

**Plan de Igualdad entre mujeres y
hombres**



**EMPRESA
TOYS "R" US IBERIA, S.A.U.**

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES-DE TOYS"R"US

INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ESTRUCTURA
3. DEFINICIONES
4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN
5. VIGENCIA
6. OBJETIVOS GENERALES
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
8. MEDIDAS
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Toys "R" Us es la compañía líder mundial especializada en la venta y comercialización de juguetes, artículos de puericultura, diversión y entretenimiento con más de 1.600 puntos de venta en todo el mundo.

Actualmente en el mercado americano hay 866 tiendas Toys "R" Us y Babies "R" Us, y en otros 33 países existen 520 tiendas y otras 200 más en régimen de licencitarias de la marca Toys "R" Us.

Nuestros orígenes se sitúan en Estados Unidos, concretamente en Washintong D.C., cuando tras la segunda Guerra Mundial, Charles Lazarus, con apenas 25 años, abrió su primera tienda especializada en mobiliario infantil.

En España comenzamos nuestra actividad en el año 1991, cuando abrimos la primera tienda en el área metropolitana de Barcelona. Actualmente tenemos 48 tiendas en España, con presencia en todas las comunidades autónomas.

Con respecto a nuestras tiendas, son el corazón y el motor de la Compañía, donde se realiza la actividad más importa de la empresa, la venta y la atención a nuestros clientes.

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES.

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

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Toys "R" Us Iberia, S.A.U., tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

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

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

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

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 y no un mero documento realizado por imposición legal.

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 para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieren adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

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.



GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

TOYS "R" US IBERIA, S.A.U. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre, 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 hombres y mujeres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa 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 todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

Fdo.: Juan Arrizabalaga
Director General Toys "R" Us Iberia, S.A.U.

Alcalá de Henares, 01 de junio de 2009

N-II Salida 23-Ctra. M-300 Km 29,800 28802 Alcalá de Henares - Madrid - Tel: (91) 887 82 00 - Fax: (91) 887 82 73
TOYS "R" US IBERIA, S.A. - SOCIEDAD UNIPERSONAL - R.M. de Madrid, Tomo 455 general del Libro de Sociedades, Folio 58, hoja número M-8754, Inscripción I.
C.I.F. A 78520655

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, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de la empresa Toys “R” Us Iberia, S.A.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 las carencias detectadas 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 designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, 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 todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un **conjunto ordenado de medidas** tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la 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. PROMOCIÓN**
- 4. FORMACIÓN**
- 5. RETRIBUCIÓN**
- 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
- 7. SALUD LABORAL**
- 8. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO**
- 9. VIOLENCIA DE GENERO**
- 10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION**

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.

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el 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 concebidas 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.

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.

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, con las salvedades previstas en la Ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

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.

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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.

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.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo

Indemnización 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.

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.

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.

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.

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.

4.ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para la empresa Toys “R” Us Iberia, S.A.U. y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que Toys “R” Us Iberia, S.A.U. pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5.VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma. Tres meses antes de la finalización de la vigencia del Plan, las partes se reunirán para constituir la comisión negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

6.OBJETIVOS GENERALES

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción y la formación.
2. Potenciar el desarrollo profesional
3. Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres
4. Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
5. Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo por trabajos de igual valor.

7.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. ACCESO A LA EMPRESA

- 1.1. Revisar el procedimiento de acceso y selección de la empresa para garantizar que la igualdad de trato y oportunidades es real y efectiva
- 1.2. Considerar la igualdad de trato y oportunidades como un principio fundamental de la política de reclutamiento y selección de la empresa

2. CONTRATACIÓN

- 2.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes tipos de contratación.

3. PROMOCIÓN

- 3.1. Promocionar a mujeres y hombres en un porcentaje proporcional a su presencia en plantilla.
- 3.2. Garantizar criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- 3.3. Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres en categorías, puestos y grupos en los que están subrepresentadas.

4. FORMACIÓN

- 4.1. Integrar en la cultura de la empresa la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres por medio de acciones formativas.

4.2. Garantizar la información y el acceso en igualdad de trato y oportunidades al Plan de Formación anual de la Plantilla.

5. RETRIBUCIÓN

5.1. Garantizar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

6.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

6.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

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

7. SALUD LABORAL

7.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras.

8. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

8.1. Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

9. VIOLENCIA DE GENERO

9.1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

10. COMUNICACIÓN

10.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

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.

8.MEDIDAS

1.-ACCESO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.:

Revisar el procedimiento de acceso y selección de la empresa para garantizar que la igualdad de trato y oportunidades es real y efectiva.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
<p>1. Revisar el lenguaje y las prácticas de comunicación existentes para la selección, elaborando una norma común a toda la empresa, para la publicación de las ofertas de empleo.</p> <p>a. Revisar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso para que no figuren términos que resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno y otro sexo de determinados puestos de trabajo.</p> <p>b. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos como externos (web, anuncios prensa...) de las ofertas de la empresa.</p> <p>c. En los anuncios que se publiquen, se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.</p>	Nº de ofertas en lenguaje neutro respecto al género / número total de ofertas realizadas = tiende a 1	DPTO. RRHH AREA SELECCIÓN Y FORMACION: DPTO. MARKETING E- COMMERCE	En 4 meses y a partir de ahí periódicamente cuando sea necesario.
2. Utilizar un lenguaje no sexista, en los campos abiertos, al cumplimentar los formularios de las solicitudes de las bolsas de empleo (por ejemplo Infojobs)	Nº de ofertas en lenguaje neutro respecto al género/número total de ofertas realizadas= tiende a 1	DPTO. RRHH AREA SELECCIÓN Y FORMACION	En 4 meses a partir de la firma del Plan
3. Estandarizar, desde la perspectiva de género, seguir los procedimientos de selección que deberán seguir todas las personas implicadas, basándose en el perfil a cubrir, utilizando un manual de selección no sexista.	Documento del procedimiento revisado.	DPTO. RRHH AREA SELECCIÓN Y FORMACION	En 4 meses a partir de la firma del Plan
4. Formar al personal responsable de la preselección (revisión de curriculum, entrevistas u otras pruebas técnicas) y de selección (entrevistas personales, selección por competencias), tanto de sede central (RRHH) como de las tiendas en materia de igualdad y en procesos de selección no sexistas, para que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación y competencia sin tener en cuenta el sexo ni aspectos de contenido personal.	Nº de personas formadas / número total de personas que intervienen en procesos de selección = tiende a 1	DPTO. RRHH AREA SELECCIÓN Y FORMACION	En 6 meses a partir de la firma del Plan
5. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Nº de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas = tiende a 1	DPTO. RRHH AREA SELECCIÓN Y FORMACION	En 3 meses a partir de la firma del Plan
6. Establecer en la cláusulas de los servicios contratados (ETT's, promotores) la exigencia de actuar con criterios de igualdad y adecuadas políticas de selección.	Cláusulas presentes en los contratos.	DPTO . RRHH	En 3 meses a partir de la firma del Plan
7. Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo, tipos de contratos y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Nº de mujeres preseleccionadas / Nº de personas presentadas Nº de hombres preseleccionados / Nº de personas presentadas Nº de mujeres seleccionadas / Nº de personas seleccionadas Nº de hombres seleccionados / Nº de personas seleccionadas	DPTO. RRHH AREA SELECCIÓN Y FORMACION	En 3 meses a partir de la firma del Plan. Después anualmente

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Considerar la igualdad de trato y oportunidades como un principio fundamental de la política de reclutamiento y selección de la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
1. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías reconocidas para hacer el seguimiento de la evolución de la plantilla.	Nº de mujeres y hombres por grupos y categorías	DPTO. RRHH AREA ADMON. PERSONAL	En 4 meses a partir de la firma del Plan. Anualmente
2. Informar a la Comisión de Seguimiento, de la composición de la plantilla por categorías profesionales, y puestos directivos por sexo.	Acta de la reunión en la que se recoja la información	DPTO. RRHH AREA ADMON. PERSONAL	En 4 meses a partir de la firma del Plan. Anualmente
3. Ampliar las fuentes de reclutamiento con ayuda de la comisión, para conseguir mujeres candidatas para puestos masculinizados.	Nº de fuentes de reclutamiento ampliadas.	DPTO. RRHH AREA SELECCIÓN Y FORMACION	En 6 meses a partir de la firma del Plan. Anualmente

