

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres

BRICOLAJE BRICOMART (Junio 2016)

FETICO

BRICOMART



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. ESTRUCTURA

3. DEFINICIONES

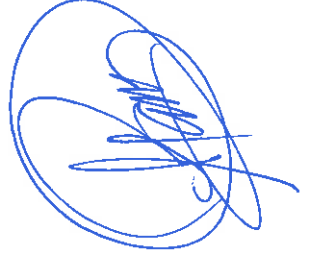
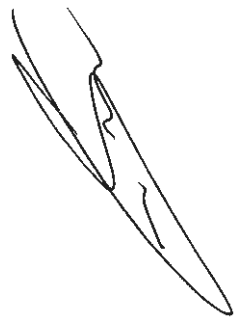
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

5. VIGENCIA

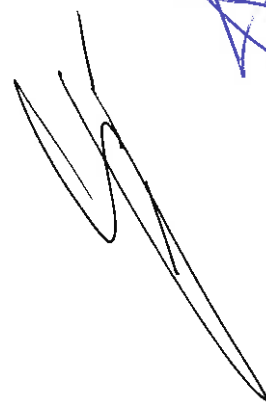
6. OBJETIVOS GENERALES

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



**9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN**



3



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. INTRODUCCIÓN

- ✓ Presentación de la empresa.
- ✓ Compromiso de la empresa con la igualdad.
- ✓ Características generales del plan.

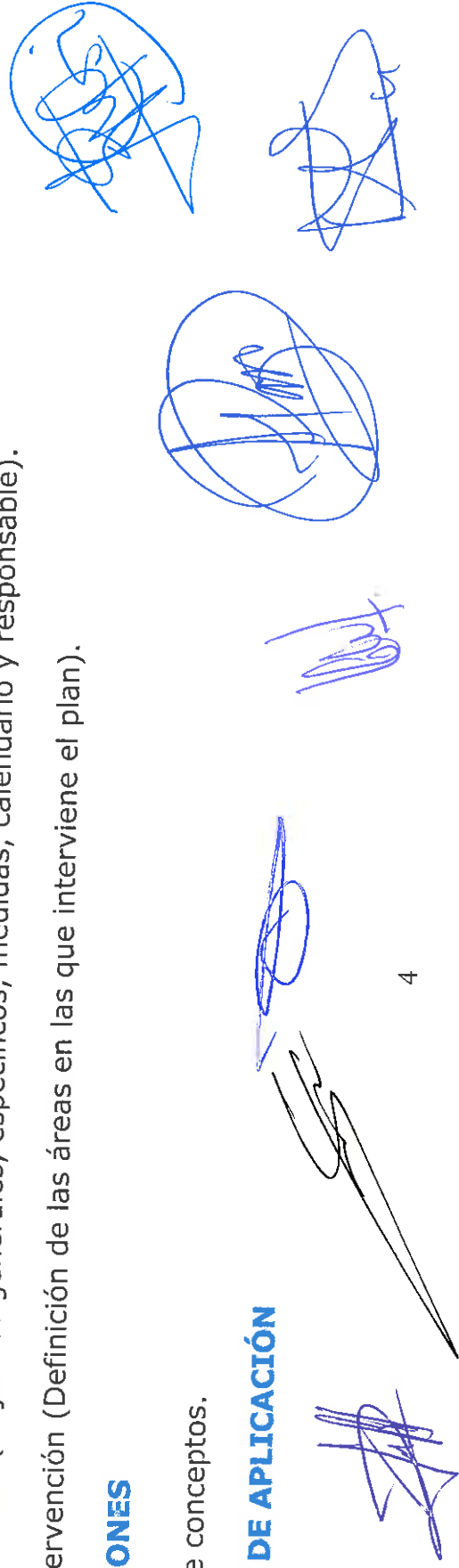
2. ESTRUCTURA

- ✓ Fases del plan (diagnóstico, programa de actuaciones, seguimiento y evaluación, Comisión de Seguimiento).
- ✓ Finalidad del programa de actuaciones (doble estrategia: medidas de igualdad transversales-acciones positivas).
- ✓ Estructura del Plan (Objetivos generales, específicos, medidas, calendario y responsable).
- ✓ Áreas de intervención (Definición de las áreas en las que interviene el plan).

3. DEFINICIONES

- ✓ Definición de conceptos.

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

The block contains five handwritten signatures in blue ink. The first signature is a stylized, abstract scribble. The second is a more complex, circular scribble. The third is a signature that appears to be 'M. J.'. The fourth is a signature that appears to be 'J. M.'. The fifth is a signature that appears to be 'J. M.'. The signatures are arranged in a horizontal line across the bottom of the page.

✓ Definición del ámbito de competencia del Plan.

✓ **VIGENCIA**

✓ Definición de la temporalidad del Plan.

✓ **OBJETIVOS GENERALES**

✓ Definición de los objetivos generales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

✓ Definición de los objetivos específicos y medidas para cada área de actuación en función del diagnóstico.

✓ Definición de las medidas y/o acciones positivas a adoptar en cada área de intervención, su plazo de ejecución y el departamento o persona responsable de su aplicación:

1. RESPONSABLE DE IGUALDAD

2. ACCESO A LA EMPRESA

3. CONTRATACIÓN

4. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

5. FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

7. POLÍTICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

8. SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

9. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

✓ Conceptos.

8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

✓ Composición.

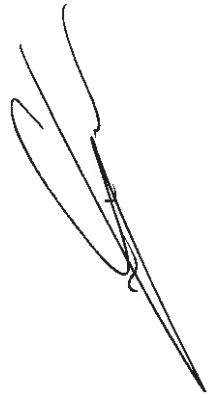
✓ Funciones.

6

2. INTRODUCCIÓN



7



BRICOMART

¿QUIÉNES SOMOS?

☐ Empresa Multinacional, perteneciente al Grupo ADEO, dedicada a la distribución y venta de productos para la construcción y la reforma.

☐ Concepto de tienda Almacén

☐ Dirigida a profesionales de la construcción y la reforma donde también pueden comprar los particulares

☐ Más de 1000 empleados en España

☐ Claros compromisos hacia el cliente

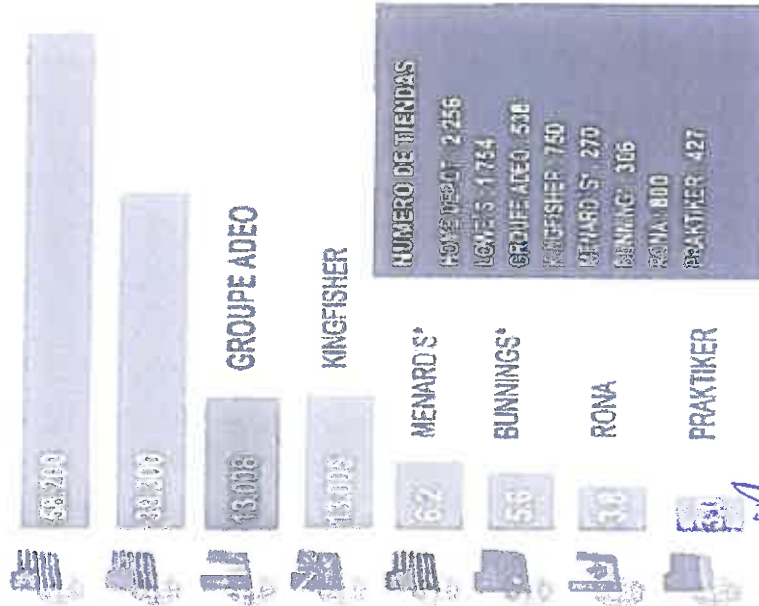


GRUPO ADEO S.A. - C.I.F. 28010001

INCOHART

EL GRUPO ADEO

2013
3º en el ranking
MUNDIAL
CV/ST
(MIM/DE)



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



**Almacén de la Construcción y Reforma
para Profesionales y Particulares**
11 Almacenes

BRICOMART



Gran Superficie del Bricolaje
55 Tiendas en España
Productos de la decoración y el bricolaje

Mediana Superficie del Bricolaje
38 Tiendas en España



Un Grupo, tres conceptos...

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Small handwritten text]



LOS TIPOS DE PROYECTOS ESPAÑA



Handwritten signatures and initials in blue ink.

2015. Inventario de Proyectos de Infraestructura

Handwritten signature and initials in blue ink.

