

II PLAN DE
igualdad

Indice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ESTRUCTURA	9
3. DEFINICIONES	13
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	19
5. OBJETIVOS GENERALES	23
6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS	27
0. Responsable de igualdad.	29
6.1. Proceso de selección y acceso.	30
6.2. Contratación y clasificación profesional.	34
6.3. Promoción profesional.	36
6.4. Formación	38
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y retribuciones.	41
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	42
6.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	53
6.8. Seguridad y salud.	56
6.9. Violencia De Género.	58
6.10. Comunicación y sensibilización.	60
6.11. Infrarrepresentación femenina.	62

1. Introducción

Oysho España S.A., nace en el 2001, ofrece múltiples colecciones de ropa interior femenina dedicada en su mayoría al público joven e informal a precios asequibles. A fecha de hoy, cuenta con más de 600 tiendas distribuidas alrededor del mundo, repartidos en España, Italia, Portugal, Turquía, Grecia, Francia, Chipre, Andorra, Bélgica, Malta, Suecia, Suiza, Rusia, Polonia, Rumanía, Ucrania, Bulgaria, Serbia, Hungría, Croacia, Montenegro, Bielorrusia, República Checa, México, República Dominicana, Guatemala, Colombia, Panamá, Ecuador, Honduras, Costa Rica, Marruecos, Egipto, Túnez, Argelia, Arabia Saudí, UAE, Lebanon, Kuwait, Qatar, Bahrain, Jordan, Omán, China, Kazahistan, Corea del Sur, Armenia, Azerbaijón, Georgia, Indonesia, Hong Kong y Macao.

Perteneciente al Grupo Inditex, Oysho participa de su forma de gestión y filosofía de moda, y las colecciones se renuevan con la misma rapidez que las tendencias, ofreciendo a los clientes un producto de calidad y diseño.

En nuestros servicios centrales, ubicados en Torreda (Barcelona), un equipo de diseñadores de diversas nacionalidades especializados en su segmento de producto trabajan cada temporada en el desarrollo de las nuevas colecciones para mujer y chica.

En Oysho puedes encontrar ropa interior divertida y femenina, prendas casuales, ropa para estar por casa cómoda e informal, y originales accesorios y complementos.

Además nuestras propuestas conectan con la personalidad creativa y espontánea de nuestras clientas, dispuestas a trasladar su estilo a todo su

vestuario.

Este año 2019 se inició la elaboración del II Plan de Igualdad, el cual se firmó en Julio de 2019 para Oysho España S.A. y Oysho Diseño S.L.

POLÍTICA AMBIENTAL DE OYSHO ESPAÑA S.A.

A través de su modelo de negocio, Oysho quiere ayudar al desarrollo sostenible de la sociedad y el entorno con el que interactúa. El compromiso con el Medioambiente se incluye dentro de la política de Responsabilidad Corporativa del grupo Inditex, publicada en la página web: www.inditex.com

Estos son algunos de los objetivos y acciones desarrolladas:

- Ahorramos energía. La tienda ecoeficiente.
- Estamos desarrollando un modelo de gestión 'eco-eficiente' de las tiendas que permitirá reducir el consumo energético, integrando criterios de sostenibilidad y ciencia.
- Reducimos la producción de residuos y reciclamos.
- El reciclaje de las perchas o de las alarmas, que son recogidas en las tiendas y procesadas para convertirse en otros elementos plásticos, son un ejemplo de la gestión de residuos. Millones de perchas y alarmas son procesadas cada año. Además, tanto el cartón como el plástico utilizados en los embalajes son reciclados.
- Compartimos el compromiso con toda la plantilla. Un equipo sensibilizado.
- Campañas de comunicación interna y planes específicos de formación multimedia

para sensibilizar a los empleados en las prácticas sostenibles como racionalizar el consumo de energía, practicar el transporte sostenible o modificar hábitos de conducta.

- Fabricamos calzado sin PVC.
- En la fabricación del calzado no se utilizan materiales derivados del petróleo no biodegradables (libre de PVC's).

FOR&FROM SPECIAL PEOPLE

Oysho en colaboración con la Fundació El Molí d'en Puigvert, sede de los programas de rehabilitación social y laboral del colectivo de personas con trastornos mentales severos, inaugura 5 de septiembre 2013, su primera tienda for&from.

