

PLAN DE IGUALDAD
DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES EN
TIGER STORES NORTH WEST SPAIN

Julio de 2021

flying tiger
copenhagen



1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Fundamentos del Plan de Igualdad	3
1.2 Compromiso con la Igualdad	5
1.3 Diagnóstico de situación.....	8
1.4 Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad.....	9
2. EL PLAN DE IGUALDAD	100
2.1. Definición y objetivo	10
2.2. Aplicación del Plan de Igualdad	11
2.3. Estructura del Plan de Igualdad	13
A) Área de selección y contratación	14
B) Área de clasificación profesional.....	17
C) Formación.....	18
D) Promoción Profesional.....	20
E) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.....	23
F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	32
G) Infrarrepresentación	3434
H) Retribuciones.....	36
I) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	39
3. PLAN DE ACCIÓN.....	42
4. VIGENCIA, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	46
ANEXO I. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD.....	51

INTRODUCCIÓN

1.1 Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de Tiger Stores North West Spain, S.L. se inscribe en el marco de su compromiso con los valores de respeto, equidad y oportunidad de las personas y de su política de Responsabilidad Social Corporativa como instrumento de gestión de la Compañía.

Además, el Plan de Igualdad de Tiger persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, en particular, de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, su posterior modificación a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como la Ley del Principado de Asturias 2/2011 para la igualdad de hombres y mujeres y la erradicación de la violencia de género, así como lo establecido en los diferentes convenios de aplicación en los centros de trabajo que tiene la empresa:

- Convenio comercio vario provincia de A Coruña
- Convenio comercio metal provincia de Lugo
- Convenio comercio metal provincia de Ourense
- Convenio comercio bazares provincia de Pontevedra
- Convenio comercio metal provincia de León
- Convenio comercio metal provincia de Burgos
- Convenio comercio general provincia de Salamanca
- Convenio comercio general provincia de Segovia
- Convenio comercio general provincia de Valladolid
- Convenio comercio metal provincia de Cantabria



La original Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, impone a las empresas la obligación genérica de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando para ello las medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1), y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, establece una ampliación en la obligación específica de aprobación e implantación del Plan de Igualdad para las empresas con más de 50 trabajadores -dentro de un periodo transitorio de tres años según el tamaño de la plantilla-.

Por lo tanto, con el fin de dar cumplimiento legal en esta materia y avanzar en la política social de la empresa, se impulsa el desarrollo e implementación del presente Plan de Igualdad a todos los niveles de la organización.

1.2 Compromiso con la Igualdad

La empresa hizo público el pasado 4 de marzo de 2021 su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa:



COMPROMISO DE TIGER STORES NORTH WEST SPAIN, S.L. CON LA IGUALDAD

A través del presente documento la dirección de TIGER STORES NORTH WEST SPAIN, S.L., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestras Políticas Corporativas y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa TIGER STORES NORTH WEST SPAIN, S.L., con CIF B70374582 y domicilio social en C/ Medico Rodríguez 2 Bj, C.P. 15004 A Coruña, CNAE 4711- Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco, y Convenios Colectivos aplicables el Convenio Colectivo de comercio vario de A Coruña, el Convenio Colectivo de Bazaes y artículos de regalo de Pontevedra, el Convenio colectivo de Comercio del metal de León, el Convenio Colectivo del comercio general de Valladolid, el Convenio Colectivo del metal de Cantabria, el Convenio Colectivo del metal de Ourense, el Convenio Colectivo del comercio general de Salamanca, el Convenio colectivo del metal de Burgos, el Convenio Colectivo del comercio general de Segovia y el Convenio Colectivo del metal de Lugo, promueve la negociación de su plan de igualdad y expone:

1. *Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de TIGER STORES NORTH WEST SPAIN, S.L. para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.*

2. *Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con 19 centros de trabajo:*
 - *A Coruña-oficina, sito en C/ Médico Rodríguez, 2, bajo, C.P. 15004 A Coruña, y que cuenta con 8 personas trabajadoras.*
 - *A Coruña, sito en C/ Real, 74, C.P. 15001 A Coruña, y que cuenta con 6 personas trabajadoras.*
 - *A Coruña, sito en Carretera Baños de Arteixo 43 (CC Marineda City), C.P. 15008 A Coruña, y que cuenta con 7 personas trabajadoras.*
 - *A Coruña, sito en C/ Médico Rodríguez, 2, bajo, C.P. 15004 A Coruña, y que cuenta con 7 personas trabajadoras.*
 - *Vigo, sito en C/ de Urzaiz, 48, bajo, C.P. 36201 Vigo (Pontevedra), y que cuenta con 7 personas trabajadoras.*
 - *Vigo, sito en Av. da Gran Vía, 188, 36211 Vigo (Pontevedra) y que cuenta con 7 personas trabajadoras.*
 - *Santiago de Compostela, sito en C/ da República do Salvador, 17, C.P. 15701 Santiago de Compostela (A Coruña), y que cuenta con 8 personas trabajadoras.*
 - *León, sito en C/ Legión VII, 4, C.P. 24003 León, y que cuenta con 8 personas trabajadoras.*
 - *Valladolid, sito en C/ Constitución, 5, C.P. 47001 Valladolid, y que cuenta con 8 personas trabajadoras.*
 - *Valladolid, sito en CC Río Shopping, C/Me falta un tornillo, 3 local B17. C.P. 47195 Arroyo de la Encomienda (Valladolid) y que cuenta con 6 personas trabajadoras.*
 - *Santander, sito en C/ Isabel II, 10, C.P. 39002 Santander (Cantabria), y que cuenta con 8 personas trabajadoras.*
 - *Pontevedra, sito en C/ Daniel de la Sota Valdecilla, 5, C.P. 36001 Pontevedra, y que cuenta con 7 personas trabajadoras.*
 - *Ourense, sito en C/ Concello, 3, C.P. 32003 Ourense, y que cuenta con 7 personas trabajadoras.*
 - *Salamanca, sito en Av. de Mirat, 35, bajo C.P. 37002 Salamanca, y que cuenta con 7 personas trabajadoras.*
 - *Burgos, sito en Av. del Cid Campeador, 16, C.P. 09003 Burgos, y que cuenta con 5 personas trabajadoras.*
 - *Ponferrada, sito en Avenida de la Constitución, 2 C.C. El Rosal, C.P. 24404 Ponferrada (León), y que cuenta con 8 personas trabajadoras.*
 - *Narón, sito en Polígono de la Gándara s/n C.C Dolce Vita Odeón Local 18, C.P. 15570 (A Coruña), y que cuenta con 6 personas trabajadoras.*
 - *Segovia, sito en Calle Juan Bravo, 54, C.P. 40001 Segovia, y que cuenta con 6 personas trabajadoras.*

- *Lugo, sito en C/ San Marcos, 4, 6, bajo, C.P. 27001 Lugo, y que cuenta con 5 personas trabajadoras.*
3. *Que las materias objeto de análisis, de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:*
- *Proceso de selección y contratación*
 - *Clasificación profesional*
 - *Formación*
 - *Promoción profesional*
 - *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres*
 - *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*
 - *Infrarrepresentación femenina*
 - *Retribuciones*
 - *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*
 - *Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista*
4. *Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones C/ Médico Rodríguez, 2, bajo, C.P. 15004 A Coruña, y como persona de contacto a Mónica Gómez Pedreira, Directora Financiera, con email: mgp@tiger-stores.es, y tfno. de contacto 698149042.*

Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo. Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo. Os agradecemos de antemano todo el tiempo que dedicaréis a ello y vuestra predisposición para que este proyecto que iniciamos sea todo un éxito para nuestra organización. Quedamos a vuestra disposición.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente como representante de la empresa a efectos de negociación

En A Coruña, a 4 de marzo de 2021.

Fdo. Mónica Gómez Pedreira

1.3 Diagnóstico de situación

Para la elaboración del Plan de Igualdad de Tiger Stores North West Spain, la empresa firmó un acuerdo de colaboración con la entidad externa Grupo Clave Servicios Laborales, S.L., a la que le encomendó la realización de un diagnóstico de situación sobre la igualdad de trato y oportunidades, así como la asistencia técnica para la elaboración del presente Plan de Igualdad.

De acuerdo con el artículo 1.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, *“La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo (...), por lo que se ha procedido a la recogida de información a través de distintas fuentes del entorno de Tiger, contando con la Dirección de la empresa, así como la Dirección de Recursos Humanos.*

La empresa no cuenta con representación legal de los trabajadores a la fecha de la realización de este Plan de Igualdad, por lo que se contactó con los sindicatos más representativos del sector para su análisis y elaboración de conclusiones, plasmadas en dicho Informe Diagnóstico, recibiendo respuesta y contando con la colaboración en el análisis de todos los datos, así como realizando el proceso de negociación del diagnóstico y del presente plan, con el sindicato Comisiones Obreras, representado a través de Isabel Fernández Rodríguez, con DNI 32802229C.

Para ver los resultados pormenorizados, deberán remitirse al documento **“Informe Diagnóstico sobre la situación de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Tiger”**.