BRICOMART

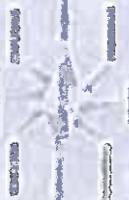
NUESTRO PROYECTO DE EMPRESA

Un Proyecto de Empresa construido
por el 100% de los Colaboradores

litaca

Tú decides el futuro

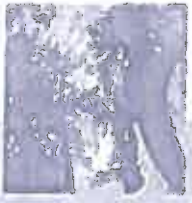
VALORES



ALTA EFECTIVIDAD
dentro del presupuesto y con
la máxima calidad, para la vida y el
bienestar de todos los
colaboradores y el medio ambiente.



El Proyecto de Empresa
de Bricomart



BRICOMART



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

BRICOMART

NUESTROS VALORES



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Handwritten signature in blue ink.

BRICOMART

BRIEFART

NUESTROS COMPROMISOS CON EL CLIENTE

 Precios de Almacén en tiempo real	 Stock de Almacén
 Ahorros 7:30h.	 Pago Profesional y Participaciones

RAZÓN DE SER

Hacemos pasar tiempo y dinero a todos nuestros clientes para su mayor y mejor satisfacción a través de nuestros servicios y productos, presentes y futuros, basados en la máxima calidad y eficiencia.



Ventajas...

Gama pensada para nuestros clientes. Productos técnicos para la construcción y a reforma
Marcas reconocidas por los profesionales
Precios siempre bajos no promociones temporales
Facilidad en la compra: exposiciones claras, información disponible en el final, espacios adaptados para los vehículos de nuestros clientes, rapidez en el pago por cajas
Atención y asesoramiento profesional

(Handwritten signatures and marks)

(Handwritten signature)

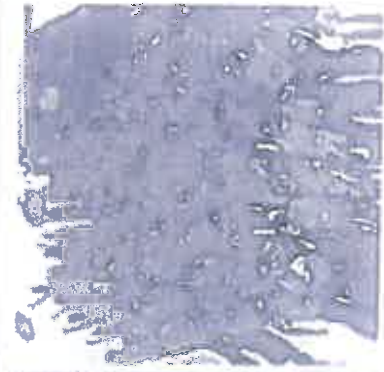
BIKOMAT

NUESTRA PRINCIPAL VENTAJA COMPETITIVA

Equipo que siente pasión por el cliente, que se compromete con su satisfacción y que es capaz de ofrecer una Atención y asesoramiento profesional

"Concretos y saludamos a nuestros mejores Clientes por su nombre"

El conocimiento, la escucha, el contacto directo y la observación de los Clientes y sus comportamientos de compras nos ayudan a aprender y a desarrollar iniciativas para responder con eficacia a sus necesidades.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

WU MORRIS 03/04/16/17

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

INFORME

LOS SECTORES DEL ALMACEN

GRAN OBRERA	EQUIPAMIENTO TÉCNICO	ADICIONALES	ACABADO
Materiales de Construcción	Herramientas	Sanitario	Cerámica
Madera - Ordenación	Ferretería	Fontanería - Calentamiento	Pintura - Droguería
	Electricidad - Iluminación		





NUESTRA AMBICION

...Alcanzar la luna!



Nuestras convicciones

La clave de nuestro éxito es nuestro equipo

Apostamos por los jóvenes

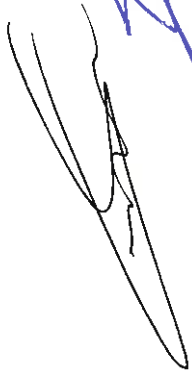
Basamos nuestra expansión en la Promoción Interna

A partir de 2010, 100% de nuestros DA son J5 promocionados







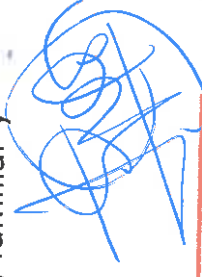


COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

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 Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, adoptando una serie de medidas en las diferentes áreas de actuación.

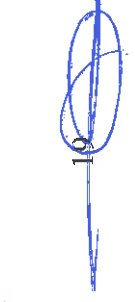
Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución,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



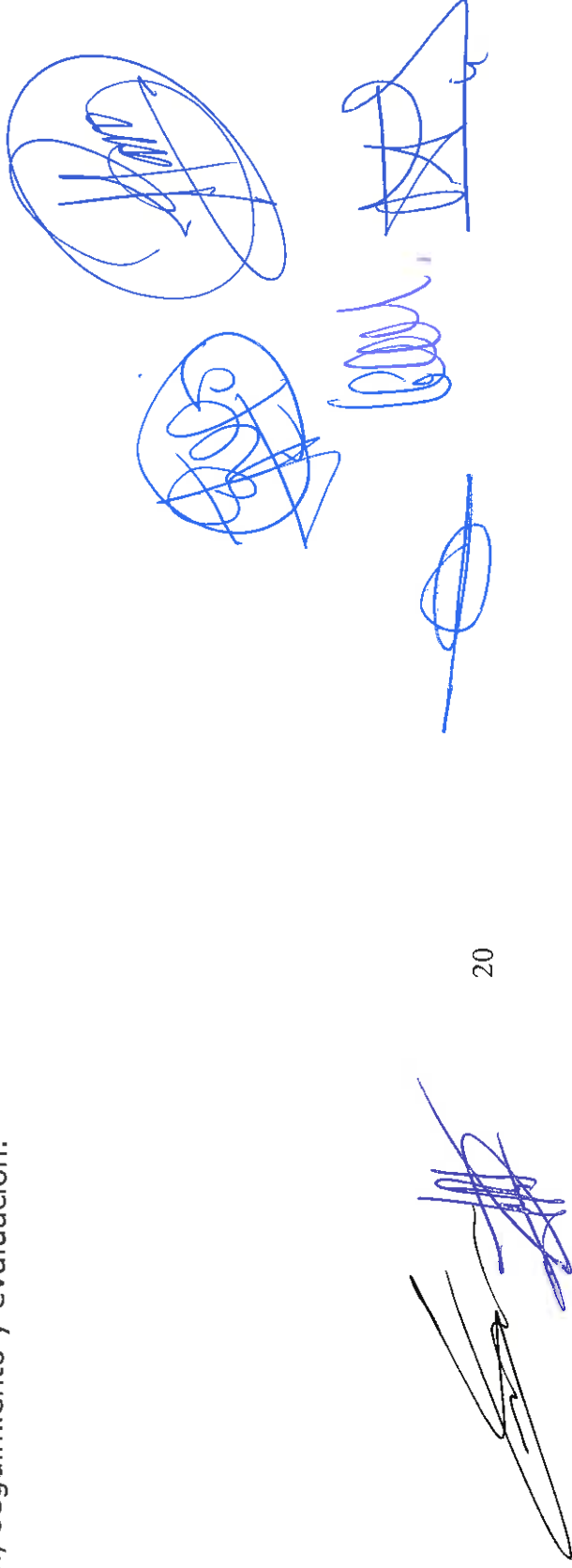
CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:



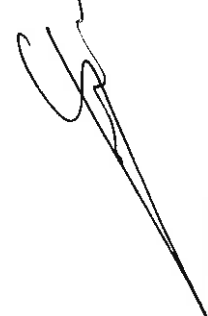
- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- 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.

The block contains several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there is a smaller signature. Below these, there are two more signatures, one of which appears to be a circular stamp or seal. On the far right, there is a signature that looks like a stylized 'M' or 'W'.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de ERICOLAJE BRICOMAN, S.L.U. se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas 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.
- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas que integran la Comisión de Seguimiento que recibirán 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 que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos **los** procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad 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 de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en las políticas de la empresa, en sus procesos y en sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un **conjunto ordenado de medidas** tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la posible discriminación por razón de sexo.