2.-CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes tipos de contratación.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
1. Informar a la plantilla del aumento de horas que se creen en la misma a tiempo superior y/o completo, de manera que, las personas interesadas puedan solicitar la conversión voluntaria de un contrato a tiempo parcial a uno de tiempo superior y/o completo.	Nº de personas que aumentan sus jornadas laborales desagregadas por sexo.	DPTO. RRHH AREA ADMON. PERSONAL	6 MESES
2. Adoptar la medida de acción positiva de que, en los casos de aumento de plantilla o vacante a tiempo completo o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo nivel profesional y en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia el sexo con mayor parcialidad.	Nº de hombres y mujeres que pasan de tiempo parcial a completo o a aumento de jornada. Nº de mujeres y hombres que han aumentado su jornada.	DIRECCION RRHH	6 MESES
3. La plantilla con contrato a tiempo parcial tendrá derecho preferente a incrementar su jornada de trabajo frente a la celebración de nuevas contrataciones, siempre que el puesto de trabajo sea el mismo.	Nº de personas que incrementan su jornada	DIRECCION RRHH	3 MESES
4. Realizar un muestreo, desagregado por sexo, de personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo superior y/o completo (candidatos/as seleccionadas).	Muestreo realizado.	DPTO. RRHH: AREA ADMON. PERSONAL	6 MESES Y ANUALMENTE
5. Recoger datos estadísticos por tipo de contrato, tipo de jornada y sexo para informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones.	Acta de las reuniones en las que se informa.	DPTO. RRHH: AREA ADMON. PERSONAL	6 MESES Y ANUALMENTE

3.-PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.:			
Promocionar a mujeres y hombres en un porcentaje proporcional a su presencia en la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
1. Publicar y realizar un seguimiento de la difusión de las vacantes, con sus requisitos y condiciones.	Informe de seguimiento Nº de vacantes publicadas y comunicadas.	RRHH Comisión de seguimiento.	Desde la firma del Plan
2. Crear y actualizar periódicamente el registro que permita conocer el nivel de estudios de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo.	Nº de niveles de estudios registrados	RRHH AREA ADMÓN. PERSONAL	6 MESES
3. Garantizar la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos	Nº de vacantes de puestos de responsabilidad y dirección cubiertas internamente/Nº total de vacantes de dichos puestos.	DIRECCIÓN RRHH	3 MESES
4. Tener en cuenta el equilibrio de sexos en la política de identificación de promocionables para los diferentes puestos de responsabilidad.	Nº de personas que conforman el grupo de promocionables para cada puesto por sexo.	DIRECCIÓN RRHH	3 MESES
5. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.	Nº de personas (mujeres y hombres) formadas / Nº de personas responsables de la selección = tiende a 1.	DIRECCIÓN RRHH	6 MESES
6. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de las diferentes promociones por categorías o niveles profesionales, según la tabla de diagnóstico de relación de puestos de trabajo por categoría y grupo profesional.	Nº de mujeres promocionadas por categorías Número de hombres promocionados por categorías	DPTO. RRHH AREA ADMON PERSONAL	6 MESES Y ANUALMENTE
7. Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para las diferentes promociones (nº de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (nº de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión de seguimiento	Nº de mujeres seleccionadas/nº de personas consideradas. Nº de hombres seleccionados/nº de personas consideradas	DPTO. RRHH AREA SELECCIÓN Y FORMACIÓN	6 MESES Y ANUALMENTE

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.:

Garantizar criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
1. Revisar desde la perspectiva de género el sistema de evaluación anual para garantizar su objetividad y transparencia y determinar si existen elementos que puedan causar en la valoración desigualdades o discriminaciones (lenguaje, contenidos, criterios de valoración de las conductas, etc.).	Documento del procedimiento de evaluación del desempeño por puestos revisado.	DIRECCION RRHH	3 MESES
2. Realizar un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida, para garantizar que este tipo de jornadas no sea un condicionante que perjudica la promoción de las mujeres.	Nº de mujeres a tiempo parcial promocionadas = distinto de 0 Nº de hombres a tiempo parcial promocionados = distinto de 0 Nº de mujeres a jornada reducida promocionadas = distinto de 0 Nº de hombres a jornada reducida promocionados = distinto de 0	DPTO. RRHH: AREA ADMON. PERSONAL	6 MESES
3. Garantizar que, independientemente del grupo profesional, puesto o funciones que se desarrollen se pueden ejercer los derechos de conciliación.	Datos estadísticos de permisos retribuidos /no retribuidos por categoría o puesto y sexo.	DIRECCION RRHH	Desde la firma del Plan
4. Disponer de información estadística desagregada por sexos de las personas promocionables (postulantes o propuestas) y las que realmente promocionan.	Nº de mujeres y hombres que se consideran para cada puesto. Nº de mujeres y hombres entrevistados. Nº de mujeres y hombres promocionados por grupos y categorías profesionales.	DPTO. RRHH: AREA ADMON. DE PERSONAL	6 MESES Y ANUALMENTE