Algunos de los resultados obtenidos han permitido identificar las áreas donde deberán implementarse medidas correctoras, que están contempladas en el presente Plan de Igualdad, con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente dirigidas a eliminar barreras hacia el sexo infrarrepresentado, que forman parte de la plantilla para dar las mismas oportunidades de acceso al empleo a mujeres y hombres, que las primeras puedan acceder a puestos de responsabilidad, así como alcanzar igualdad de oportunidades de formación con respecto a los dos sexos, concurrir a las medidas de promoción y reconocimiento para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, potenciar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral así como la corresponsabilidad, contribuir a la difusión del Protocolo de prevención del acoso en el seno de la empresa y, por último, hacer visible de forma

significativa en su comunicación interna y externa los resultados alcanzados con la puesta en práctica de este Plan de Igualdad.

1.4 Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad

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

El resultado del diagnóstico de situación realizado por Grupo Clave fue analizado y estudiado en diversas reuniones de trabajo celebradas en el seno de la Comisión negociadora de Igualdad creada en Tiger.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad es un grupo de trabajo creado para mejorar la situación de igualdad en la empresa, y está configurado por representantes tanto de la empresa como por representantes de trabajadoras/es. Las personas que lo componen son:

- En representación de la empresa:
 - Mónica Gómez Pedreira (Finance Director & Business Manager)
- En representación de las personas trabajadoras:
 - Isabel Fernández Rodríguez (CC.OO.)

En una segunda fase, y a la vista del Informe Diagnóstico, se han celebrado reuniones de trabajo donde se han desarrollado discusiones sobre los resultados obtenidos del mismo y las medidas posibles que debe contemplar el presente Plan de Igualdad. Se han planteado unos objetivos de mejora generales, incidiendo especialmente en aquellos campos en los que el diagnóstico arroja mayores necesidades en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

Por ello, la Comisión de negociación del Plan de Igualdad ha decidido aprobar dicho plan a 2 de julio de 2020.

EL PLAN DE IGUALDAD

2.1. Definición y objetivo

Según establece el artículo 1.2 del Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

“Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- 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.”*

Así, Tiger concibe un Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas evaluables orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Tiger. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que otras condiciones como su sexo, edad, raza, religión, etc., representen obstáculo alguno y en las mismas condiciones con respecto a retribución, acceso a promoción y formación y uso de las medidas de conciliación a su alcance dentro de la empresa.

Con este Plan de Igualdad, Tiger espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción de la plantilla, la representación de ambos sexos, así como en la medida de lo posible, la corresponsabilidad familiar a través del fomento de medidas de conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras, todo ello orientado a reforzar la Responsabilidad Social Corporativa y a avanzar en el sistema de gestión de los recursos humanos.

2.2. Aplicación del Plan de Igualdad

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad afectará a las personas trabajadoras de Tiger Stores North West Spain que presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo o localizaciones comerciales que tiene repartidos por el territorio.

El diagnóstico se realizó sobre los datos relativos a 2020, por lo que se analizaron los centros de trabajo que se mencionan a continuación, si bien cabe mencionar que el centro de trabajo de Ponferrada fue cerrado después de la época navideña.

Los centros de trabajo son los siguientes:

CENTROS DE TRABAJO Y CONVENIOS DE APLICACIÓN			
CENTROS TRABAJO	NOMBRE CENTRO DE TRABAJO	LOCALIDAD	CONVENIO COLECTIVO
HO	OFICINA	A CORUÑA	COMERCIO VARIO A COR
401	A CORUÑA MÉDICO RGUEZ.	A CORUÑA	COMERCIO VARIO A COR
402	VIGO URZAIZ	VIGO	BAZARES PONTEVEDRA
403	SANTIAGO DE COMPOSTELA	SANTIAGO COMPOSTELA	COMERCIO VARIO A COR
404	LEÓN	LEÓN	COMERCIO METAL LEÓN
405	VALLADOLID CONSTITUCIÓN	VALLADOLID	COMERCIO GRAL VALLAD
406	SANTANDER	SANTANDER	COMERCIO METAL CANTAB
407	PONTEVEDRA	PONTEVEDRA	BAZARES PONTEV
409	A CORUÑA MARINEDA CITY	A CORUÑA	COMERCIO VARIO A COR
410	OURENSE	OURENSE	COMERCIO METAL OUR
411	SALAMANCA	SALAMANCA	COMERCIO GRAL SALAM
412	BURGOS	BURGOS	COMERCIO METAL BURGOS
414	VALLADOLID RIO SHOPPING	VALLADOLID	COMERCIO GRAL VALLAD
415	PONFERRADA CC EL ROSAL	PONFERRADA	COMERCIO METAL LEÓN
416	NARON CC ODEÓN	NARON	COMERCIO VARIO A COR
417	VIGO GRAN VÍA	VIGO	BAZARES PONTEV
418	A CORUÑA CALLE REAL	A CORUÑA	COMERCIO VARIO A COR
419	SEGOVIA	SEGOVIA	COMERCIO GRAL SEG
420	LUGO	LUGO	COMERCIO METAL LUGO

Tiger se compromete a poner los medios oportunos para dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno y fuera de la organización cuando así proceda para contribuir a la promoción de la igualdad en la sociedad.

Además, pondrá los medios necesarios, tanto materiales como humanos, al servicio del Plan de Igualdad, siendo la empresa la principal responsable de la ejecución del mismo.

Este Plan de Igualdad nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo, con fin continuista. Tendrá una vigencia inicial de cuatro años a partir de su aprobación. Transcurrido este plazo será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

Cualquier cambio en el Plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión de Igualdad.

2.3. Estructura del Plan de Igualdad

Como ya se ha comentado previamente, y de acuerdo al RD-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Plan de Igualdad se estructura en seis áreas distintas que abarcan todos los aspectos analizados en el diagnóstico:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- 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 cada una de estas áreas se definen los objetivos y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, las personas destinatarias, así como la persona o departamento responsable de su puesta en marcha, el plazo para realizarlo y el indicador o método de evaluación que nos va a permitir analizar su eficacia.

Debemos tener en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de Tiger y en todas las políticas que se desarrollan en la empresa, algunas acciones asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A) Área de selección y contratación

Según se comprobó en el Informe Diagnóstico, Tiger trabaja con una metodología y procedimientos en cuanto a procesos de selección y contratación, a través de los cuales, determina como dar respuesta a necesidad de cobertura de movimientos de plantilla.

Habitualmente se generan de forma principal, por la necesidad sobrevenida de tener que dar cobertura a nuevos centros de trabajo, apertura de nuevas tiendas o localizaciones, también para la realización de selección de personal que cubra situaciones de baja por incapacidad o por permisos como los de nacimiento, cuidado de menores, etc.

Estos procedimientos varían según si la selección de personal se realiza para incorporaciones en tienda o en oficina.

Se inician los procesos a través de una solicitud al área de recursos humanos, por parte de la persona responsable del puesto que se ha de cubrir o la persona responsable de la tienda en cada caso.

Tras la realización del análisis de situación se toma la decisión de iniciar el proceso de selección a través de medios especializados en la publicación de ofertas de empleo.

A su vez la empresa participa en ferias de empleo, colabora con centros de formación o entidades con las que se tienen convenios para acceder a candidaturas de personas en prácticas.

También se utiliza la propia página web de la Compañía para recibir candidaturas a través de un espacio específico (“trabaja con nosotros”).

El proceso de selección se constituye en la realización de varias fases, inicialmente una criba curricular, bajo criterios de evaluación de la adecuación del perfil al puesto a cubrir, Una vez realizada esta criba, se contacta para entrevista telefónica con aquellas personas que sobre su cv pudieran encajar en mayor o menor medida, con el objetivo de confirmar datos curriculares y poder tener un primer contacto de comunicación directa con las personas interesadas. Esta fase es eliminatoria, por lo que aquellas personas que no se adecúen al perfil definido, así como aquellas personas que no consideren interesante el puesto, serán eliminadas del proceso.

Una última fase se desarrolla a través de una entrevista personal o a través de sistema de videoconferencia, donde de forma también visual se pueda evaluar los diferentes niveles competenciales que muestre cada candidatura

Por lo tanto, dentro del área de selección y contratación, se establecen los siguientes objetivos principales:

1. Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo en la empresa.
2. Poner las bases para favorecer una mayor presencia de hombres en las áreas en que tiene menor presencia.
3. Hacer partícipe a las empresas colaboradoras externas del respeto al principio de igualdad en los procesos de selección, haciendo extensivo el compromiso de la compañía en este sentido.