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

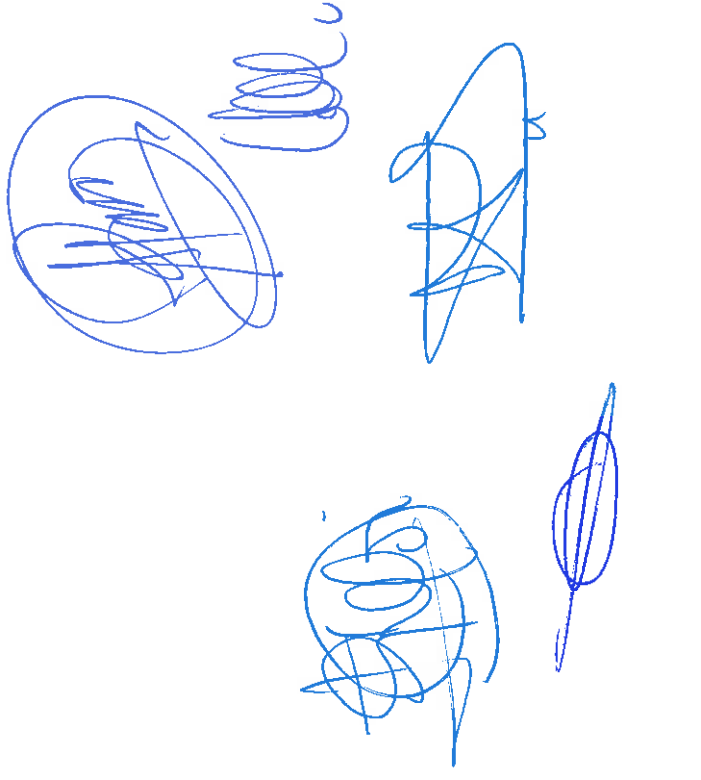
➤ **OBJETIVOS GENERALES**

➤ **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 que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

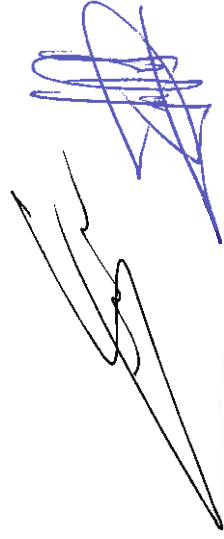
- 1. ACCESO A LA EMPRESA**
- 2. CONTRATACIÓN**
- 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE**
- 4. FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**
- 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**



6. POLÍTICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

7. SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



3. DEFINICIONES

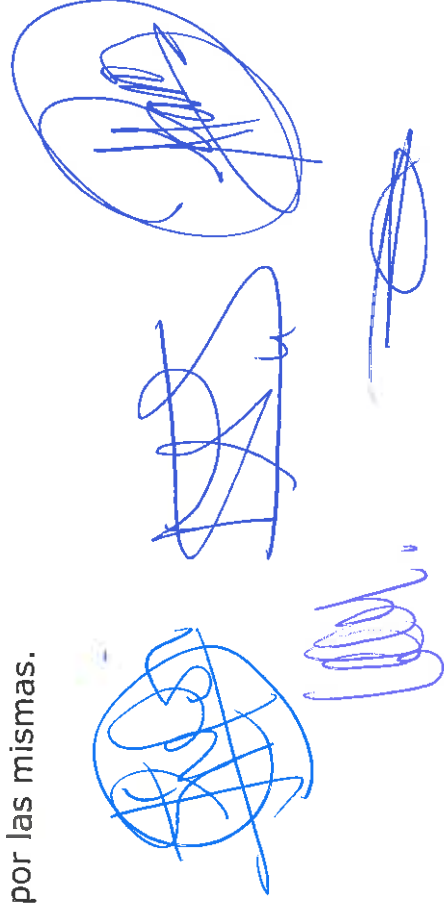
Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

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.

Con respeto a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 3/2007 el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el 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 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.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.



De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

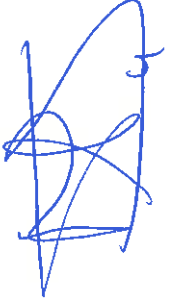
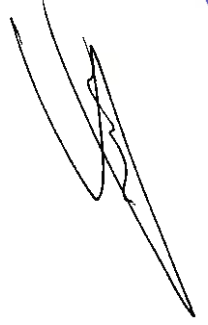
Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

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).

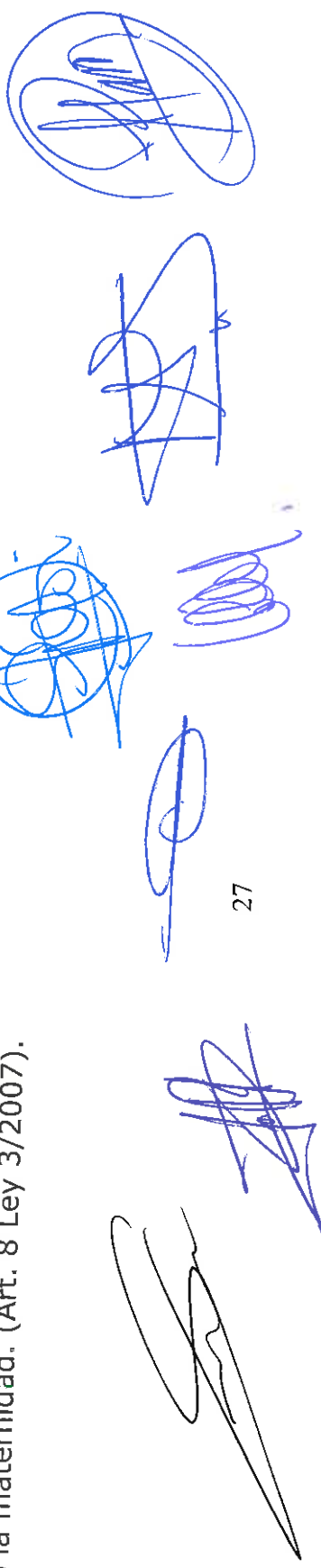
Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).
El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto 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).



27

Indemnidad frente a represalias.

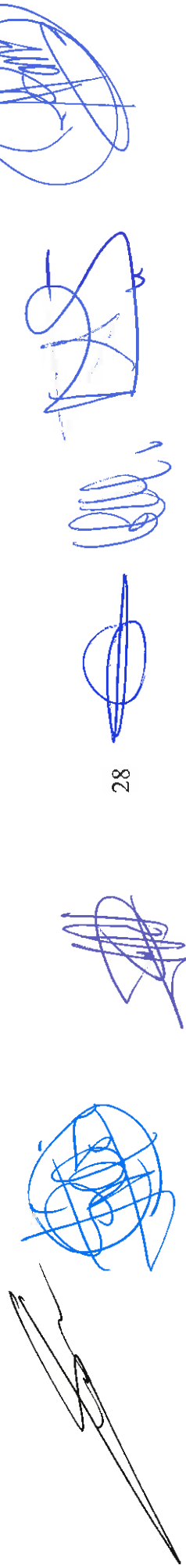
También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el 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).

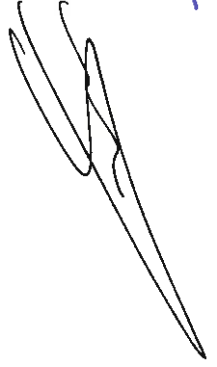


Tutela jurídica efectiva

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**

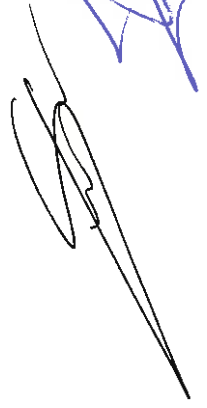
Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para BRICOLAJE BRICOMAN, S.L.U. y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla.

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

5. **VIGENCIA**

La duración de este Plan de Igualdad se extenderá desde la fecha de su firma (20 de junio de 2016) hasta el 20 de junio de 2020.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

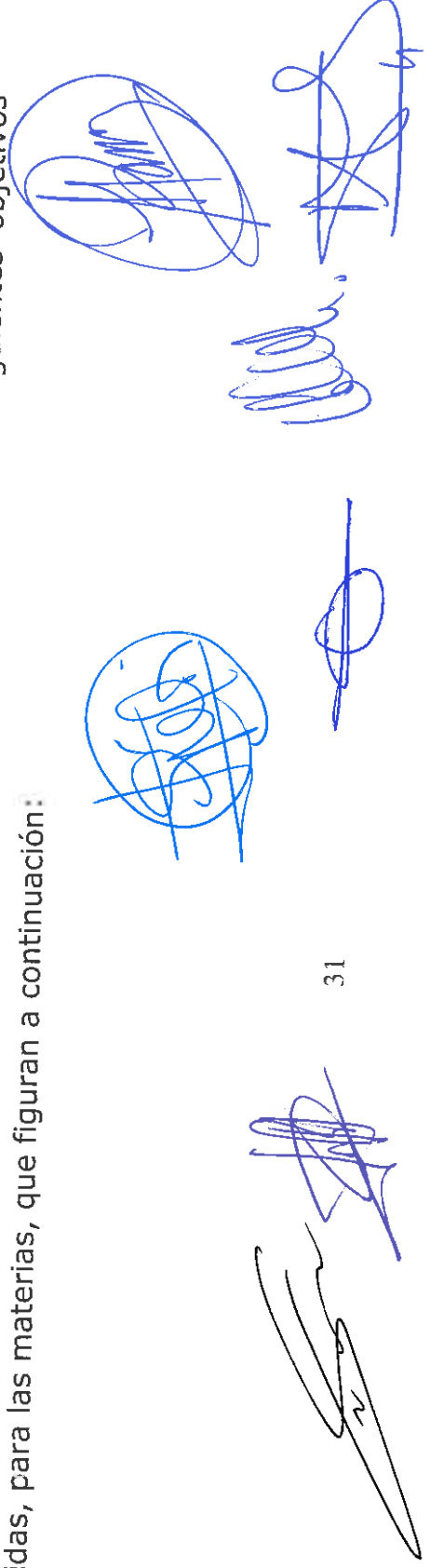


6. OBJETIVOS GENERALES

- 1.1.** Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- 1.2.** Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- 1.3.** Garantizar la igualdad retributiva por el desempeño de trabajos de igual valor.
- 1.4.** Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, insistiendo en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se establecerán los siguientes objetivos específicos y medidas, para las materias, que figuran a continuación:

The block contains several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are two smaller signatures. Further right, there is a signature that appears to be 'M. L.' followed by another signature. On the far right, there is a signature that looks like 'J. L.' and another signature below it.

1. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Nombrar la figura de Agente de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, 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.	Persona designada	Dirección Recursos Humanos	Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad.	

2. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1: Revisar los procesos de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de fomentar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de procedimientos estandarizados, transparentes y objetivos.			
MEDIDAS:	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Establecer el procedimiento estandarizado de selección, para asegurarnos de que sea objetivo, basado en las competencias, y conocimiento y experiencia tanto en producto como en comercio, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) en todo el	Documento del procedimiento.	Responsable de Selección	1 año desde la firma del Plan de Igualdad.

proceso (vacantes, guiones de entrevista, criterios de selección, pruebas...).			
Continuar con la revisión del lenguaje y las imágenes de las ofertas de empleo tanto internas como externas: a. Utilizar, en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso, un lenguaje que contenga términos que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno y otro sexo de	Número de ofertas y anuncios revisados respecto al género / número total de ofertas y anuncios realizados	Departamento de Comunicación interna	Desde la firma del Plan de Igualdad y durante su vigencia.

determinados puestos de trabajo.				
b. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos (portal del colaborador, tablones de anuncios...) como externos de la oferta de la empresa para contribuir al futuro equilibrio de hombres y mujeres en plantilla.				
c. En los anuncios que se publiquen se eliminará cualquier término, expresión o				

imagen que contenga estereotipos de género.				
Revisión de los diferentes guiones de entrevista para comprobar que no contengan preguntas de carácter personal ni estereotipos de género o que puedan ser discriminatorios por razón de sexo.	Guiones de entrevista revisados	Responsable de Selección	1 año desde la firma del Plan de Igualdad.	
Introducir una píldora on line de Igualdad de Oportunidades en la formación de Acogida.	Píldora on line introducida.	Responsable de Formación.	1 año desde la firma del Plan de Igualdad.	
En caso de utilizar ETT y Agencias de Colocación para la selección de algún puesto de trabajo se garantizará que estos interlocutores	Clausulas en contratos.	Responsable de Selección	1 año desde la firma del Plan de Igualdad.	

estén informados por escrito de las políticas de igualdad.			
Publicar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Nº de ofertas con compromiso/ Nº total de ofertas	Responsable de Selección	1 año desde la firma del Plan de Igualdad.
Disponer de información estadística, de los datos recabados informáticamente, desagregada por sexo, grupos profesionales, puestos y centros de trabajo, de los procesos de selección (número de las personas que se presentan al proceso de selección) para los diferentes puestos y su resultado (las	Datos por puesto y centro de trabajo: Número de candidaturas por sexo presentadas. Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas presentadas Número de hombres preseleccionados / Número de personas presentadas	Responsable de Igualdad.	Anual

que se seleccionan y las que se contratan).	Número de mujeres seleccionadas / número de personas preseleccionadas Número de hombres seleccionados / número de personas preseleccionadas.		
Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección (Director/a de tienda, Managers, responsables de RRHH) para la contratación y promoción, con el fin de garantizar la	Nº de personas que intervienen en procesos de selección formadas/ Nº total de personas que intervienen en el proceso de selección	Responsable de Selección/Formación.	1 año desde la firma del Plan de Igualdad.

objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.				
Revisar documentos de solicitud de empleo.	Documento revisado.	Responsable de Selección	1 año desde la firma del Plan de Igualdad.	
Elaborar e incorporar un anexo para una selección igualitaria en la carpeta de selección y difundir entre las personas que intervienen en los procesos de selección.	Anexo realizado e incorporado.	Responsable de Selección/Formación.	1 año desde la firma del Plan de Igualdad.	

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.: Fomentar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos y puestos profesionales de la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
En los centros de nueva apertura, en contratación externa, se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones, competencias y experiencia tanto en producto como en comercio, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes grupos y puestos.	Para cada proceso de selección: Número mujeres contratadas / de Número personas contratadas de Número hombres contratados / de Número personas contratadas.	Responsable de Selección	1 año desde la firma del Plan de Igualdad.

Se estudiarán todas las solicitudes de traslado a centros de nueva apertura seleccionando, siempre que haya personas candidatas, en igualdad de condiciones, y competencias y experiencia tanto en producto como en comercio, plantilla de ambos sexos, en proporción equilibrada para todos los grupos.	Número de mujeres y hombres de la plantilla que cubren las vacantes de las diferentes categorías/ Número de mujeres y hombres que solicitan cubrir las vacantes de las diferentes categorías.	Responsable de Selección	1 año desde la firma del Plan de Igualdad.
Hacer seguimiento de las publicaciones de todas las vacantes de todos los centros.	No de vacantes publicadas por centro.	Responsable de Igualdad	Desde la firma del Plan de Igualdad.



41



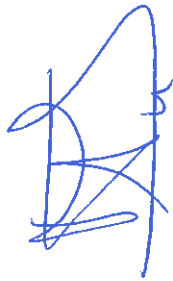


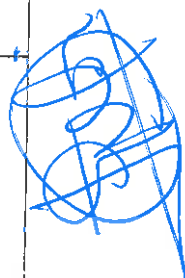



Priorizar a la hora de cubrir las vacantes solicitadas por la plantilla	Nº de vacantes/ nº total de solicitudes.	Responsable de Selección.	Desde la firma del Plan de Igualdad.	
Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (Servicios Regionales Empleo, centros de formación Profesional,	Número de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas. Número de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento.	Responsable de Selección	1 año desde la firma del Plan de Igualdad.	

Asociaciones y Fundaciones de Mujeres, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo.			
Estudiar la viabilidad de realizar a través del programa de formación dual de convenios de colaboración en prácticas con Centros de Formación Profesional con el objeto de que la realicen mujeres en aquellos puestos en que están subrepresentados.	Estudio realizado	Responsable de Formación.	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad.

En el caso de que del estudio anterior realizado sea viable la realización de convenios de colaboración con Centros de Formación Profesional, realizar los mismos.	Convenios de colaboración realizados.	Responsable de Formación	1 año desde la firma del Plan de Igualdad.
Establecer, para los procesos de selección (incluidos los de libre designación), la medida de acción positiva de que, a condiciones equivalentes de idoneidad, conocimientos, competencias y experiencia tanto en producto como en comercio, tendrán preferencia las mujeres a los grupos y puestos	Número de mujeres seleccionadas para cada puesto en los que estén subrepresentadas Número de veces en los que se ha aplicado la medida de acción positiva.	Responsable de Selección	1 año desde la firma del Plan de Igualdad