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.3.:

Alcanzar unos objetivos mínimos de promoción de mujeres en categorías, puestos y grupos en los que están subrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
1. Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de competencias tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales 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.	DIRECCION RRHH	3 MESES
2. Garantizar un mínimo de 60% de candidatas en los procesos de promoción a mandos.	Nº de mujeres candidatas / Número de personas candidatas = tiende a 0,6	DIRECCION RRHH	3 MESES
3. Trabajar para equilibrar la proporción de hombres y mujeres en los puestos de mando	Nº de hombres y mujeres por categoría y grupo profesional Nº de mujeres promocionadas sobre el total de promociones	DIRECCION RRHH	6 MESES

4-. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Integrar en la cultura de la empresa la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres por medio de acciones formativas.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
1. Revisar desde la perspectiva de género, los contenidos y materiales que se imparten en las acciones formativas (de acogida, técnicas, desarrollo profesional y vinculadas a puestos) para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.	Nº de acciones formativas revisadas/ nº total de acciones formativas = tiende a 1	DPTO. RRHH: AREA SELECCIÓN FORMACION	6 MESES
2. Incluir un módulo específico de igualdad de trato y oportunidades en la formación dirigida a la nueva plantilla (formación de acogida) y reciclaje de la existente, incluidos el personal con responsabilidad en la gestión de equipos y los mandos, así como un curso específico de esta materia en el catálogo anual de formación de la empresa.	Acción formativa incluida en la formación. Nº de personas a las cuales se les ha impartido la acción formativa/Nº de personas de plantilla.	DPTO. RRHH: AREA SELECCIÓN FORMACION	6 MESES
3. Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación con el fin de garantizar la objetividad en la selección, incluir la perspectiva de género en los procesos y evitar sesgos y estereotipos de género.	Nº de personas formadas/Total de personal directivo y mandos intermedios.= tiende a 1 Distribución por sexo.	DPTO. RRHH: AREA SELECCIÓN FORMACION	6 MESES
4. Garantizar que el profesorado de cursos tanto internos y externos, está sensibilizado y formado en igualdad de trato y oportunidades.	Nº de personas formadas/ Nº de personas que imparten formación= tiende a 1	DPTO. RRHH: AREA SELECCIÓN FORMACION	6 MESES
5. Dar un curso específico, adecuado a sus funciones, en igualdad de género a la Comisión de Seguimiento del Plan.	Nº miembros de la CS formados/nº total de miembros de la CS.	DPTO. RRHH: AREA SELECCIÓN FORMACION	6 MESES

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.: Garantizar la información y el acceso en igualdad de trato y oportunidades al Plan de Formación anual de la plantilla			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
1. Revisar, desde la perspectiva de género, el sistema de acceso a la formación con criterios objetivos, transparentes y homogéneos para toda la plantilla.	Revisión del Plan formativo y de los criterios de acceso.	DPTO. RRHH: AREA SELECCIÓN FORMACION	6 MESES
2. Incluir en el formulario de la autoevaluación de desempeño preguntas relacionadas con la voluntad de adquirir formación para el desarrollo profesional, teniéndolo en cuenta a la hora de realizar el plan anual de formación.	Pregunta incluida en el cuestionario	DPTO. RRHH: ADMÓN. PERSONAL	6 MESES
3. Establecer un sistema de control en las tiendas que garantice que la información en materia de formación sea accesible a toda la plantilla.	Documentación visada por los trabajadores y trabajadoras. Revisión por parte de la RLT.	DIRECCION RRHH	3 MESES
4. Garantizar el equilibrio de sexos, proporcional a su presencia en la plantilla, en las personas candidatas a participar en los diferentes cursos de formación.	Nº de mujeres y de hombres que realizan la formación. Nº de mujeres y Nº de hombres candidatos.	DIRECCION RRHH	6 MESES
5. Favorecer, que los mecanismos de participación en los cursos (especialmente los que supongan un traslado) no representen una barrera para la asistencia a alguno de los dos sexos.	Seguimiento de causas de la no selección para la participación.	DIRECCION RRHH	2 MESES
6. Informar a la Comisión de Seguimiento y a la RLT, del Plan de Formación, su grado de ejecución y la participación por tipo de cursos de las mujeres y hombres en él.	Datos sobre la participación de mujeres y hombres por tipo de cursos, nº de horas y puesto. Grado de cumplimiento del Plan.	DIRECCION RRHH	2 MESES
7. Revisar y registrar la evolución de las carreras profesionales: la formación inicial de la plantilla y su formación actual para orientar su desarrollo profesional.	Registro realizado	DPTO. RRHH: SELEC/FORM.	6 MESES