Para avanzar en el desarrollo de estos grandes objetivos se realizarán las siguientes medidas:

1- AREA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN Y CONTRATACION			
1.1-Objetivo Específico: Incluir el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la selección para el acceso a la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1.1- Publicitar en las ofertas de trabajo, el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades	Número de ofertas publicadas	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
1.1.2- Celebración de acuerdos de prácticas con centros de formación profesional, favoreciendo la incorporación de hombres que formen parte de cada curso y motivándoles a la incorporación al mercado en este sector.	% incorporación de hombres en prácticas en áreas infrarepresentadas	RRHH	A partir del año académico 2021-2022

1.2- Objetivo específico: Avanzar hacia una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los diferentes grupos, puestos de la empresa y la estructura directiva			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.2.1- En la revisión anual del Plan, informar a la comisión de seguimiento de la composición de la plantilla por puesto y sexo.	Documento de seguimiento de las acciones del plan de igualdad	RRHH – Dirección	Desde la primera revisión en 2022
1.2.2- En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad para aquellos procesos donde alguno de los sexos tiene poca representación, priorizar la contratación de mujeres/hombres según el caso.	% de procesos de selección con finalistas masculinos	RRHH	Se analizará desde la firma, durante toda la vigencia del plan
1.2.3- Dar a conocer las vacantes a cubrir internamente y transparencia en los requisitos, promoviendo su cobertura por el sexo menos representado ante situaciones de empate, en función del requerimiento técnico, del rendimiento y del cumplimiento de objetivos	Nº de mujeres y hombres de la plantilla que cubren las vacantes de los diferentes puestos.	RRHH	Se realizará desde la firma, durante toda la vigencia del plan

B) Área de clasificación profesional

En lo que se refiere a la clasificación profesional, estamos ante una organización con una estructura bastante plana, con pocos niveles jerárquicos y dos grandes áreas a diferenciar.

Área de ventas o de contacto directo con el cliente, todo el personal de tienda en cualquiera de sus niveles profesionales, ya sean ayudantes de dependienta/e, dependientas/es de segunda o dependientas/es de primera. Los perfiles y niveles de clasificación profesional están orientados a la gestión de esa relación comercial con los clientes, dando atención, solucionando dudas y vendiendo.

Por otro lado se dispone de un área que podemos denominar transversal o de servicios, en el que se integran las áreas de gestión, tanto gestión de recursos, personal y resultados en tienda, como la gestión de los recursos humanos, gestión económica financiera o gestión administrativa.

Entre las diferentes localizaciones que dispone la empresa en las 10 provincias en que está presente, existen ligeras diferencias según los convenios de aplicación en cada caso.

Estas diferencias son de detalle, que se explican por existir en unos convenios la figura de la dependienta/e de segunda, en otros convenios no existe, solamente existe ayudante de dependienta/e, así como otros puestos ligados a la gestión, como encargadas/os, responsables, etc.

No se encuentran en esta área de análisis ninguna necesidad de mejora, puesto que a pesar de la dificultad de convivir con diferentes normativas reguladoras, la empresa actualmente tiene un sistema muy equilibrado en lo que conlleva la gestión de la clasificación profesional, apoyándose en todo momento en la base de convenio que les regula, de forma que se evitan posibles desigualdades por cualquier causa.

Por ello como objetivo el planteamiento tendrá que ser el de mantener el respeto por la legislación reguladora de la clasificación profesional y mantener los sistemas de seguimiento y control de estos que dispone actualmente.

C) Formación

Tiger define y ejecuta programas de formación diseñados a la medida de las necesidades específicas de cada área o persona. Debido a las circunstancias provocadas por la pandemia que se inicia en 2020, afecta directamente a la ejecución de un plan de formación estructurado y con objetivos bien definidos.

De todas formas, el sistema de trabajo en años anteriores y al que se ha vuelto durante este 2021 es el de incorporar a un plan de formación, acciones formativas diseñadas y ejecutadas principalmente de manera interna, dirigidas al desarrollo de competencias en la gestión de equipos, organización y optimización del tiempo, así como gestión comercial. Los procesos y metodologías se diseñan desde la central en Dinamarca y los formadores internos reciben la capacitación allí.

Se dispone de procesos de comunicación que conforman la estructura comunicativa y de gestión diaria, a través de los que recursos humanos tiene de forma constante el contacto con todos los centros de trabajo, para entre otras cosas, determinar oportunidades de desarrollo competencial, así como definir las prioridades para dar cobertura a dichas necesidades de formación

En situaciones en las que se produce una situación de oferta de formación, se comunica internamente a las personas que puedan estar interesadas, a través de correo electrónico. Se determina las personas interesadas, en función del tipo de formación y acorde a los puestos que pueda ir dirigida la acción formativa, es decir, cuando hablamos de formación para encargadas/os, se ofrece a todas las personas que ocupen este puesto.

La participación en las acciones formativas se determina como voluntaria de cada persona, por lo que se propone como necesidad de mejora y se ofrece la posibilidad de desarrollo competencial a cada persona, que decide si participa o no.

La organización de la formación facilita el acceso mayoritario a cualquier persona independientemente de su sexo, puesto, condición, etc., ya que se celebran en el lugar de trabajo, siempre dentro de la jornada laboral.

A la vista del diagnóstico, determinamos que no existen restricciones ni malas prácticas en estos aspectos y, para mejorar el desarrollo profesional del personal de Tiger, se establecen los siguientes objetivos:

1. Sensibilizar a las personas que ocupan puestos de responsabilidad para generar unos hábitos y metodologías de trabajo habituados a seguir cuidando lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades y de trato.
2. Formar e informar al personal en materia de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, para ahondar en la sensibilización de la empresa en esta cuestión.

Las acciones planteadas dentro del Plan de Igualdad de Tiger Stores North West Spain para alcanzar los objetivos establecidos, directamente relacionados con la formación son:

2-AREA DE ACTUACIÓN:		FORMACIÓN	
2.1. Objetivo Específico: Sensibilizar y formar en igualdad de género al personal de Tiger			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
2.1.1- En la revisión anual del Plan de Igualdad, informar a la comisión de seguimiento del grado de participación en cursos de formación diferenciando sexos	Documento de seguimiento de las acciones del plan de igualdad	RRHH	Desde la primera revisión en 2022
2.1.2- Comunicación clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a esta.	Acciones y vías de difusión	RRHH	Desde la firma y durante la vigencia del Plan
2.1.3-Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de los planes.	Nº de personas formadas de la Comisión de Seguimiento.	Dirección – RRHH	Durante 2021
2.1.4- Realizar acciones formativas en materia de igualdad, que sensibilicen y también ofrezcan una metodología que garantice que los mandos intermedios toman decisiones bajo criterios de igualdad.	Valoraciones de las acciones formativas	RRHH	Durante 2021

D) Promoción Profesional

Conforme a lo analizado en el diagnóstico de igualdad de trato y oportunidades en Tiger Store North West Spain, ante situaciones de promoción profesional dentro de la Compañía, realiza un análisis de las necesidades del puesto a cubrir, con el objetivo de tener bien definidas las adecuadas competencias o conocimientos técnicos requeridos a una persona que pueda ser candidata a ocupar dicho puesto.

Si a través del sistema interno de evaluación del desempeño se estima que puede haber personal en plantilla que promocióne a dicho puesto, se desarrolla un análisis objetivo de su potencial de desarrollo técnico y competencial, tanto a corto, medio, como largo plazo, conforme al puesto que se pretende cubrir.

Los requisitos que principalmente se tienen en cuenta para asentar una promoción profesional se sustentan en:

- Valoración del desempeño diario
- Capacidad de gestión de tareas y de equipos
- Evaluación de desempeño de últimos 6 meses.

El proceso de evaluación de desempeño se determina a través de las personas responsables de cada área, que preparan su evaluación de quienes integran sus equipos. A su vez, en conjunto área manager y recursos humanos, determinan las evaluaciones de desempeño de las encargadas/os de tienda.

Las personas que intervienen en la toma de decisiones sobre la promoción interna son:

- Dirección financiera y de negocio
- Dirección de operaciones
- Responsables de recursos humanos
- Área mánager

Cuando la naturaleza de la vacante permite que se ofrezca la posibilidad de iniciar un proceso de promoción interna para cubrir el puesto, se comunica a la plantilla o a quienes pueda resultar de interés, a través de correo electrónico interno.

Del análisis tanto de la plantilla actual, como del histórico de las promociones profesionales, se puede observar que las responsabilidades familiares no suponen o no han supuesto hasta ahora, influencia en la toma de decisiones sobre promociones dentro de la empresa

Los objetivos en el área de promoción para afianzar la igualdad de oportunidades en Tiger son los siguientes:

1. Garantizar la equidad en la toma de decisiones de las personas que ocupan de puestos de responsabilidad y gestión de equipos, darles apoyo y formarles para que tengan sensibilidad adecuada al compromiso que la Compañía guarda con respecto a la igualdad.
2. Fomentar la participación de las personas que ya están trabajando en la Organización, con el objetivo de hacerles partícipes de posibilidades de mejora y desarrollo profesional en la empresa.

