la que se facilita la información</p>	<p>Resp. igualdad</p>	<p>Anualmente vencido el mes de febrero. Disponibles a partir de abril/mayo</p>
<p>Objetivo específico 10.2: asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.</p>			
<p>1.- Actualizar el manual de comunicación no sexista.</p>	<p>- Revisión del manual y actualización en caso necesario.</p>	<p>Resp. Comunicación interna / Resp. Igualdad</p>	<p>Anualmente durante toda la vigencia del plan.</p>
<p>2.- Dentro de la intranet, reservar un espacio específico sobre igualdad, en el que estarán publicados de forma permanente y accesible; Plan de igualdad, Protocolo de acoso, Protocolo para víctimas de violencia de género, Protocolo de prevención de riesgos durante el embarazo y lactancia.</p>	<p>- Reserva de dicho espacio en la intranet.</p>	<p>Resp. Igualdad.</p>	<p>Desde la firma del plan.</p>

<p>3.- Informar a la plantilla del espacio designado en la intranet sobre igualdad, informando de su localización con el objetivo de fomentar su acceso.</p>	<p>- Información realizada.</p>	<p>Resp. Igualdad.</p>	<p>Desde la firma del plan.</p>
<p>4.- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje y la comunicación en la empresa.</p>	<p>- Nº de personas formadas / Nº de responsables comunicación</p>	<p>Resp. Comunicación interna.</p>	<p>Antes primer año vigencia del plan.</p>
<p>5.- Revisar y modificar si fuere necesario el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de la comunicación interna.</p>	<p>- Chequeo de información contenida en las diferentes comunicaciones internas.</p>	<p>Resp. Comunicación interna.</p>	<p>Desde firma plan. Chequeo anual.</p>
<p>Objetivo específico 10.3: continuar difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en igualdad de oportunidades.</p>			
<p>1.- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de Igualdad de oportunidades a través de diferentes medios fomentando el acceso a toda la plantilla a la cultura empresarial.</p>	<p>- Seguimiento de diferentes medios utilizados a través de las reuniones de la Comisión.</p>	<p>Resp. Comunicación RRHH</p>	<p>Durante la vigencia del Plan.</p>
<p>2.- Designar una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de seguimiento y promueva acciones informativas a la plantilla.</p>	<p>- Persona designada.</p>	<p>Responsable de designar la persona Dir. RRHH</p>	<p>Designada</p>
<p>3.- Difundir la existencia dentro de la empresa de la persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.</p>	<p>- Comunicación realizada. - Dirección de correo electrónico y teléfono difundido.</p>	<p>Resp. Igualdad.</p>	<p>Desde la firma del plan.</p>
<p>4.- Informar a la plantilla del Plan de igualdad, una vez se produzca</p>	<p>- Comunicaciones realizadas.</p>	<p>Resp. Igualdad.</p>	<p>Desde la firma del plan.</p>

su entrada en vigor y anualmente con motivo del aniversario del mismo, su sentido y contenido de forma que la información llegue a todas las tiendas y centros logísticos.			
5.- Implementar acciones de información periódicas a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad.	- Comunicaciones realizadas y acciones realizadas.	Resp. Igualdad.	Anualmente durante la vigencia del plan.
6.- Difundir en la comunicación interna y externa de la empresa el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	- Difusión anual	Dpto. Comunicación/Marketing y RRHH	Durante la vigencia del plan.

#### 8. Seguimiento y evaluación.

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

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

Correlativamente, el 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 establece que en el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

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

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

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

#### 9. Comisión de seguimiento y evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Decathlon España.

– Composición.

En el mismo acto de la firma del Plan de igualdad, se constituye, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Decathlon España, siendo paritaria y estando compuesta por representantes de la Empresa y de las personas trabajadoras pertenecientes a la Comisión Negociadora, firmantes del presente acuerdo y con la proporción derivada de su representatividad en el acto de constitución de la Comisión Negociadora.

Su composición, se establece, en número de 4 representantes de la empresa y 4 de la parte social, designados/as por dichas partes y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres, con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

- 4 representantes.

Por la parte social:

- CC.OO.: 2 representantes.
- UGT: 1 representante.
- USO: 1 representante.

Los nombres de las personas que componen la Comisión de Seguimiento, quedan recogidas en el acta de constitución de fecha 10 de marzo de 2023.

Cada una de las representaciones mencionadas tendrá derecho a nombrar personas adicionales a los efectos de participar ocasionalmente y en función del orden del día en calidad de asesores/as por su cualidad de experto/a en la materia.

Tanto la parte empresarial como la RLPT, podrán realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa, en la que se dé a conocer que persona asumirá el cargo.

Se nombrarán por cada representación de la parte social suplentes que podrán sustituir e incluso ocasionalmente acompañar al representante primeramente nombrado en aquellas reuniones ordinarias que a juicio de la Comisión de Seguimiento se determinara como necesario.

– Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual, que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo en su caso, medidas correctoras.
- La Comisión realizará, también, a solicitud de la Comisión Decathlon, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

– Atribuciones generales de la comisión:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos que pudieran derivarse de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

- Desarrollo de los contenidos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual o semestral, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

– Atribuciones específicas de la comisión.

- Comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se recogerá información sobre:

Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.

El grado de ejecución de las medidas.

Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

La identificación de posibles acciones futuras.

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

- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

El nivel de corrección de las desigualdades que, en su caso, se pudieran detectar.

El grado de consecución de los resultados esperados.

El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

El grado de dificultad que se pudiera encontrar en el desarrollo de las acciones.

En su caso, el tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

El grado de acercamiento al desarrollo de las medidas del plan, valorando las adaptaciones que se hayan producido en las mismas, atendiendo a su flexibilidad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas, con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

– Funcionamiento.

La Comisión se reunirá dos (2) veces al año con carácter ordinario, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.

La convocatoria previa a la reunión, se enviará con un preaviso mínimo de veinte días antes de la fecha y deberá contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada de la documentación necesaria a tratar en dicha reunión.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias, siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día y con mención de la causa, que deberá ser de entidad suficiente. Estas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión, pudiendo celebrarse presencial o telemáticamente.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.



D<sup>a</sup>. Laura Fátima Castelló Paz (CCOO)

D<sup>a</sup>. Ana Belén Palacios Cantarero (USO)