5-.RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO 5.1.: Garantizar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar un estudio salarial y dar copia a la Comisión de Seguimiento, por puesto de trabajo, o categoría en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, retribución fija y variable, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales.	Diseño y realización del estudio	DPTO. RRHH: AREA ADMON. PERSONAL	6 MESES

6. CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Difundir mediante un folleto informativo y/o través de la Intranet los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y los convenios colectivos y, comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto realizado. Comunicaciones realizadas	DPTO. RRHH: ADMON. DE PERSONAL	6 MESES
2. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (Intranet, tabloneros, etc.) para informar periódicamente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visualizando la posibilidad de su disfrute por los varones.	Nº de informaciones , comunicados realizados Información específica para los varones colgada en los tabloneros y otros canales	DPTO. RRHH: ADMON. DE PERSONAL	6 MESES
3. Informar que los permisos recogidos en el convenio y el Plan de Igualdad incluyen a las parejas de hecho.	Información incluida en los folletos y comunicados.	DPTO. RRHH: ADMON. DE PERSONAL	6 MESES
4. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares, podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción, siempre y cuando dichos trabajadores presten su consentimiento para que puedan participar o no, cuando se dé dicha circunstancia	Nº de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promocionados estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación	DPTO. RRHH: ADMON. DE PERSONAL	6 MESES
5. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, grupo, puesto de trabajo, categoría y tipo de contrato (anexo 1 diagnóstico) de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.	Nº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres. Número de mujeres y hombres que han vuelto a su puesto de trabajo después de la excedencia. Acta de la reunión de la Comisión de Seguimiento en la que se informa.	DPTO. RRHH: ADMON. DE PERSONAL	6 MESES Y ANUALMENTE
6. Pasar un cuestionario de necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura.	Nº cuestionarios pasados a la plantilla por sexo. Análisis de los cuestionarios.	DPTO. RRHH: ADMON. DE PERSONAL C. SEGUIMIENTO	6 MESES
7. Analizar y valorar la introducción de medidas nuevas detectadas a través del estudio de necesidades.	Propuesta de medidas Nº de medidas nuevas que se han introducido	DIRECCION RRHH	6 MESES

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.:**Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla**

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras/es en tratamiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación. Este permiso se podrá solicitar como máximo 3 veces. Será de un día al mes durante 6 meses..	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	DPTO. RRHH: ADMON PERSONAL	Desde la firma del Plan
2. Garantizar por cada proceso de adopción un permiso retribuido por el tiempo necesario con un máximo de dos días para la realización de gestiones necesarias. Este tipo de permiso se podrá solicitar como máximo 3 veces (3 procesos de adopción)	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	DIRECCION RRHH	Desde la firma del Plan
3. Establecer la posibilidad de una excedencia, de hasta cuatro meses con derecho a reserva del puesto de trabajo, para las personas en trámites de adopción internacional preavisando, con al menos, 1 mes de antelación. Esta excedencia se podrá solicitar un máximo de 2 veces, siendo cada una de las dos solicitudes, en años diferentes	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	DPTO. RRHH: ADMON PERSONAL	Desde la firma del Plan
4. Seguir potenciando la posibilidad de adecuar la hora de entrada y salida para las oficinas centrales respetando la jornada laboral pactada.	Medida adoptada	DIRECCIÓN RRHH	Desde la firma del Plan
5. Prioridad en la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras, para padres o madres separados/as o cuya guarda y custodia recaiga exclusivamente en un progenitor, respetando el acuerdo del Acta del Comité Intercentros de 10 de Abril de 2002	Medida adoptada	DIRECCIÓN RRHH	Desde la firma del Plan
6. Establecer una excedencia de duración no superior a 4 meses por fallecimiento, accidente grave o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho, con derecho a reserva de puesto de trabajo.	Medida adoptada	DIRECCION RRHH	Desde la firma del Plan
7. Las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del ET. Esta reducción, concretados sus requisitos y condiciones en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, es para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la menor a su cargo afectado/a por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, incluida en el listado que figura en el Anexo del citado R.D., que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años. La empresa facilitará la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada y difundirá a toda la plantilla que las cotizaciones realizadas durante los periodos de esta reducción de jornada, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.	Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	DPTO. RRHH ADMON. PERSONAL	Desde la firma del Plan
8. Las trabajadoras y trabajadores que tengan derecho a la reducción de jornada establecida en el art. 37.5 del E.T. podrán ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el período de reducción en días completos cuando el causante (menor o familiar) resida en el extranjero. Este período se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulando en su caso a las vacaciones.	Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	DPTO. RRHH ADMON. PERSONAL	Desde la firma del Plan