Las acciones planteadas dentro del Plan de Igualdad de Tiger Stores North West Spain para alcanzar los objetivos establecidos, directamente relacionados con la promoción profesional son:

3-AREA DE ACTUACIÓN:		PROMOCIÓN	
3.1 Objetivo Específico: Eliminar las barreras para la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
3.1.1- Elaborar e implantar un cuestionario de promoción para todas aquellas personas de la plantilla que deseen cambiar o promocionar de puesto de trabajo.	Cuestionario elaborado. Nº de cuestionarios entregados.	RRHH	Implantación en enero 2022
3.1.2- Elaborar cursos enfocados a posibles promociones y especialmente relacionado con la gestión del tiempo, gestión de equipos y liderazgo	Plan de formación	RRHH	Plan de formación 2022
3.2 Objetivo Específico: Establecer criterios claros, no discriminatorios, abiertos y objetivos que faciliten la promoción interna			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
3.2.1- Adoptar la medida de acción positiva que en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia el género menos representado en el ascenso a puestos o grupos profesionales en las que estén subrepresentadas	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de promociones por aplicación de la acción positiva.		

E) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Para alcanzar la plena igualdad debemos partir de la realidad actual de la empresa, sus condiciones horarias, de jornada y retribución.

Según lo observado en el Informe Diagnóstico, Tiger cuenta con una plantilla fundamentalmente dividida en dos grandes áreas, el área de ventas y atención al cliente y que supone la gran mayoría del conjunto de personas trabajadoras de la Compañía, por otro lado, una serie de áreas de soporte transversal, administrativo, de gestión de recursos, económico, personal, etc.

Las condiciones de trabajo son diferentes entre el personal que está en tienda, ya que tienen que adaptarse a una serie de turnos y horarios para ofrecer el servicio al cliente y el horario suele ser de lunes a sábado. En estos casos existe un porcentaje importante de personas que tienen jornada reducida, fundamentalmente porque sus puestos están diseñados para dar cobertura y complementar las necesidades de servicio de cada tienda o localización. La toma de decisiones sobre el volumen de jornada trabajada o los turnos, son las mismas e indiferentes entre mujeres y hombres.

En los trabajos en oficina, el horario de la jornada suele ser de lunes a viernes en horario partido de mañana y tarde, normalmente a tiempo completo.

Existe igualdad de turnos en jornada partida, sin distinciones por sexo. También el análisis retributivo muestra la igualdad entre mujeres y hombres, ya que el salario se recibe en función de la categoría y funciones adheridas al puesto, sin diferencias debidas al sexo u otras características discriminatorias. En todos los casos de personal de “primera línea” estamos ante niveles salariales ajustados a convenio, tanto en lo referido a la base, como a los complementos.

Solo las personas con responsabilidad sobre tiendas, áreas o centros tienen un complemento por objetivos. Este complemento, tal como se abordó en la negociación del diagnóstico, se dispone a través de criterios objetivos, sin ningún tipo de criterio sexista.

Se utiliza conceptos de la escala de puestos y su consiguiente categoría en convenio, por lo que la subdivisión se organiza de la siguiente manera:

- Dirección: Donde se incluyen los puestos directivos de la Compañía, tanto a nivel del área productiva y de servicio, como del área económica financiera.
- Responsables: En esta categoría se incluyen las personas que dirigen áreas de operaciones (Área Manager) o son responsables de su área de actividad
- Administración: Puestos de gestión administrativa, tanto económica, como de recursos humanos.
- Responsables de tienda: Personal de gestión de equipos y organización de tienda en cada centro de trabajo.
- Dependientas/es: Personal de venta y atención al cliente en tienda.
- Ayud. Dependienta/e: Personal auxiliar y de soporte a las dependientas/es para completar labores dentro de la tienda.

En algunos convenios se separan dependientas/es de primera y dependientas/es de segunda, hemos incorporado a aquellas personas con categoría “de primera”, dentro del apartado dependientas/es, mientras que aquellas personas con categoría “de segunda”, están en el cuadrante de ayudantes de dependienta/e.

Por ello, a pesar de ser un área que conlleva un especial cuidado en su análisis, se puede considerar que no es para Tiger problemática el área de Condiciones de Trabajo y se establecen una serie de objetivos que ayuden a mantener la actual situación de Igualdad:

1. Procurar la Igualdad entre mujeres y hombres en la distribución de jornadas, horarios y demás condiciones adheridas a los distintos puestos y categorías profesionales.
2. Establecer un sistema de retribución acorde a las funciones, responsabilidades y demás características del puesto, independientemente de su sexo, edad u otras condiciones discriminatorias.

Valoración de puestos de trabajo.

El concepto de igualdad retributiva se sustenta en el análisis de puestos de igual valor, de forma que a través de sistemas objetivos seamos capaces de auditar el sistema salarial utilizado, no solo desagregado por sexos, también con un enfoque de valoración de puestos conforme a su valor.

Tiger dispone de un sistema de análisis y descripción de puestos de trabajo, sobre el que se ha definido la siguiente valoración de puestos, para ello en primer lugar vamos a determinar los puestos que existen en Tiger, sobre los que posteriormente trabajaremos:

- Dirección
- Responsables
- Administración
- Responsables de tienda
- Dependientas/es
- Ayud. dependientas/es

La estructura de los puestos se analiza desde un enfoque con diferentes visiones:

- 1- Misión del puesto
- 2- Definición de funciones generales (ver documento de descripciones de puestos)
- 3- Análisis de valoración de puestos:
 - a. Conocimientos y aptitudes
 - b. Responsabilidad
 - c. Esfuerzo
 - d. Condiciones de trabajo

Se utiliza el sistema de puntos por factor, sobre un total de 100 puntos como máximo, siendo los valores máximos de cada bloque de factores, según el porcentaje de peso que se otorga a cada factor, según se explica a continuación.

Factores de la valoración de puestos de trabajo

Conocimientos y aptitudes:

Tiene un peso sobre el total de 25%

Formación académica

Nivel de estudio académicos preciso para poder desempeñar adecuadamente las funciones incluidas en el puesto

Conocimientos específicos

Conocimientos teórico - prácticos, que no se refieren a la formación académica, que son necesarios para poder desempeñar adecuadamente las funciones y tareas incluidas en el puesto

Experiencia profesional - laboral

Experiencia previa necesaria para que una persona aun teniendo una formación académica y/o los conocimientos específicos, pueda desempeñar adecuadamente las funciones y tareas incluidas en el puesto

Esfuerzo:

Tiene un peso sobre el total de 25%

Esfuerzo mental: Nivel de resolución de problemas que exige la realización de las funciones y tareas incluidas en el mismo

Responsabilidad:

Tiene un peso sobre el total de 35%

Responsabilidad orgánica: Número de personas que dependen orgánicamente del ocupante del puesto de trabajo

Responsabilidad económica: Responsabilidad sobre presupuestos económicos que tiene el ocupante en el puesto de trabajo.

Responsabilidad por errores: Importancia de los errores que pueda cometer el ocupante del puesto y probabilidad de que ocurran dichos errores

Condiciones de trabajo:

Tiene un peso sobre el total de 15%

Horario de trabajo: Nivel de resolución de problemas que exige la realización de las funciones y tareas incluidas en el mismo, adaptación de horarios a clientes, etc.

Condiciones generales: Necesidad de desplazamientos o tareas que conlleven un riesgo físico o mental en el desarrollo más eficaz de la actividad laboral

Valoración puestos de trabajo

Dirección

Misión del puesto: Definición, implantación y supervisión de políticas financieras y de gestión, así como estrategia de negocio, garantizando la adecuada gestión de los recursos necesarios para lograr la buena evolución de la compañía.

Tipo	Factor	Género	SVPT	Puntos por valor	Valor puesto
Conocimientos y Aptit.	Formación	Neutro	60	150	110
	Experiencia	Neutro	40	100	90
Esfuerzo	Iniciativa / proactividad	Neutro	50	125	110
	Orientación al logro	Neutro	50	125	110
Responsabilidad	Pensamiento estratégico	Neutro	40	140	120
	Liderazgo	Neutro	30	105	100
	Organización y planificación	Neutro	30	105	100
Condiciones de trabajo	Pensamiento analítico	Neutro	40	60	50
	Flexibilidad	Neutro	30	45	40
	Orientación al cliente	Neutro	30	45	40
TOTAL			400	1000	870

Responsables

Misión del puesto: Gestión diaria de las necesidades de las tiendas, con el objetivo de disponer de los recursos, herramientas y entorno adecuado, para maximizar las ventas e incrementar la rentabilidad, asesorando a los/as encargados/as constantemente.

Tipo	Factor	Género	SVPT	Puntos por valor	Valor puesto
Conocimientos y Aptit.	Formación	Neutro	60	150	110
	Experiencia	Neutro	40	100	90
Esfuerzo	Iniciativa / proact	Neutro	50	125	110
	Orientación al logro	Neutro	50	125	110
Responsabilidad	Liderazgo	Neutro	40	140	110
	Gestión de personas	Neutro	40	140	110
	Org./planificación	Neutro	20	105	60
Condiciones de trabajo	Pens. analítico	Neutro	30	45	35
	Flexibilidad	Neutro	40	60	45
	Orientación al cliente	Neutro	30	45	30
TOTAL			400	1000	810

Administración

Misión del puesto: Dar soporte a la gestión general administrativa y financiera de la organización.