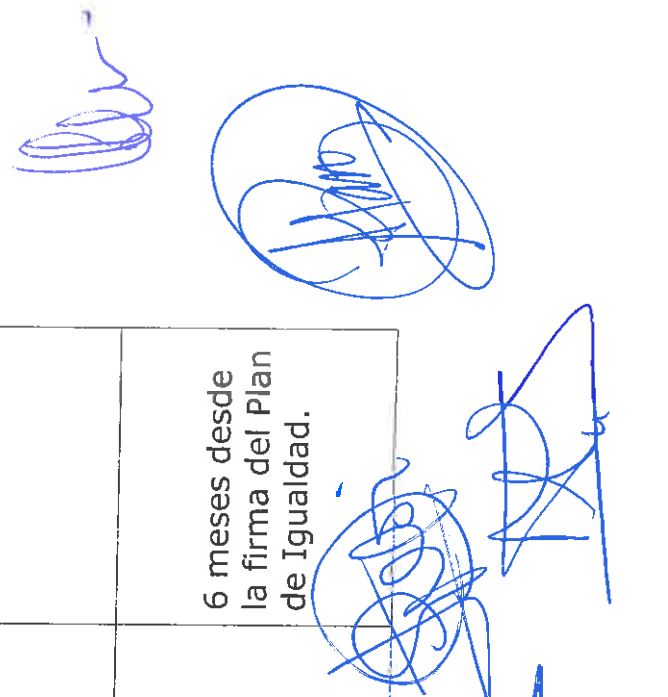




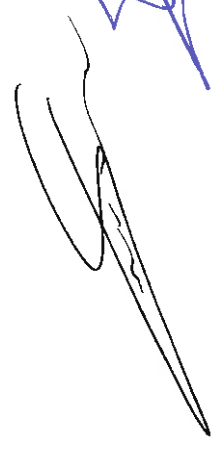
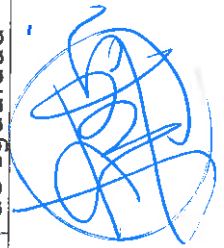
donde estén representadas.			
Disponer de información de los diferentes grupos y puestos por centros de trabajo para hacer el seguimiento de la evolución de la composición por sexos de la plantilla, para su traslado a la Comisión de Seguimiento y al Comité Intercentros.	Número de mujeres y hombres por grupos y categorías profesionales por centros de trabajo Acta de la reunión en la que se facilita la información.	Responsable de Igualdad.	Anual

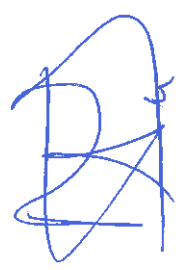
3. CONTRATACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	
A nivel de centro de trabajo informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes (de estructura fija) que se produzcan a tiempo completo, utilizando los medios de comunicación habituales de la empresa.	Nº de comunicaciones de vacantes a tiempo completo publicadas por centro de trabajo	Manager/ Portal de Vacantes	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad.	
En el caso de que a nivel de centro de trabajo no se cubra la vacante a tiempo completo, se publicitará la vacante en el resto de centros de trabajo de la zona.	Nº de comunicaciones de vacantes a tiempo completo publicadas por zona.	Manager/ Portal de Vacantes	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad.	



Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a las altas producidas en el último año, desagregado por tipo de contrato, grupo profesional y sexo.	Nº de altas por tipo de contrato, grupo profesional y sexo.	Responsable de Igualdad	Anual
Analizar la información sobre la contratación a tiempo parcial para valorar las repercusiones que tiene este tipo de contrato en la empresa, promoción, formación, retribución, etc.	Nº contratos a tiempo parcial por sexo.	Comisión de Seguimiento/ Responsable de Igualdad	Anual
Proporcionar datos de las transformaciones de temporal a indefinido por sexo.	Nº de transformaciones por sexo.	Comisión de Seguimiento/ Responsable de Igualdad	Anual

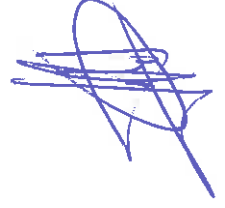
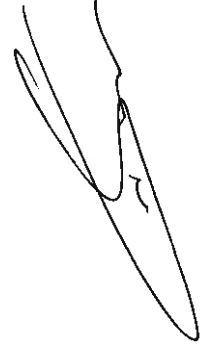

Siempre que resulta necesario ampliar jornadas, se adoptara la medida de acción positiva de que en los casos de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada o tiempo completo, se aplicará el principio que en condiciones equivalentes de idoneidad, competencias y experiencia tanto en producto como en comercio, y siempre cumpliendo los requisitos exigidos para el puesto de trabajo, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial.	Nº de mujeres que aumentan su jornadas/ Nº de personas en plantilla que aumentan su jornada.	MANAGER	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad.
--	---	----------------	---

Hacer seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas de la plantilla que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.	Nº de mujeres que pasan de tiempo parcial a tiempo completo. Nº de hombres que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.	Comisión de Seguimiento	Anual
Datos correspondientes a interinidades para suplir vacantes de maternidad, paternidad, cuidado de menores, familiares o excedencias.	Nº de bajas y licencias cubiertas desagregado por sexo.	Comisión de Seguimiento	Anual
Dentro del porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, intentar contratar de forma equilibrada a ambos sexos.	Nº de mujeres con discapacidad/ Nº de personas con discapacidad contratadas.	Responsable de Selección	1 año desde la firma del Plan de Igualdad.
Elaborar e implantar un formulario para que los tiempos parciales	Formulario realizado.	Responsable de Relaciones Laborales	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad

puedan manifestar su interés en pasar a puestos de jornada completa o incrementar su jornada, así como poder dejar reflejado la disponibilidad de movilidad geográfica.			
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones (detallando tipo de contrato, jornada, sexo, grupo profesional y puesto)	Acta de las reuniones en las que se informa.	Responsable de Igualdad	Anual

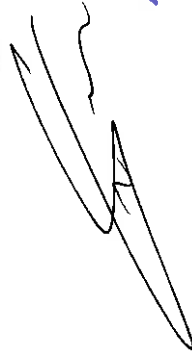




4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1 Trabajar por una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	
Realizar una formación específica en materia de género e igualdad para las personas de RRHH y del Área de Selección, Formación y Promoción.	Nº de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos	Responsable de Formación	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad.	
Realizar una formación específica en materia de género e igualdad para los Managers en la que se explique la importancia de tener en cuenta este aspecto en la gestión de los diferentes procesos de rrhh.	Nº de Managers formados/as.	Responsable de Formación	1 año desde la firma del Plan de Igualdad	
Incluir una pildorita de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.	Nº de pildoritas de igualdad impartidas.	Responsable de Formación	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.	









	Nº de personas formadas /Nº personas de la plantilla		
Formar a la comisión de seguimiento.	Nº total personas comisión/ nº personas formadas	Responsable de Formación	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad
Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.), tanto de los propios como de los impartidos por consultoras de formación, desde la perspectiva de género.	Nº de materiales revisados/ nº de manuales- materiales editados	Responsable de Formación/Co municación interna	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

Informar a la Comisión de Seguimiento, sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, por grupo, según el tipo de curso y número de horas.	Informe elaborado que incluya: Número de acciones formativas según grupo/puesto desagregado por sexo Número de horas formativas por tipo de formación y desagregado por sexo Número de acciones formativas dentro/ fuera de la jornada laboral desagregado por sexo.	Responsable de Igualdad	Anual
En el supuesto de que durante la suspensión del contrato de maternidad y excedencia por cuidado hubiera un cambio en las herramientas o	Nº personas reincorporadas/ Nº personas formadas	Responsable de Formación	Durante la vigencia del Plan.

procedimientos utilizadas
en la empresa, se dará la
formación de reciclaje que
sea necesaria.

--	--	--	--

5. PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	
Publicar puntualmente a toda la plantilla las vacantes que se produzcan, haciéndolas públicas y accesibles, por los medios de comunicación habituales de la empresa (a través del Portal del Colaborador, tablones de anuncios etc...) incluyendo en la publicación los requisitos necesarios.	Nº de vacantes publicadas y comunicadas / Nº de vacantes convocadas.	Responsable de Selección	2016	
Realizar un seguimiento de la publicación de las vacantes en los centros.	Nº Vacantes publicadas/ Nº total de vacantes	Responsable de Selección	2016	

Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas y contratadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Datos por puesto y centro de trabajo: Número de candidaturas por sexo presentadas. Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas presentadas Número de hombres preseleccionados / Número de personas presentadas Número de mujeres seleccionadas / número de personas preseleccionadas Número de hombres seleccionados / número de	Responsable de Igualdad	2016
--	--	--------------------------------	-------------

	personas preseleccionadas Número de hombres y mujeres contratados/ seleccionados		
Para cubrir los puestos de responsabilidad y dirección, se priorizará la promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura interna cumpla los requisitos.	Número de vacantes de puestos de responsabilidad y dirección cubiertas internamente/ nº total de vacantes en dichos puestos.	Director/a de RRHH	Inmediato

Registrar la titulación y formación realizada de todos los colaboradores, desagregada por sexo para conocer su potencial y poder realizar una cobertura interna de vacantes que favorezcan la promoción.	Información sobre nivel de estudios recogida.	Responsable de Igualdad	Anual
--	---	-------------------------	-------