9. Siguiendo con la buena práctica existente en la empresa hasta ahora, se facilitará en la medida que sea posible, la reducción de jornada, adaptación de la misma temporalmente y preferencia en la elección de turno por estudios. Una vez transcurrido el plazo la persona, volverá a su jornada habitual.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	DPTO.RRHH: ADMÓN.PERSONAL	Desde la firma del Plan
10. Realizar propuestas de mejora en el sistema de turnos, concreciones horarias y permisos de forma que los trabajadores/as no tengan que recurrir exclusivamente a fórmulas de reducción de jornada y de tiempo parcial para poder conciliar la vida laboral, personal y familiar. A través de una ordenación del tiempo de trabajo en cuya planificación puedan tener mayor participación directa los trabajadores /as.	Propuesta de mejora de horarios/turnos. Nuevos horarios modificados/horarios anteriores	DIRECCION RRHH	Desde la firma del Plan
11. Establecer un permiso NO retribuido o recuperable, a elección del trabajador/a, por el tiempo necesario para los/as trabajadores/as con descendientes menores de 15 años o con personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exigen su presencia (temas médico-sanitarios, escolares, sociales, etc.), justificándolo debidamente.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	DPTO.RRHH: ADMÓN PERSONAL	Desde la firma del Plan
12. Adaptar el turno de trabajo a los horarios de los centros educativos, tanto especiales, de integración como ordinarios a los trabajadores/as que tengan la tutela de hijos/as con una discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	DPTO.RRHH: ADMÓN PERSONAL	Desde la firma del Plan
13. Intentar realizar convenios o acuerdos de colaboración con guarderías y escuelas infantiles próximas a los centros de trabajo de cara a reducir costes al personal de la empresa. Esta medida también puede extenderse a centros de atención a personas dependientes.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	DIRECCION RRHH	6 MESES

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3.: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Adecuar el horario de entrada y salida o el turno para que la pareja pueda acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, previo aviso y justificación.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	DPTO.RRHH: ADMÓN PERSONAL	Desde la firma del Plan
2. El padre, durante las 8 semanas inmediatamente posteriores al disfrute de la suspensión del contrato por paternidad, podrá negociar la distribución del horario semanal	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	DPTO. RRHH: ADMÓN.PERSONAL	Desde la firma del Plan
3. Cuando el permiso fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con el periodo legal en que el padre pueda solicitar la suspensión de contrato por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la del disfrute del permiso que le correspondiera aunque haya terminado el año natural.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	DPTO. RRHH: ADMÓN.PERSONAL	Desde la firma del Plan
4. Informar a los hombres por medio de un comunicado sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales, así como otras campañas de conciliación.	Nº de comunicados específicos para varones realizados / nº de varones en plantilla.	DPTO. RRHH: ADMÓN. PERSONAL	6 MESES

7.-SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.:

Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Garantizar un embarazo y una lactancia saludables. Conforme a la Evaluación de Riesgos efectuada por el Servicio de Prevención Propio de Toys "R" Us Iberia, S.A.U., en base a lo establecido en el artículo 26.2 Ley 31/95: Siempre y cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora: Se limitarán/evitarán determinadas tareas en función del puesto concreto.	Nº de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia Nº de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia Nº de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.	SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO	DESDE LA FIRMA DEL PLAN
2. Revisión periódica, según legislación vigente o futura, de la evaluación de riesgos a estos efectos para determinar, previa consulta con la RLT, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos dentro de la empresa.	Revisión realizada y comunicada a la comisión de seguridad y salud y a la de seguimiento,	SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO	6 MESES
3. Elaborar y consensuar el protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia con la RLT.	Protocolo elaborado y consensuado con la RLT.	SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO	6 MESES
4. Difundir el protocolo de embarazo y lactancia.	Medios por los que se ha difundido el protocolo.	SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO	6 MESES
5. La vigilancia de la salud, como practica preventiva para detectar los daños a la salud producidos como consecuencia de los riesgos laborales presentes en los centros de trabajo, puesto y condiciones laborales, deberá adaptarse, mediante la puesta en práctica del correspondiente protocolo médico, a los casos de embarazo y lactancia que surjan.	Protocolos de Vigilancia de la Salud revisados y modificados Dar copia del existente	SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO	2 MESES
6. Considerar las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.	Informes, evaluaciones y estudios sobre prevención de riesgos incluyen la variable sexo. Índices de siniestralidad y enfermedad profesional por sexo.	SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO	2 MESES
El Servicio de Prevención Propio informará a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por áreas funcionales, grupos profesionales y departamentos, incidiendo en las feminizadas/masculinizadas de la empresa.	Informe de la Comisión de Seguridad y Salud.	COMITÉ INTERCENTROS SEG. Y SALUD LABORAL Y COMISION DE SEGUIMIENTO	6 MESES

8. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Elaborar y negociar con la RLT un protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo.	Protocolo negociado.	DIRECCION RRHH	6 MESES
2. Difundir el nuevo protocolo de acoso a todos los niveles (entre la plantilla a través de folletos, guías, formación, módulos específicos que se incluirán en la formación).	Canales utilizados para la difusión.	SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO	6 MESES DESDE LA ELABORACIÓN PROTOCOLO
3. Realizar un informe anual de casos de acoso: casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada, que se presentará a la Comisión de Seguimiento.	Informe anual de casos de acoso: Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas Nº de denuncias archivadas comunicadas / Nº de denuncias archivadas	SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO	ANUAL
4. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y, en función de ello, propone modificaciones para su actualización (seguimiento del procedimiento).	Informe de resultados de la aplicación.	SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO	ANUAL
5. Formar a los delegados y delegadas de prevención, a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, al personal directivo y al de gestión de equipos en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos Nº de personas formadas / Nº de personas de los colectivos mencionados en la medida.	DPTO. RRHH SELECCIÓN Y FORMACIÓN SERVICIO P. PROPIO	6 MESES

9. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	Chequeo de la difusión (tabloneros, comunicados, etc.)	DPTO. RRHH ADMON. PERSONAL	6 MESES DESDE FIRMA PLAN DE IGUALDAD
2. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno, el traslado o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	DIRECCION RRHH	Desde la firma del Plan
3. Licencias retribuidas por el tiempo necesario para los trámites motivados por la situación de malos tratos, así como para la asistencia a diferentes seguimientos de tipo médico, psicológico, jurídico o social, justificándolos debidamente.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	DIRECCION RRHH	Desde la firma del Plan
4. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá al abono de una ayuda directa de 1.000€ para la cobertura de los gastos de desplazamiento y mudanza.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	DIRECCION RRHH	Desde la firma del Plan

5. Difundir los conciertos con la mutua, para atención en condiciones más beneficiosas a este colectivo en la empresa	Contactos y colaboraciones concretas. Concierto con la mutua.	SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO	Desde la firma del Plan
6. En el caso de violencia de género, aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva de puesto. Terminado este período la trabajadora podrá elegir el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	DIRECCION RRHH	Desde la firma del Plan
7. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género .	Nº de contactos y de colaboraciones establecidas.	DIRECCION RRHH	6 MESES
8. No computara como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, según Ley 1/2004 de Protección Integral de Violencia de Género. Dicha situación deberá ser justificada debidamente.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida	DPTO. RRHH: ADMN. PERSONAL	Desde la firma del Plan
9. Realizar una campaña de sensibilización el 25 de noviembre (día internacional contra la violencia a las mujeres)	Campaña realizada.	DIRECCION RRHH	Hacer campaña 25 noviembre
10. Facilitar información numérica a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO	6 MESES Y ANUALMENTE