Tipo	Factor	Género	SVPT	Puntos por valor	Valor puesto
Conocimientos y Aptit.	Formación	Neutro	60	150	90
	Experiencia	Neutro	40	100	50
Esfuerzo	Iniciativa / proac	Neutro	50	125	75
	Flexibilidad	Neutro	50	125	75
Responsabilidad	Atención al detalle	Neutro	60	210	120
	Org./planificación	Neutro	40	140	70
Condiciones de trabajo	Pens. analítico	Neutro	30	45	35
	Trabajo en equipo	Neutro	40	60	30
	Orientación cliente	Neutro	30	45	30
TOTAL			400	1000	575

Responsables de tienda

Misión del puesto: Planificar y organizar las actividades de tienda, asignando y delegando funciones del personal, siguiendo las directrices de la empresa a fin de maximizar los resultados de la tienda.

Tipo	Factor	Género	SVPT	Puntos por valor	Valor puesto
Conocimientos y Aptit.	Formación	Neutro	60	150	70
	Experiencia	Neutro	40	100	60
Esfuerzo	Iniciativa / proac	Neutro	50	125	65
	Flexibilidad	Neutro	50	125	65
Responsabilidad	Liderazgo	Neutro	40	140	80
	Gestión de personas	Neutro	40	140	80
	Org/planificación	Neutro	20	105	40
Condiciones de trabajo	Orientación logro	Neutro	40	60	30
	Orientac. cliente	Neutro	60	90	50
TOTAL			400	1000	540

Dependiente/e

Misión del puesto: Atención y asesoramiento al cliente utilizando las técnicas adecuadas para realizar el cierre de operaciones de venta de forma eficaz.

Tipo	Factor	Género	SVPT	Puntos por valor	Valor puesto
Conocimientos y Aptit.	Formación	Neutro	60	150	75
	Experiencia	Neutro	40	100	40
Esfuerzo	Iniciativa / proact	Neutro	50	125	65
	Flexibilidad	Neutro	50	125	60
Responsabilidad	Org/planificación	Neutro	100	350	175
Condiciones de trabajo	Orientación al logro	Neutro	30	45	25
	Trabajo en equipo	Neutro	30	45	25
	Orientación al cliente	Neutro	40	60	30
TOTAL			400	1000	495

Ayud. Dependienta/e

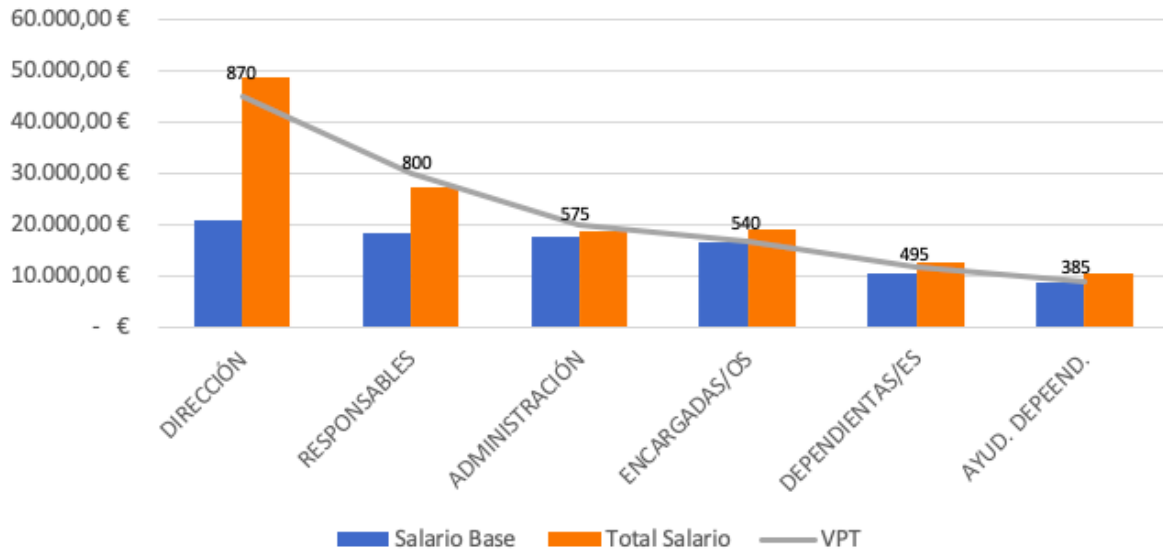
Misión del puesto: Dar soporte a dependientas/es en sus funciones, asumiendo a su vez tareas de atención al cliente y venta.

Tipo	Factor	Género	SVPT	Puntos por valor	Valor puesto
Conocimientos y Aptit.	Formación	Neutro	60	150	50
	Experiencia	Neutro	40	100	25
Esfuerzo	Iniciativa / proac	Neutro	50	125	45
	Flexibilidad	Neutro	50	125	45
Responsabilidad	Org/planificación	Neutro	100	350	150
Condiciones de trabajo	Trabajo equipo	Neutro	50	75	35
	Orientac. cliente	Neutro	50	75	35
TOTAL			400	1000	385

Resumen comparativo

Tipo	Dirección	Rbles.	Admón	Encarg.	Depend.	Ay. Dep.
Conocimientos y aptitudes	200	200	140	130	115	75
Esfuerzo	220	220	150	130	125	90
Responsabilidad	320	280	190	200	175	150
Condiciones	130	110	95	80	80	70
TOTAL	870	810	575	540	495	385

En la gráfica comparativa se observa como con respecto a los salarios efectivos, los valores de los puestos se encuentran totalmente equilibrados con el nivel del valor de cada puesto de trabajo.



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

Dentro del Plan de Igualdad es requisito recoger expresamente la necesidad de alcanzar el equilibrio entre la vida laboral y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras de Tiger.

La empresa, por tanto, busca con las acciones a desarrollar en esta área mejorar las condiciones ya establecidas en la legislación vigente para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Como vimos en el diagnóstico, por parte de la empresa hay buena voluntad de adaptar y favorecer la conciliación tanto a hombres como mujeres; sin embargo, no existe un protocolo generalizado y formal al respecto.

La realidad organizacional de un sector en el que los contratos de jornadas inferiores al 100%, facilitan la conciliación y el ejercicio corresponsable. En ningún caso las cargas familiares son un impedimento para la participación profesional en los ámbitos que se estimen.

En este sentido, se han definido cuatro objetivos:

1. Informar de las medidas de conciliación existentes a toda la plantilla de Tiger.
2. Garantizar que hombres y mujeres puedan acogerse a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin distinción de sexo, antigüedad o tipo de contrato, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
3. Analizar la posibilidad de ampliar la oferta de medidas de conciliación a disposición de la plantilla, más allá de las legalmente establecidas.
4. Identificar las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, desde el momento de la entrevista inicial a la incorporación a la Compañía.

Se plantean las siguientes acciones específicas para la consecución de estos objetivos:

4- AREA DE ACTUACIÓN:		CONCILIACIÓN	
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
4.1 Objetivo Específico: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres			
4.1.1- Posibilitar la unión del permiso de paternidad con dos semanas de vacaciones, siempre que sea posible por la organización del servicio y el trabajador haya informado en el momento de planificación anual de las vacaciones.	Nº de personas que se han acogido a esta medida Nº de permisos de paternidad.	Dirección – RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
4.1.2- Realización de campañas específicas en materia de corresponsabilidad, para sensibilizar a la plantilla masculina y para informar de las ayudas existentes en esta materia.	Nº de campañas realizadas relacionadas con la corresponsabilidad.	Dirección – RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
4.1.3- Adaptación de jornada, para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, siempre que justifique la imposibilidad de asistir fuera del horario laboral y sea posible por las condiciones del servicio y organización de la empresa.	Nº de licencias solicitadas para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Nº de horas disfrutadas por cada persona que ha solicitado esta licencia.	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
4.2 Objetivo Específico: Mejorar las medidas legales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
4.2.1- Aumentar de dos a tres años la excedencia para el cuidado de familiares dependientes debidamente justificado cuando por criterios de antigüedad tengan derecho en función del convenio colectivo aplicable.	Nº de mujeres u hombres que se acojan a esta medida	Dirección – RRHH	A partir de 2022

G) Infrarrepresentación

En el informe diagnóstico se plasma una clara diferencia entre la presencia de los dos sexos en la plantilla, así como las áreas o departamentos donde existe esta diferencia.

Como se viene expresando en este Plan de Igualdad, tanto el sector, como el tipo de actividad de la Compañía, se encuentran en un escenario donde la presencia mayoritaria femenina es una realidad socio cultural.

Desde Tiger solamente se puede incidir en su responsabilidad social empresarial, para intentar influir en el entorno y poco a poco ir generando un contexto en el que la presencia de hombres en el sector sea más relevante que la actual.

No se encuentran metodologías que dificulten la incorporación de hombres a la empresa y la participación de hombres en los procesos selectivos es muy baja en general, por lo que resulta complicado conseguir equilibrar los datos de presencia.

De cara a intentar orientar los esfuerzos de Tiger en la mejora de los niveles de representatividad por sexos, señalamos los siguientes objetivos:

1. Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales.
2. Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a puestos donde están infrarrepresentadas/os.