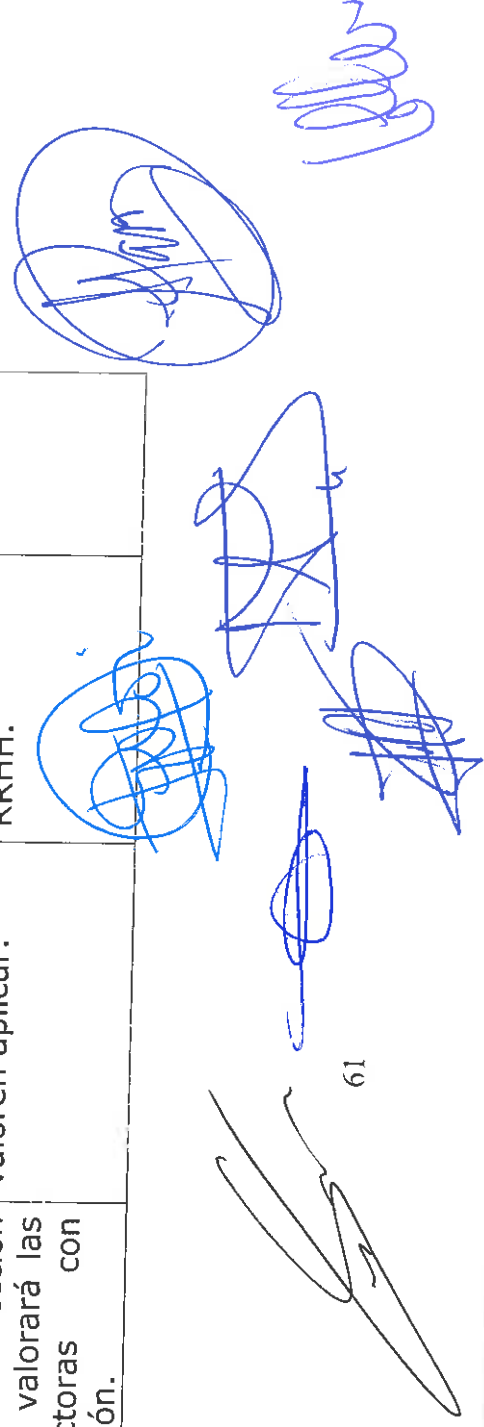
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.: Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Revisar la EDP evaluando las preguntas del cuestionario y su adecuación a los Grupos Profesionales.	EDP Revisada	Comisión de Seguimiento	Anual
Informar a la persona candidata a puestos de promoción vacantes sobre los motivos del rechazo para	Nº personas informadas/ nº de personas	Responsable de Selección	2016

promocionar y marcar los posibles puntos de mejora.	candidatas no promocionadas.		
Proporcionar a la Comisión de Seguimiento información sobre las promociones en la empresa (grupo de origen y destino), desagregándolas por sexo.	Nº hombres y mujeres promocionados por grupo de origen y destino y sexo.	Responsable de Igualdad	Anual
Hacer un seguimiento de las promociones en la empresa, desagregando a las personas promocionadas según su grupo profesional, tipo de jornada (tiempo parcial/tiempo completo y reducciones de jornada) y sexo.	Nº de promociones desagregado por sexo, grupo profesional, tipo de jornada (tiempo completo/ tiempo parcial y reducción de jornada)	Responsable de Igualdad	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.3.: Fomentar la distribución equitativa por sexos en todos los grupos profesionales de la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Adoptar el criterio general de que a igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a grupos o puestos en los que estén subrepresentadas.	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva.	Responsable de Igualdad	Anual

6. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar la adecuación del sistema retributivo al principio de igualdad en función del puesto.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Realizar un estudio salarial por grupo profesional y sexo en el que se comparen las retribuciones con separación de los distintos conceptos salariales que sean fijos en la compañía y los posibles complementos.	Informe anual de análisis de la estructura salarial. Datos de retribución x puesto x categoría x grupo profesional y por conceptos salariales fijos en la compañía. Todo ello desagregado x sexo.	Dirección de RRHH	Anual
En caso de detectarse desigualdades, la Dirección de la Empresa valorará las medidas correctoras con plazo de aplicación.	Medidas que se valoren aplicar.	Dirección de RRHH.	Anual.



7. CONCILIACIÓN.

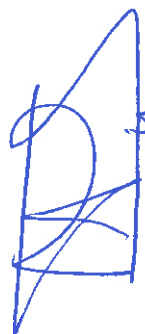
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Difundir mediante un folleto informativo on-line de los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa (Plan de Igualdad) que mejoran la legislación.	Folleto on-line realizado Comunicaciones realizadas	Comunicación interna	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad
Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (Portal el Empleado, Tablones de anuncios, etc), así como los que se desarrollen en el futuro para informar a la plantilla de los	Nº de informaciones, comunicados colgados en los tablones de anuncios / nº de centros. Información específica para los	Comunicación interna	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad

permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.	varones colgada en los tabloneros y otros canales		
Recoger estadísticos desagregados por sexo, grupo profesional y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	Nº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.	Responsable de Igualdad	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada ordinaria y dentro del horario de trabajo establecido, respetando siempre los descansos entre jornadas.			
Cada centro de trabajo tiene autonomía en su organización, en aquellas reuniones que versen sobre comunicaciones de la empresa, dejando claro a todos los efectos que la asistencia es voluntaria, garantizando que toda la información tratada se pondrá a disposición de todos los colaboradores a la mayor brevedad posible.	Resumen anual de reuniones realizadas por centros de trabajo	Responsable de Relaciones Laborales	Anual

Permiso no retribuido recuperable por el tiempo necesario, para las gestiones previas a las adopciones, cuando oportunamente se acredite. A voluntad del trabajador/a decidirá el método de recuperación (vacaciones, excesos de horas...)	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Manager	Inmediato
--	---	---------	-----------



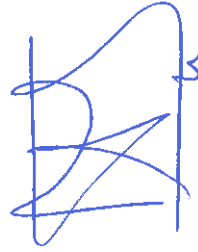
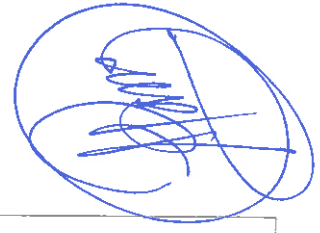


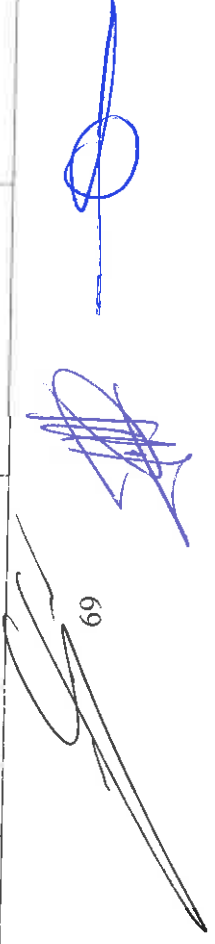
Excedencia de hasta dos meses, con derecho a reserva del puesto del mismo grupo profesional, de carácter fraccionable para las personas en trámites de adopción internacional, cuyo disfrute sólo cabrá desde que exista una pre-asignación de expediente y hasta la llegada del niño/a a España.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Manager	Inmediato
En los supuestos de existencia de vacantes en otros centros de trabajo, se dará preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro cuando sea por motivos de cuidados de personas dependiente,	Nº de veces solicitado y aplicado desagregado por sexos.	Manager	Inmediato

debidamente acreditado.				
Dar preferencia en el cambio de centro de trabajo acordado con la empresa, con el fin de favorecer si fuera el caso, al trabajador con el régimen de visitas de un hijo menor de 16 años, debidamente acreditado por convenio regulador o sentencia judicial.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida por sexo.	Manager de ambos centros de trabajo	Inmediato	

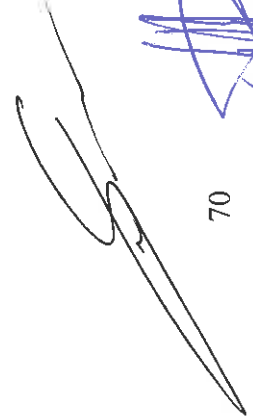
Las y los trabajadores que tengan hijos descendientes menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado periodo de vacaciones, tendrán prioridad a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho periodo.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida por sexo	Manager	Inmediato
---	---	---------	-----------

El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario podrá ser solicitado de forma fraccionada y mientras dure el hecho causante (con justificante médico).	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Manager	Inmediato
Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de a prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como de las cotizaciones a la seguridad social a jornada completa en aplicación del artículo 37.5 del ET que da derecho a las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Responsable de Igualdad	Anual



permanente a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menos de 18 años enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están recogidos en el RD 1148/201. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Manager	Inmediato.
Reconocimiento de todos los permisos para las parejas de hecho incluyendo el permiso retribuido por matrimonio, previo correspondiente registro y acreditación.			