10.COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1: Asegurar que la comunicación Interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (intranet, bitácora, boletines, manuales...).	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos. Dificultades encontradas	DIRECCION RRHH DPTO. FORMACION/SELECCION	6 MESES
2. Adoptar un manual de comunicación no sexista que contenga unos criterios unitarios de utilización del lenguaje y las imágenes.	Documento del manual. Manual aplicado	DIRECCION RRHH	1 AÑO
3. Revisar y corregir el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de la comunicación externa; la página web, las memorias anuales, folletos... para que no contengan términos o imágenes sexistas.	Nº de canales revisados/ Nº total de canales. La comunicación externa se realiza en términos no sexista.	DPTO. MARKETING/ DPTO. RRHH	Desde la firma del Plan
4. A través los tabloneros de anuncios se dará información actualizada sobre vacantes de promoción, de formación, traslados, además de información sobre el Plan de igualdad, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, protocolo sobre prevención de riesgos durante el embarazo y otra información de interés para toda la plantilla. Y chequear periódicamente que está colgada esta información.	Chequeo de información contenida y recibida en cada uno de los medios.	DPTO. RRHH: SELECCIÓN FORMACION	6 MESES

5. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, revista, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Nº de personas por sexo formadas/ Nº de personas implicadas = tiende a 1	DPTO. RRHH: SELECCIÓN FORMACION	6 MESES
6. Desarrollar una campaña informativa sobre la existencia, ubicación, contenidos y funcionamiento de los canales de comunicación internos.	Acciones desarrolladas en la campaña.	DPTO. RRHH: SELECCIÓN FORMACION	6 MESES

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/	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo una sección sobre "Igualdad de oportunidades" en los medios de comunicación interna (tablones, revista corporativa, intranet...), facilitando su acceso a toda la plantilla.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.	DPTO. RRHH: ADMON. PERSONAL	6 MESES
2. 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	DIRECCION RRHH	6 MESES
3. 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 coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Persona designada.	DIRECCION RRHH	6 MESES
4. Difundir la existencia, dentro de la empresa de la persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	DIRECCION RRHH	6 MESES
5. La persona responsable de igualdad informará a la Comisión de Seguimiento semestralmente sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas, por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	Realizado el informe de las comunicaciones recibidas	PERSONA DESIGNADA	CADA 6 MESES
6. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa, dejando una copia en cada centro de trabajo a disposición de la plantilla.	Nº de ejemplares editados y difundidos.	DIRECCION RRHH	6 MESES DESDE FIRMA DEL PLAN
7. Informar a toda la plantilla en la reunión de empleados/as del plan de igualdad, mediante la realización de sesiones informativas, en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas etc	Comunicaciones (receptores/as) sesiones informativa (asistentes)	DPTO. RRHH SELECCIÓN Y FORMACION	6 MESES DESDE FIRMA DEL PLAN
8. Implementar acciones de información periódicas a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad	Nº Acciones desarrolladas. Nº de personas informadas. Comunicaciones realizadas	DPTO. RRHH: ADMON. PERSONAL	6 MESES

9. 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 la empresa Toys "R" Us Iberia S.A.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. //

10.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 Toys “R” Us Iberia, S.A.U. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Toys “R” Us Iberia, S.A.U será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 4 representantes de la empresa y 4 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

- ✓ Antonio Casal
- ✓ Jose Ramón González Azaña
- ✓ Inmaculada Garcia – Miguel
- ✓ Cristina Garcia Carretero

Por la parte sindical:

- ✓ CCOO: Antonia Arredondo
- ✓ UGT: Maria del Carmen Corrochano
- ✓ FETICO: Isabel Carramiñana
- ✓ INDEPENDIENTES: Jose Adolfo López

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as.

Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

Atribuciones generales de la Comisión

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la Comisión

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Concretamente, en la **fase de Seguimiento** se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al año y medio desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- ✓ En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

- o El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- o Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- o La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

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

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

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada 6 meses con carácter ordinario.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera 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. Dichas reuniones 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.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

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

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos

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

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

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

Alcalá de Henares, 25 de enero de 2013.