Tras el análisis, se visibiliza que las carencias en representación, se encuentra por las dificultades en el acceso a candidaturas de ambos sexos, por ello se plantean las siguientes acciones específicas, ya definidas en el punto 1 de selección y contratación:

1.2- Objetivo específico: Avanzar hacia una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los diferentes grupos, puestos de la empresa y la estructura directiva.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.2.1- En la revisión anual del Plan, informar a la comisión de seguimiento de la composición de la plantilla por puesto y sexo.	Documento de seguimiento de las acciones del plan de igualdad	RRHH – Dirección	Desde la primera revisión en 2022
1.2.2- En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad para aquellos procesos donde alguno de los sexos tiene poca representación, priorizar la contratación de mujeres/hombres según el caso.	% de procesos de selección con finalistas masculinos	RRHH	Se analizará desde la firma, durante toda la vigencia del plan
1.2.3- Dar a conocer las vacantes a cubrir internamente y transparencia en los requisitos, promoviendo su cobertura por el sexo menos representado ante situaciones de empate, en función del requerimiento técnico, del rendimiento y del cumplimiento de objetivos	Nº de mujeres y hombres de la plantilla que cubren las vacantes de los diferentes puestos.	RRHH	Se realizará desde la firma, durante toda la vigencia del plan

H) Retribuciones

El diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en Tiger muestra un detalle sobre los salarios que se lleva a cabo a través de los siguientes esquemas

Todos los salarios fijos de las categorías profesionales relacionadas con la atención al público y la venta en tienda están en niveles marcados por el convenio, perciben también los complementos señalados expresamente en cada convenio regulador de aplicación según la provincia.

Existe un complemento por objetivos o acuerdos de mejora voluntaria, para determinados puestos de dirección o mandos intermedios, que van ligados a la responsabilidad asociada al puesto, así como a los resultados de los centros de negocio que gestionen.

Los niveles retributivos son los siguientes:

Los datos de la auditoría salarial muestran los siguientes importes generales:

Los datos de la auditoría salarial muestran los siguientes **importes anuales normalizados:**

MEDIA IMPORTES EQUIPARADOS	Nº	SALARIO BASE EQ	Tot COMPL.SAL EQ	TOTAL SALARIO EQ
TOTAL		-0,7%	2,7%	0,6%
Hombre	23	15.846,39 €	8.765,64 €	24.612,03 €
Mujer	105	15.740,67 €	9.007,75 €	24.748,42 €

Los datos de salario base en la Compañía muestran datos globales de brecha inexistente, con una diferencia inferior al 1% (0,6%).

No se observan diferencias que generen brecha salarial. En el dato global de plantilla se obtienen datos de equilibrio prácticamente total.

MEDIANA IMPORTES EQUIPARADOS	Nº	SALARIO BASE EQ	Tot COMPL.SAL EQ	TOTAL SALARIO EQ
TOTAL		-2%	-10%	-4%
Hombre	23	16.135,95 €	5.952,36 €	22.088,31 €
Mujer	105	15.814,41 €	5.418,36 €	21.232,77 €

Los datos de las medianas de los salarios y complementos salariales normalizados o equiparados suponen una diferencia del 4% entre ambos sexos.

El análisis de datos de los hombres es más complejo dado que son pocos en el global y a través de pocos salarios se puede desviar el resultado del conjunto.

Media de los salarios efectivos

MEDIA IMPORTES EFECTIVOS	Nº	SALARIO BASE EF	Tot COMPL.SAL EF	TOTAL SALARIO EF
TOTAL		1%	3%	2%
Hombre	23	12.260,15 €	8.708,22 €	20.968,37 €
Mujer	105	12.365,13 €	8.954,16 €	21.319,29 €

En lo referido a salarios realmente percibidos, estamos en datos de muy importante equilibrio, hay una diferencia de 2% solamente a favor de las mujeres, con un 1% de diferencia cuando hablamos de salario base.

Es una organización con un importante nivel de empleo de jornada reducida y sin embargo los salarios efectivos son equilibrados.

MEDIANA IMPORTES EFECTIVOS	Nº	SALARIO BASE EF	Tot COMPL.SAL EF	TOTAL SALARIO EF
TOTAL		0%	-10%	-3%
Hombre	23	12.101,96 €	5.952,36 €	18.054,32 €
Mujer	105	12.101,96 €	5.418,36 €	17.520,32 €

La mediana de estos importes efectivos también muestra equilibrio, tal y como ya comentamos en el punto anterior, los datos de los hombres en ocasiones nos encontramos con dificultades para que no se distorsionen por ser pocos los hombres en general y en varios departamentos en concreto.



Los datos de salario base en la Compañía muestran datos globales de brecha inexistente, con una diferencia inferior al 1% (0,67%). Incluso esta diferencia es inferior si tenemos en cuenta el dato de la mediana, que supone un 0,2% aproximadamente.

No se observan diferencias que generen brecha salarial. En el dato global de plantilla se obtienen datos de equilibrio prácticamente total.

I) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En la actualidad Tiger Stores North West Spain, cuenta en su manual del empleado con dos puntos donde expresamente se rechaza el acoso laboral y sexual en el trabajo, así como acoso por parte de clientes, determinando en cada caso con exactitud cuales son los procedimientos a seguir.

La Dirección de Tiger, consciente de la necesidad de abordar la cuestión relativa al acoso, tanto sexual, por razón de sexo como moral en el trabajo, en sus diversas vertientes y manifestaciones, de conformidad con la legislación vigente, y sin perjuicio de las responsabilidades que puedan exigirse por la vía penal, considera que es conveniente, crear, implantar y divulgar un Protocolo que sirva como instrumento definidor de dichas situaciones, al mismo tiempo que permita establecer un sistema o cauce de actuación procedimental cuando dichas situaciones de acoso se produzcan.

Por tanto, persiguiendo dotar a toda la plantilla de un recurso que garantice el apoyo y la seguridad ante hechos totalmente inaceptables, como pudieran ser aquellos considerados de acoso sexual o por razón de sexo, se disponen los siguientes objetivos:

1. Posicionarse de forma clara e inequívocamente como una organización contraria y opuesta a cualquier comportamiento en este sentido.
2. Dar difusión entre la plantilla, independientemente del nivel jerárquico o departamento al que pertenezca, al protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

A continuación, se plantean algunas medidas de acción para sentar las bases en cuanto a la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y moral en Tiger:

5 AREA DE ACTUACIÓN:		AREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO	
5.1 Objetivo Específico: Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
5.1.1 Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideraran justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales, los centros de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.	Nº de mujeres a la que se ha aplicado la medida	Dirección	Desde la entrada en vigor del protocolo de protección contra el acoso sexual y/o por razón de sexo
5.1.2.- Informar a la comisión de seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratado y las medidas adoptadas.	Acta a la comisión en la que se refleja la información.	Responsable de la instrucción de los casos	Desde que se publique el protocolo
5.1.3.- Elaborar y consensuar en el seno de la comisión de seguimiento un procedimiento para casos de violencia de género	Hacer procedimiento	Dirección	Desde la firma, durante año 2021
5.1.4- Sensibilización e información a la plantilla en materia de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo y difusión del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Sensibilizaciones realizadas	RRHH	Plan de formación 2022
5.1.5 En el caso de movilidad geográfica por violencia de género, y con el objetivo de hacer efectiva su protección social integral, se abonarán 300€ como ayuda para los gastos correspondientes a desplazamiento de la trabajadora y menores a cargo (una vez se tenga conformidad oficial de situación de violencia de género) en caso de que se mude a un lugar en el que Tiger tenga centro de trabajo.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado	RRHH	Desde la aprobación del protocolo contra el acoso

Además de todo lo anterior, se prevén una serie de actuaciones en materia de salud laboral, sensibilización y comunicación para mejorar en materia de igualdad en la compañía:

6-AREA DE ACTUACIÓN:		SALUD LABORAL	
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
6.1.1- Entregar en revisión anual el informe de siniestralidad y de valoración de los riesgos de los puestos de trabajo en la comisión de igualdad	Informe de siniestralidad y valoración de riesgos	RRHH Mutua Servicio de PRL	Desde la primera revisión del Plan de igualdad 2022

7-ÁREA DE ACTUACION		SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
7.1.1 Continuar revisar el uso del lenguaje y de las imágenes no sexista en todos los documentos internos y externos de la empresa.	Nº de documentos revisados /nº de documentos	RRHH	Desde la firma del plan y durante su vigencia
8.1.2 Realizar convenios de colaboración con aquellas entidades que se dedican a la atención y asesoramiento laboral de mujeres víctimas de violencia de género	Nº de convenios de colaboración	RRHH	A partir de 2022
8.1.4- Publicar en las redes internas el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo	El Plan editado en la Web y difundido. Actividades realizadas para la difusión interna y externa.	Dirección - RRHH	Desde la firma

PLAN DE ACCIÓN

En cada área de intervención se ha ido marcando el plazo de ejecución de las respectivas medidas de acción que se deberán poner en marcha, lo cual servirá como “checklist” a efectos del seguimiento y evaluación del plan.