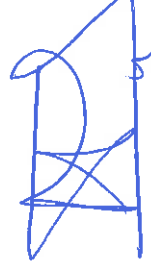








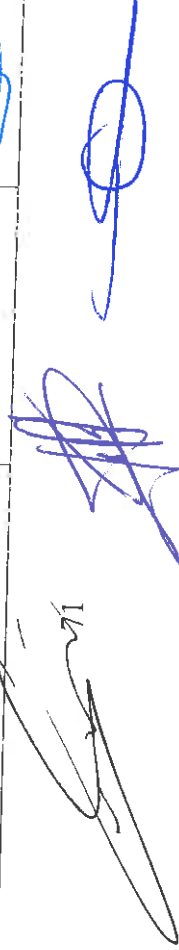
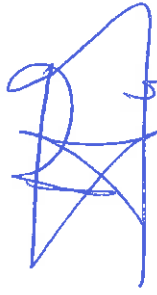
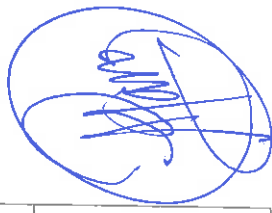




OBJETIVO ESPECÍFICO: 7.3.:

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

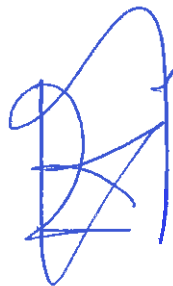
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Realizar campañas informativas, en concreto mediante el diseño y puesta a disposición de una comunicación específica en la que se recogen las medidas del plan de igualdad, haciendo especial hincapié en las medidas aplicables al colectivo masculino.	Comunicados específicos repartidos, nº de campañas realizadas.	Comunicación interna	2016
Realizar un seguimiento del disfrute por parte del padre del artículo 48. 4 ET	Nº de hombres que han disfrutado de la suspensión permiso de maternidad	Responsable de Igualdad	Anual
Licencia no retribuida y/o recuperable a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Manager	Inmediato



prenatales, previa
justificación de que no se
puedan realizar fuera de
la jornada de trabajo. Si
existe consenso entre
manager y el
colaborador, en lugar de
no retribuirse podrá
pactarse su recuperación
como defecto de
jornada.

	Manager	Inmediato
Aumentar licencia por nacimiento de hijo en 2 días más para aquellos padres que disfruten al menos 2 semanas de la cesión de la suspensión del permiso de maternidad por parte de la madre.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	

	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Managers	Inmediato
Facilitar acuerdos para que se pueda unir al permiso de paternidad las vacaciones.			






8. SALUD LABORAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.:
Revisar la aplicación de la dimensión de género en la política de salud laboral.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Revisar la evaluación de riesgos por embarazo y elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos. Revisar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo. Revisar el protocolo de actuación por riesgo de lactancia natural.	Revisado el protocolo de riesgos de embarazo y lactancia: Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas Número de suspensiones por riesgo embarazo / número de embarazadas.	Técnico de PRL	Inmediato
Diffundir los protocolos de riesgos por embarazo y	Medios de comunicación interna los que se	Técnico PRL	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad

lactancia natural, así como realizar carteles informativos.	hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo. Número de comunicaciones efectuadas. Número de carteles difundidos por centro de trabajo.		
El Servicio de Prevención informará a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, prácticas preventivas de la empresa, por sexo y análisis de resultados por puestos.	Información entregada	Técnico PRL	Anual

Los Comités de Seguridad y Salud harán un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y la lactancia natural, e informará a la Comisión de Seguimiento.	Informe del comité elaborado	Comités de Seguridad y Salud/Técnico o de PRL	Anual
Habilitar, previa solicitud de la trabajadora, donde no exista, un espacio adecuado para los preceptivos descansos de las embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando lo requieran. Esta es una medida que debe estar recogida en el plan de PRL.	Nº Salas de descanso habilitadas	Técnico PRL	A lo largo de la vigencia del Plan

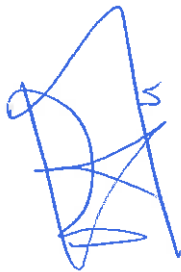
Determinar cómo afectan los riesgos de trabajo a y mujeres, a fin de detectar y prevenir riesgos vinculados con el sexo.	Estudio Realizado	Técnico PRL	A lo largo de la vigencia del Plan
--	-------------------	-------------	------------------------------------

9. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

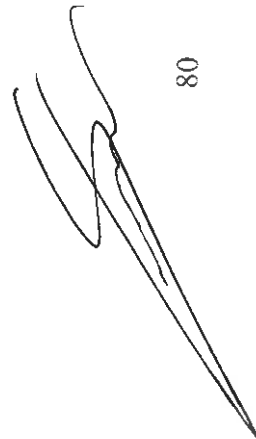
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1: Revisar, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	
Elaboración del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Documento elaborado	Comité Intercentros	6 meses desde la firma del Plan de Igualdad	
Revisar y difundir un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Documento del protocolo. Medios por los que se ha difundido el protocolo.	Comisión de Igualdad	1 año desde la firma del Plan de Igualdad	
Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo por medio de campañas de sensibilización de la plantilla (edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas, etc.).	Campañas y tipo de actividades realizadas.	Comunicación interna	1 año desde la firma del Plan de Igualdad	
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del	Módulo elaborado e incluido.	Técnico de PRL	1 año desde la firma del	

acoso sexual y por razón de sexo.		Plan de Igualdad
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre número de procesos iniciados por acoso y acciones tomadas en cada uno, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Responsable de Igualdad	Anual
Introducir en los cursos de formación a manager un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Responsable de Formación	Anual

Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas.
 Nº de denuncias archivadas comunicadas / Nº de denuncias archivadas.
 Resultado de los procedimientos abiertos.









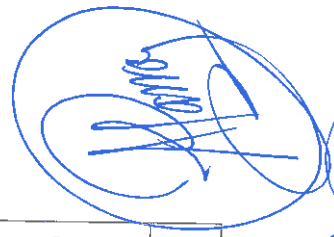
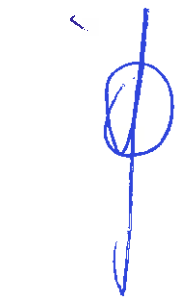
10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION

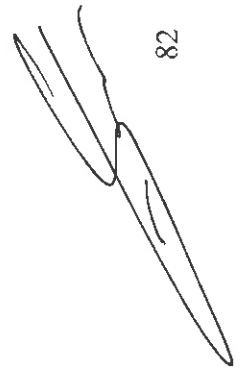
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas.	Chequeo de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos.	Comunicación Interna	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Crear un manual de comunicación no sexista.		Comunicación Interna	1 año desde la firma del Plan de Igualdad

Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (comunicaciones, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Nº de personas por sexo formadas/ No de personas implicadas = tiende a 1	Responsable de Formación	1 año desde la firma del Plan de Igualdad
---	--	--------------------------	---



OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2. : Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO




Introducir en el "Portal del Colaborador" un apartado dedicado a la igualdad de Oportunidades (donde se puede colgar derechos laborales, Plan de Igualdad, etc)	Portal del Colaborador actualizado.	Comunicación interna/Departamento RRHH	Inmediato
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Nº de empresas colaboradoras informadas/ Nº de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1	Comunicación interna	1 año desde la firma del Plan de Igualdad
Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y sus funciones.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	Comunicación interna	Inmediato

La persona responsable de igualdad informará a la comisión de seguimiento, sobre las consultas, por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	Realizado el informe de las comunicaciones recibidas	Responsable de Igualdad	Inmediato
Realizar una campaña específica de difusión del plan.	Campaña realizada	Comunicación interna	Inmediato

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.: Informar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
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 (tabloneros, comunicados, etc.)	Responsable de igualdad	Anual
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Responsable de Igualdad	Inmediato

derecho a la protección social integral.			
Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Responsable de Igualdad	Inmediato
No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándose en consecuencia justificadas las ausencias que por esta situación así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida	Responsable de Igualdad	Inmediato

dichas ausencias sean justificadas oportunamente y comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.				
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados.	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	Responsable de Igualdad	Inmediato	
Colaborar con ayuntamientos, asociaciones de víctimas de la violencia de género, etc. Para la contratación de mujeres víctimas de la violencia de género.	Nº de contactos y de colaboraciones establecidas/ Nº de mujeres contratadas.	Responsable de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	
Realizar una campaña específica el día internacional de la violencia de género.	Campaña realizada	Comunicación interna	Anual	

Establecer un permiso retribuido de 2 días adicionales al previsto en el convenio, en el caso de traslado a otro centro de trabajo, motivado por la condición de víctima de violencia de género, previa acreditación	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Responsable de Igualdad	Inmediato
---	---	--------------------------------	------------------

INDICADORES O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO.