Las medidas prioritarias que la empresa se compromete a llevar a cabo en la primera fase de aplicación del presente Plan de Igualdad, durante el presente año 2021, son las siguientes:

1- AREA DE ACTUACIÓN:		SELECCIÓN Y CONTRATACION	
1.1-Objetivo Específico: Incluir el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la selección para el acceso a la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1.1- Publicitar en las ofertas de trabajo, el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades	Número de ofertas publicadas	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
1.1.2- Celebración de acuerdos de prácticas con centros de formación profesional, favoreciendo la incorporación de hombres que formen parte de cada curso y motivándoles a la incorporación al mercado en este sector.	% incorporación de hombres en prácticas en áreas infrarrepresentadas	RRHH	A partir del año académico 2021-2022
1.1.3- Partiendo de la actual descripción y valoración de puestos, en el momento que se publique el desarrollo normativo, adaptar la valoración de puestos para que sirva como herramienta de análisis salarial y cumpla con las disposiciones legales pertinentes	Sistema de valoración de puestos y descripción de puestos	RRHH	Cuando salga el desarrollo normativo

1.2- Objetivo específico: Avanzar hacia una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los diferentes grupos, puestos de la empresa y la estructura directiva.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.2.1- En la revisión anual del Plan, informar a la comisión de seguimiento de la composición de la plantilla por puesto y sexo.	Documento de seguimiento de las acciones del plan de igualdad	RRHH – Dirección	Desde la primera revisión en 2022
1.2.2- En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad para aquellos procesos donde alguno de los sexos tiene poca representación, priorizar la contratación de mujeres/hombres según el caso.	% de procesos de selección con finalistas masculinos	RRHH	Se analizará desde la firma, durante toda la vigencia del plan
1.2.3- Dar a conocer las vacantes a cubrir	Nº de mujeres y	RRHH	Se realizará desde la

internamente y transparencia en los requisitos, promoviendo su cobertura por el sexo menos representado ante situaciones de empate, en función del requerimiento técnico, del rendimiento y del cumplimiento de objetivos	hombres de la plantilla que cubren las vacantes de los diferentes puestos.		firma, durante toda la vigencia del plan
---	--	--	--

2-AREA DE ACTUACIÓN:		FORMACIÓN	
2.1. Objetivo Específico: Sensibilizar y formar en igualdad de género al personal de TIGER STORES NORTH WEST SPAIN, S.L.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
2.1.1- En la revisión anual del Plan de Igualdad, informar a la comisión de seguimiento del grado de participación en cursos de formación diferenciando sexos	Documento de seguimiento de las acciones del plan de igualdad	RRHH	Desde la primera revisión en 2022
2.1.2- Comunicación clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a esta.	Acciones y vías de difusión	RRHH	Desde la firma y durante la vigencia del Plan
2.1.3-Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de los planes.	Nº de personas formadas de la Comisión de Seguimiento.	Dirección – RRHH	Durante 2021
2.1.4- Realizar acciones formativas en materia de igualdad, que sensibilicen y también ofrezcan una metodología que garantice que los mandos intermedios toman decisiones bajo criterios de igualdad.	Valoraciones de las acciones formativas	RRHH	Durante 2021

3-AREA DE ACTUACIÓN:		PROMOCIÓN	
3.1 Objetivo Específico: Eliminar las barreras para la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
3.1.1- Elaborar e implantar un cuestionario de promoción para todas aquellas personas de la plantilla que deseen cambiar o promocionar de puesto de trabajo.	Cuestionario elaborado. Nº de cuestionarios entregados.	RRHH	Implantación en enero 2022
3.1.2- Elaborar cursos enfocados a posibles promociones y especialmente relacionado con la gestión del tiempo, gestión de equipos y liderazgo	Cuestionario elaborado. Nº de cuestionarios entregados.	RRHH	Implantación en enero 2022
3.2 Objetivo Específico: Establecer criterios claros, no discriminatorios, abiertos y objetivos que faciliten la promoción interna			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
3.2.1- Adoptar la medida de acción positiva que en igualdad de méritos y capacidad	Nº de veces que se ha aplicado la acción	RRHH	Durante la vigencia del Plan

tendrán preferencia el género menos representado en el ascenso a puestos o grupos profesionales en las que estén subrepresentadas	positiva. Nº de promociones por aplicación de la acción positiva.		
---	--	--	--

4- AREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
4.1 Objetivo Específico: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres			
4.1.1- Posibilitar la unión del permiso de paternidad con dos semanas de vacaciones, siempre que sea posible por la organización del servicio y el trabajador haya informado en el momento de planificación anual de las vacaciones.	Nº de personas que se han acogido a esta medida Nº de permisos de paternidad.	Dirección – RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
4.1.2- Realización de campañas específicas en materia de corresponsabilidad, para sensibilizar a la plantilla masculina y para informar de las ayudas existentes en esta materia.	Nº de campañas realizadas relacionadas con la corresponsabilidad.	Dirección – RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
4.1.3- Adaptación de jornada, para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, siempre que justifique la imposibilidad de asistir fuera del horario laboral y sea posible por las condiciones del servicio y organización de la empresa.	Nº de licencias solicitadas para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Nº de horas disfrutadas por cada persona que ha solicitado esta licencia.	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
4.2 Objetivo Específico: Mejorar las medidas legales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
4.2.1- Aumentar de dos a tres años la excedencia para el cuidado de familiares dependientes debidamente justificado cuando por criterios de antigüedad tengan derecho en función del convenio colectivo aplicable.	Nº de mujeres u hombres que se acogan a esta medida	Dirección – RRHH	A partir de 2022

5 AREA DE ACTUACIÓN: ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO			
5.1 Objetivo Específico: Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
5.1.1 Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales, los centros de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a	Nº de mujeres a la que se ha aplicado la medida	Dirección	Desde la entrada en vigor del protocolo de protección contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

la empresa a la mayor brevedad posible.			
5.1.2- Informar a la comisión de seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratado y las medidas adoptadas.	Acta a la comisión en la que se refleja la información.	Responsable de la instrucción de los casos	Desde que se publique el protocolo
5.1.3.- Elaborar y consensuar en el seno de la comisión de seguimiento un procedimiento para casos de violencia de género	Hacer procedimiento	Dirección	Desde la firma, durante año 2021
5.1.4- Sensibilización e información a la plantilla en materia de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo y difusión del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Sensibilizaciones realizadas	RRHH	Plan de formación 2022
5.1.5 En el caso de movilidad geográfica por violencia de género, y con el objetivo de hacer efectiva su protección social integral, se abonarán 300€ como ayuda para los gastos correspondientes a desplazamiento de la trabajadora y menores a cargo (una vez se tenga conformidad oficial de situación de violencia de género) en caso de que se mude a un lugar en el que Tiger tenga centro de trabajo.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicando	RRHH	Desde la aprobación del protocolo contra el acoso

6-ÁREA DE ACTUACIÓN: SALUD LABORAL			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
6.1.1- Entregar en revisión anual el informe de siniestralidad y de valoración de los riesgos de los puestos de trabajo en la comisión de igualdad	Informe de siniestralidad y valoración de riesgos	RRHH Mutua Servicio de PRL	Desde la primera revisión del Plan de igualdad 2022

7-ÁREA DE ACTUACIÓN SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
7.1.1 Continuar revisar el uso del lenguaje y de las imágenes no sexista en todos los documentos internos y externos de la empresa.	Nº de documentos revisados /nº de documentos	RRHH	Desde la firma del plan y durante su vigencia
8.1.2 Realizar convenios de colaboración con aquellas entidades que se dedican a la atención y asesoramiento laboral de mujeres víctimas de violencia de género	Nº de convenios de colaboración	RRHH	A partir de 2022
8.1.4- Publicar en las redes internas el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión de este.	El Plan editado en la Web y difundido. Actividades realizadas para la difusión interna y externa.	Dirección - RRHH	Desde la firma

VIGENCIA, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se ha fijado por la Comisión negociadora una **vigencia de 4 años** desde la firma del presente Plan de Igualdad de Tiger Stores North West Spain, S.L., en concordancia con lo dispuesto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Por lo tanto, la vigencia del presente Plan se extenderá desde el día 02/07/2021 hasta el 01/07/2025.

El artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, estipula que 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.

En este sentido, se constituyó en fecha 2 de julio de 2021 la **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Tiger North West Spain, S.L.**, que estará integrada por las siguientes personas:

Por la Representación de la Empresa

D^a Mónica Gómez Pedreira

Por la Representación Legal de las personas Trabajadoras

D^a Isabel Fernández Rodríguez

Equipo consultor externo

GRUPO CLAVE SERVICIOS LABORALES, S.L.

La Comisión de Evaluación y seguimiento ha aprobado con fecha 2 de julio de 2021 un calendario de revisión del Plan de Igualdad, fijándose una revisión anual durante la vigencia del mismo, puesto que tal y como se determina legalmente, al menos se debe realizar una evaluación intermedia y otra final.