La figura del indicador o criterios de seguimiento recogidos en las fichas de objetivos específicos y medidas analiza la situación de partida de las mujeres y hombres en BRICOLAJE BRICOMAN, S.L.U. (diagnóstico de situación elaborado para la negociación del presente Plan de Igualdad) comparándola con los cambios que se vayan produciendo a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, siendo en consecuencia, una herramienta eficiente para hacer visible ante la Comisión de Seguimiento los efectos que se vayan produciendo. Por tanto, dicho indicador es a los solos efectos de seguimiento y valoración de la evolución de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

7. 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

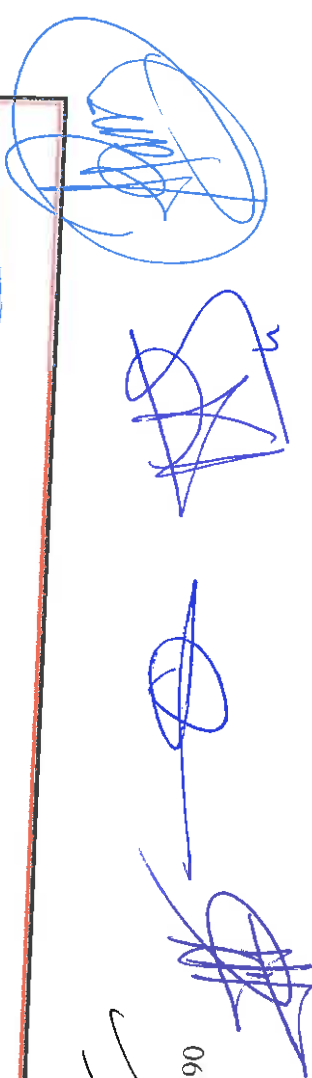
mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación 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.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de BRICOLAJE BRICOMAN, S.L.U., 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.

8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará 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 Bricolaje Bricoman, S.L.U. Dicha Comisión se constituirá a muy tardar a los 2 meses siguientes de la firma del mismo.

COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de BRICOLAJE BRICOMAN, S.L.U. será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 2 representantes de la empresa y 2 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

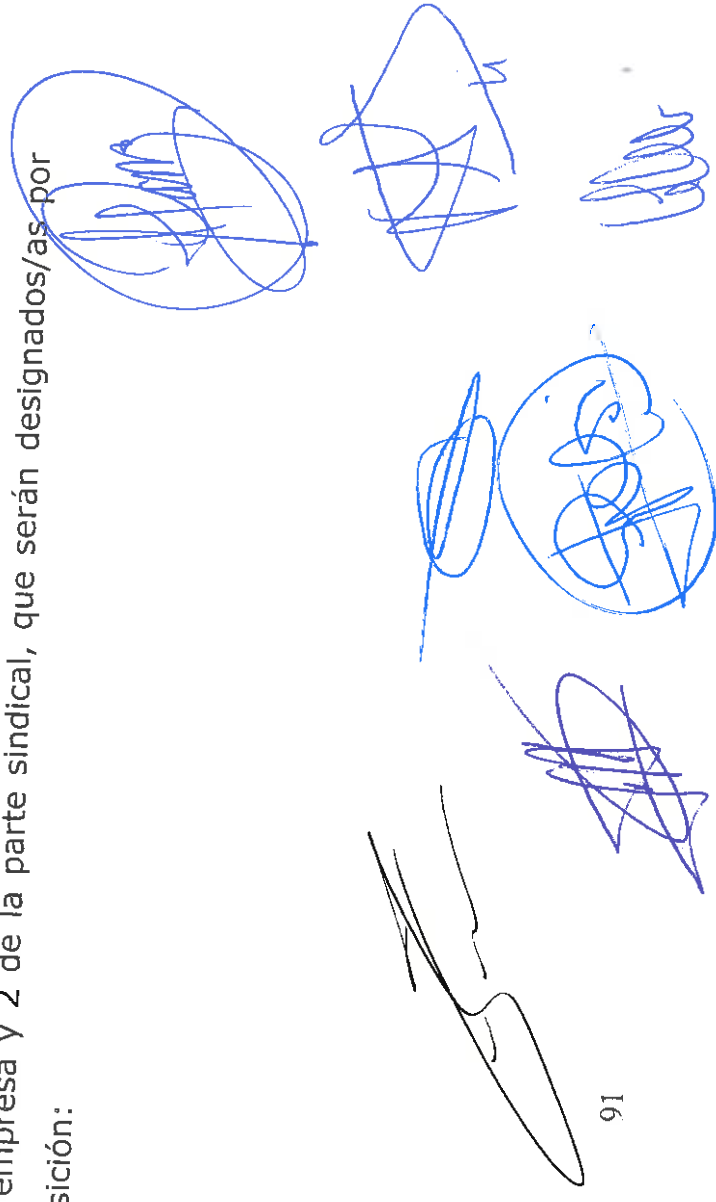
Por la parte empresarial:

✓ 2 representantes

Por la parte sindical:

✓ FETICO: 1 representante

✓ UGT: 1 representante



Funciones

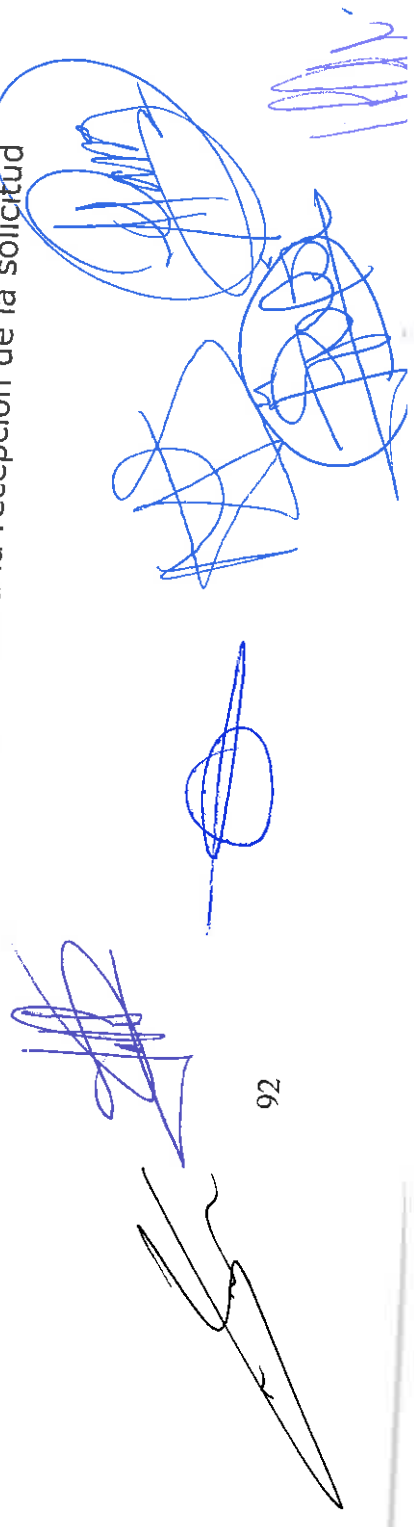
La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y personal y protección de la dignidad de los empleados.
- ✓ Recibir información acerca del cumplimiento de las iniciativas propuestas que hayan sido aprobadas y aplicadas.
- ✓ Gestión y seguimiento en relación con el protocolo para la prevención de conductas derivadas del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por al menos dos de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las 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 treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right is a circular stamp with a signature inside. Further right is another circular stamp, also containing a signature. On the far right, there is a large, complex signature that appears to be a combination of several names or a very elaborate single signature.