CALENDARIO DE REVISIONES
MAYO-JUNIO 2022
MAYO-JUNIO 2023
MAYO-JUNIO 2024
MAYO-JUNIO 2025

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

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

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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

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

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.”

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE TIGER STORES NORTH WEST SPAIN, S.L.

Artículo 1. Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

Ambas partes negociadoras se reconocen con capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Artículo 2. Composición

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará integrada por representantes de las trabajadoras y trabajadores y por representantes de la empresa, que en caso de ser necesario realizar alguna votación, ostentarán cada parte el 50% de los votos. Por lo que se refiere al reparto de los votos por la parte social, el mismo se realizará conforme a los índices de representatividad y niveles de legitimación de la comisión negociadora, se designarán, sustituirán o revocarán en la forma que decidan las respectivas organizaciones.

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de personal asesor en cuantas materias sean de su competencia, que podrán asistir a las sesiones con voz, pero sin voto, y se designarán libremente por cada una de las partes.

Artículo 3. Funciones

La Comisión de Seguimiento y Evaluación ostentará las siguientes funciones:

- *Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad*
- *Comprobar el grado de ejecución de las medidas incluidas en el Plan*
- *Comprobar la adecuación de las medidas propuestas a la realidad de la empresa*
- *Actualización del Informe Diagnóstico y/o de las medidas del Plan de Igualdad en caso de ser necesario tras una revisión*
- *Reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso, dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos.*

Las partes integrantes de la Comisión deberán actuar con buena fe, orientadas a la supervisión objetiva de la ejecución de las medidas del Plan, y a la adecuación de las mismas a la situación real de la empresa.

Artículo 4. Sistema de seguimiento y evaluación

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá en las sesiones ordinarias previstas, así como en las extraordinarias en caso de ser necesario, de las que se levantará acta.

La comisión deberá elaborar un informe explicativo del grado de cumplimiento de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad después de cada reunión de seguimiento y evaluación, concluyendo si han sido cumplidas en el plazo previsto o no.

Se realizará un análisis exhaustivo del Plan de acción propuesto en el Plan de Igualdad, evaluando el grado de ejecución de las medidas y en qué medida han contribuido a la consecución de los objetivos fijados.

En caso de ser necesario, la comisión podrá decidir reajustar el plazo de consecución de las medidas para tratar de llevarlas a cabo de manera efectiva.

Artículo 5. Calendario de reuniones de revisión

En la primera reunión, se nombrará a la persona que realice las funciones de Secretaría de la Comisión, para cuya elección y destitución se requerirá el voto favorable de la mitad más uno del número total de miembros que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. Su mandato, salvo cese o dimisión, será coincidente con la vigencia del Plan de Igualdad.

Serán funciones principales de la Secretaría, las propias de administración, tales como:

- *realizar la convocatoria de las reuniones,*
- *redactar las propuestas de actas y su custodia una vez aprobadas y firmadas,*
- *remisión de comunicaciones y acuerdos, citaciones, expedir los certificados que le sean solicitados, etc.*

Para el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se reunirá de acuerdo con el calendario pactado entre las partes en concordancia con las medidas y objetivos establecidos, y en todo caso, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final. No obstante, tal y como se estipula en el art. 9.2 del RD 901/2020, el Plan de Igualdad deberá revisarse en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes; esto es, conforme al calendario pactado y cuando sea necesario para reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga el Plan en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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

La convocatoria se entenderá válidamente realizada cuando se efectúe por medio de correo electrónico, fax o carta certificada a las direcciones que se señalan en el acta de constitución.

Las reuniones se celebrarán preferentemente por sistema de videoconferencia.

Las cuestiones que se planteen a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad deberán presentarse de forma escrita, y se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios.

Artículo 6. Quórum y validez de los acuerdos

En caso de ser necesario someter a votación alguna cuestión, los acuerdos, serán tomados por el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes, y tendrán carácter vinculante, comprometiéndose las partes integrantes a su divulgación en sus respectivas organizaciones.

De cada reunión, se levantará Acta en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos, desacuerdos y/o conclusiones que se alcancen. Las Actas serán redactadas por la Secretaría de la Comisión y para su validez, deberán ser aprobadas y firmadas por la persona que ejerce la secretaría, una persona en representación de cada una de las partes.

Artículo 7. Duración y vigencia

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de aprobación de la constitución de esta Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad y el comienzo de una nueva negociación para la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad.

Artículo 8. Confidencialidad

Quienes componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, así como las personas asesoras que participen, tienen obligación de respetar la confidencialidad y sigilo profesional, tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 9. Procedimientos para la solución de conflictos

Para la solución de los conflictos colectivos cuando las partes así lo decidan, incluido para el caso de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento o revisión, recurrirán a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

También podrán adherirse y someterse a los sistemas extrajudiciales de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad. En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

Artículo 10. Sustitución de las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Artículo 11. Modificaciones en el reglamento

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría simple de cada una de las partes de la Comisión, previa solicitud formal de cualquiera de ellas.

Artículo 12. Modificaciones al Plan de Igualdad

Para la modificación del Plan de Igualdad vigente, en caso de ser necesario, la parte interesada en su modificación deberá solicitar de manera formal a la otra parte su intención de modificar el Plan de Igualdad, justificando en todo caso las causas que la motivan a ello, que deben ser reales y de necesaria ejecución.

En el plazo de 10 días hábiles, la comisión de seguimiento y evaluación se reunirá para valorar la solicitud efectuada, y en caso de ser necesario, realizar una votación siguiendo los mismos criterios anteriormente descritos en este Reglamento para adoptar una decisión.

Si se decide modificar el Plan de Igualdad, se negociará de nuevo el contenido a modificar, finalizando con su inscripción y actualización en el registro correspondiente.

Y para los efectos que resulte oportuno, lo firman en A Coruña, a 2 de julio de 2021.

ANEXO I

BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

TIGER STORES NORTH WEST SPAIN



Con el objetivo de dejar constancia de las buenas prácticas en materia de igualdad que la empresa Tiger Stores North West Spain, S.L. viene realizando, se recogen en el presente anexo todas aquellas acciones y medidas que la empresa ya ha puesto en práctica desde hace tiempo y que, por supuesto, continuará realizando.

Para ello, se han diferenciado las áreas de actuación en las que dichas buenas prácticas en materia de igualdad repercuten, diferenciando:

- Selección y contratación
- Promoción
- Conciliación
- Área de violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo
- Salud laboral

En todo caso, TIGER STORES NORTH WEST SPAIN, S.L. se compromete a continuar realizando estas buenas prácticas en materia de igualdad, que han sido incluidas en el presente Anexo al Plan de Igualdad de conformidad con la comisión negociadora, y a los efectos de reconocer el buen actuar de la compañía y su compromiso con la igualdad.

1. ÁREA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
BUENAS PRÁCTICAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE
1.1. Contar con un procedimiento de selección estandarizado utilizando criterios objetivos que no contemplen aspectos de contenido personal ni estereotipos sexistas, garantizando una selección desde la perspectiva de género.	Documentos del procedimiento	Dpto RRHH
1.2. Celebración de acuerdos de prácticas con centros de formación profesional, favoreciendo la incorporación de hombres que formen parte de cada curso y motivándoles a la incorporación al mercado en este sector.	Acuerdos de prácticas	Dpto RRHH

2. ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN		
BUENAS PRÁCTICAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE
2.1. Facilitar a la plantilla que lo solicite voluntariamente el acceso a las vacantes, teniendo preferencia en igualdad de condiciones y competencia, las personas del sexo menos representado en cada puesto y las jornadas parciales.	Nº de mujeres y hombres que soliciten cubrir las vacantes de los diferentes puestos.	Dpto RRHH

3. ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN		
BUENAS PRÁCTICAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE
3.1. Informar a la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación existentes por todos los medios de comunicación interna de la empresa.	Nº de comunicaciones relacionadas con la conciliación realizadas a la plantilla.	Dpto RRHH

4. ÁREA DE ACTUACIÓN: ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO		
BUENAS PRÁCTICAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE
4.1. Realización de un análisis de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y por grupos profesionales con la Mutua. Se facilitará el informe a la comisión de seguimiento en la revisión anual.	Informe de siniestralidad y enfermedad profesional.	Dpto RRHH en colaboración con la Mutua.

5. ÁREA DE ACTUACIÓN: SALUD LABORAL		
BUENAS PRÁCTICAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE
5.1. Evaluación y análisis exhaustivo conjuntamente con la Mutua de las bajas por accidente laboral que se producen en los distintos puestos de trabajo para garantizar que no se descuida la prevención y seguridad en los puestos de trabajo. Se adjuntarán dichos informes en la revisión anual del Plan de Igualdad.	Informe de siniestralidad y enfermedad profesional.	Dpto RRHH en colaboración con la Mutua

5.2. Difusión de información específica de los riesgos y recomendaciones por puesto de trabajo que puedan afectar a las mujeres durante el embarazo o el período de lactancia.	Información de los riesgos y recomendaciones para las mujeres en el embarazo o período de lactancia.	Dpto RRHH
--	--	-----------