La nueva tienda Oysho for&from situada en Palafolls (Barcelona) es un nuevo paso en el desarrollo del programa de integración laboral desarrollado por el Grupo Inditex en colaboración con diversas entidades y que cuenta ya con 14 establecimientos, de otras marcas del grupo, en funcionamiento. En el año 2017 se inauguró for&from Llagostera.

Las tiendas, al igual que el resto de la red for&from, actúa como un outlet dedicado a la comercialización de productos de campañas anteriores a precios reducidos.

El programa for&from, enfocado a la inserción laboral de colectivos vulnerables y con dificultades de integración, persigue una serie de objetivos más concretos en el desarrollo de cada uno de sus proyectos: creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad, concienciar a la sociedad acerca de los problemas de integra-

ción de estos colectivo así como la generación de beneficios a las entidades sin ánimo de lucro que colaboran en el programa, entre otros.

La tienda de Palafolls está situada en el número 7 del Carrer Major, mientras que la tienda de Llagostera en el número 2 de Plaza Cataluña. Palafolls dispone de una superficie comercial de 80 metros cuadrados en una sola planta. Su diseño ha sido concebido para ofrecer el nivel más elevado de accesibilidad y eliminación de barreras, manteniendo la imagen con la que Oysho se presenta en sus más de 500 tiendas en todo el mundo.

1.1 Marco legal

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

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal

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

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Oysho España S.A. tiene como finalidad 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 50 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.

1.2 Compromiso 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 posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran 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.

1.3 Características generales

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 exclusivamente para 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, de conformidad con lo establecido en el Plan.

Considera 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. 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.

2. Estructura

El II Plan de Igualdad de Oysho España S.A. Y Oysho Diseño S.L. 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, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación, sensibilización en igualdad y todo lo relacionado a la violencia de género.

II. Las medidas se han elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, 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.

Las medidas aprobadas tiene una doble finalidad: de unir medidas correctoras de las desigualdades, y especificar medidas que garanticen que todos los procesos realizados en la empresa integran el principio de igualdad entre géneros.

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

- Adopción de medidas de acción positiva que corrijan desequilibrios.
- Adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, todos sus procesos y todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del II Plan de Igualdad tiene coherencia interna; 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
- 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 área que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que incluyen todas las materias obligatorias recogidas en el artículo 45.2 del LOIEMH y otros, excepto el área de Infrarrepresentación femenina, que debido a las características de la empresa, no aplica.

Las materias son las siguientes:

1. RESPONSABLE DE IGUALDAD.
2. PROCESO DE SELECCIÓN Y ACCESO.
3. CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.
5. FORMACIÓN
6. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y RETRIBUCIONES.
7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
9. SEGURIDAD Y SALUD.
10. VIOLENCIA DE GÉNERO.
11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

3. Definiciones

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

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, FORMACIÓN Y 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 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 de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyo miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (Art. 5 Ley 3/2007).

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positivas 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 respecto a personas del otro, con Las salvedades previstas en la Ley. (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 POR RAZÓN DE SEXO

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga en 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 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 por razón de sexo se considerará también acto de discrimi-

nación 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 cualquier que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art. 28 Estatuto Trabajadores)

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

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

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

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

CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un

sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

ACCIONES POSITIVAS

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

TUTELA JURÍDICA EFECTIVA

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

DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

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

VACANTES

Puesto no cubierto por la empresa, indefinido o

temporal, igual o superior a 6 meses.

FAMILIARES DEPENDIENTES O MENORES

Aquellos familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el trabajador y tengan un certificado de dependencia en vigor emitido por el organismo territorial competente y resolución determinando el grado de la misma.

DISCAPACIDAD

Aquellos que tienen un certificado en vigor de discapacidad que acredita una grado igual o superior al 33% emitido por el organismo competente.

PAREJA DE HECHO.

Se refiere a aquellas parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Público correspondiente.

4. Ámbitos de aplicación y vigencia

4.1 Ámbitos de aplicación

Este II Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español de Oysho España S.A. y Oysho Diseño S.L. y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

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

4.2 Vigencia

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad. Mientras se negocia el siguiente plan, el presente plan será prorrogado hasta la firma del siguiente.

5. Objetivos generales

5.1 Objetivos generales

Garantizar 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.

Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).

Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor

Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

**6.
Objetivos específicos
y medidas**



Se establece siguiente especificación que aplica a todas las medidas del II Plan de Igualdad: Siempre que en alguna medida, se haga referencia a “menores” se refiere a menores de 12 años, excepto en las cuestiones reguladas por ley para menores de 18 años. En cuanto a las referencias a “familiares dependientes” se referirá a los regulados en la Ley de Dependencia.

6.0 Responsable de igualdad

6.0.1. Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Se ha designado como personas 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.	Personas designadas	Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Inmediato



6.1 Proceso de selección y acceso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.1.: Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO	
1	Mantener una denominación neutra en todos los documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación y descripción de puestos en las ofertas...) tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad.	Documentos revisados desde la perspectiva de género. Información de las modificaciones acometidas en relación a la utilización del lenguaje.	Comisión de seguimiento <u>Plazo:</u> Durante la vigencia del II Plan.
2	Actualizar, en caso de nuevas formas de comunicación, las prácticas de comunicación existentes para seguir utilizando el lenguaje neutro o femenino característico de la Empresa, mientras no se elabore una guía del lenguaje inclusivo.	Documento del procedimiento. Información de las modificaciones acometidas en relación a la utilización del lenguaje en femenino a la comisión de seguimiento semestralmente.	Comisión de seguimiento <u>Plazo:</u> Durante la vigencia del II Plan.

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO	
3	Mantener la buena práctica de publicar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades. Así mismo, en caso de utilizar empresas externas para realizar la selección (Consultorías o ETT's), serán informadas por escrito de los criterios de selección de OYSHO, haciendo especial hincapié en los criterios de igualdad.	Modelo de comunicación entregado a las Consultoras externas tras la firma del plan de igualdad.	Belén Iglesias Olga Cáceres Sanne Van Rees Marina Grimal Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Inmediato
4	Realizar un seguimiento semestral de los procesos de selección para garantizar la correcta aplicación del procedimiento acordado.	Por parte de RRHH de zona, se hará un recordatorio del procedimiento acordado a las Encargadas.	Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Semestral
5	Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de Igualdad dirigidas a las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación. Concretamente, para las nuevas posiciones se realizará una formación para garantizar la correcta aplicación del procedimiento acordado.	Desde RRHH se hará una formación para informar sobre el procedimiento acordado.	Belén Iglesias Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Durante el 1º año del Plan

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
6	Disponer de información estadística, desagregada por sexo y provincia, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de personas preseleccionadas) y su resultado (número de personas seleccionadas y contratadas finalmente) para su traslado a la Comisión de Seguimiento. La Comisión de Seguimiento decidirá anualmente sobre que procesos de selección se tomaran los datos y metodología para obtenerlos.	Número de mujeres seleccionadas / número de personas preseleccionadas Número de hombres seleccionados / número de personas preseleccionadas Nº de mujeres y hombres contratados/ seleccionados.	Belén Iglesias Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.2.: Mejorar las condiciones de acceso de las mujeres en las tiendas.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Establecer, como principio general que, en las nuevas aperturas, campañas especiales, y vacantes en general, tendrán prioridad las personas de la plantilla actual que quieran trasladarse y/o aumentar su jornada, frente a contratación externa.	Composición de la plantilla por puestos, tipos de contrato y jornada.	Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Inmediato

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
2	Mantener la buena práctica, acordadas en el I Plan, de publicar las vacantes, y sus requisitos en todos los centros, por puestos y por grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, así como los futuros (reuniones de trabajo, presentaciones a la plantilla, correo electrónico, tablón de anuncios, y TGT, etc.), garantizando que la información sea accesible a todo el personal priorizando la información interna para que la plantilla actual tenga mas oportunidades para trasladarse o aumentar de horas.	Analizar el número de selecciones internas y externas. Nos centraremos en cada reunión de comisión de seguimiento en una zona concreta.	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Inmediato
3	Utilizar el sistema de recogida de información con indicadores que permitan disponer de los datos relativos a los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo y su resultado para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Indicadores de seguimiento establecidos.	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral



6.2 Contratación y clasificación profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Tratar de aumentar el porcentaje de contratación indefinida frente a la temporal durante la vigencia del Plan de Igualdad	Porcentaje de contratación que pasa de temporal a indefinida por sexo. Número de contratos indefinidos por sexo	Sanne Van Rees Marina Grimal Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Anual
2	Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada del mismo centro y, en la medida de lo posible de distinto centro, a través de los medios habituales que utiliza la empresa. En el caso de vacantes definitivas o temporales de más de seis meses, se pondrán dentro de la misma provincia.	Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación y aumento de horas. Desarrollar un procedimiento de control de la medida.	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
4	Estudiar la posibilidad de adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos de que haya una vacante (sea temporal o definitiva) a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el principio de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial.	Nº de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo. Entrega anual en el diagnóstico de los datos de nº de mujeres que pasan a tiempo parcial a tiempo completo.	Sanne Van Rees Marina Grimal Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Anual

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
5	Seguir utilizando el formulario estandarizado de solicitud de incremento de jornada. De las peticiones formuladas se dará copia al trabajador o trabajadora con el recibí de la empresa. Se dará copia de la solicitud y el listado de trabajadoras y trabajadores afectados por el incremento de jornada a la comisión de seguimiento.	Número de hombres y mujeres que han manifestado su voluntad de aumentar jornada/ número de hombres y mujeres que han aumentado su jornada.	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
6	Realizar un seguimiento semestral de la plantilla de ampliación de jornada para garantizar la correcta aplicación del procedimiento acordado.	Las Responsables de Igualdad enviarán un recordatorio semestral a los responsables de RRHH de zona para la correcta aplicación de la medida.	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
7	Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos de contratación desagregados por sexo.	Datos de contratación según diagnóstico.	Sanne Van Rees Marina Grimal Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Anual



6.3 Promoción profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.1.: Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Revisar el procedimiento de promoción para garantizar que el proceso se rija por criterios y principios y valoración objetivos y homogéneos para toda la plantilla en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Procedimiento de promoción revisado y en funcionamiento para toda la plantilla. Nº total de promociones. Olga Cáceres Daniel Segura Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> 6 meses
2	Mantener la buena práctica de publicar por provincia las vacantes, entendiéndose como tales puestos no cubiertos por la empresa y superiores a 6 meses o indefinidas, y sus requisitos que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa.	Nº de vacantes publicadas/ Nº de vacantes cubiertas Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Inmediato
3	Preferentemente la cobertura de las vacantes se hará a través de promoción interna solo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos	Nº de Vacantes cubiertas internamente / Nº total de vacantes de dichos puestos. Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Inmediato
4	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las nuevas incorporaciones responsables de evaluar las candidaturas para las promociones con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva. Así mismo, se realizará un recordatorio anual para las personas responsables que ya han sido formadas previamente.	Nº de personas formadas Carolina Lahuerta Olga Cáceres Belén Iglesias Daniel Segura <u>Plazo:</u> Plan de Formación 2020

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
5	Mantener la buena práctica de que las trabajadoras conozcan y participen en el proyecto NRT	Datos de participación entregados a la Comisión de Seguimiento. Carolina Lahuerta Olga Cáceres Belén Iglesias <u>Plazo:</u> Semestral
6	Mantener el seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida entendiendo como promoción un incremento de responsabilidad.	Nº Hombres y Mujeres promocionados. Sanne Van Rees Marina Grimal Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Anual
7	La persona candidata que lo solicite por escrito será informada sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientadola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, área de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de Persona informadas Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
8	Se informará a la comisión de seguimiento del número de promociones a cada puesto y se dará una muestra de los requisitos establecidos para cada puesto	Nº de Promociones y muestra de requisitos para el puesto Carolina Lahuerta Olga Cáceres Belén Iglesias <u>Plazo:</u> Anual



6.4 Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.4.1.: Sensibilizar y formar en Igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, específicamente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos.

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, dirigidas a las personas que participan en los distintos procesos del plan. Formar a cada departamento responsable de implantar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.	Numero de Persona Formadas. Olga Cáceres Daniel Segura Belén Iglesias Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Plan de Formación 2020
2	Formar en Materia de Igualdad y seguimiento de planes a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan. En caso de que haya variaciones significativas en la comisión de seguimiento se realizará una segunda formación.	Nº de personas formadas de la comisión. Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Durante la vigencia del Plan
3	Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos intermedios	Nº de cursos con módulos de Igualdad impartidos. Olga Cáceres Daniel Segura Belén Iglesias Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Plan de Formación 2020
4	Seguir revisando el lenguaje y el contenido de los nuevos materiales formativos desde la perspectiva de género	Nº del nuevo material revisados/editados Olga Cáceres Daniel Segura Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> 6 meses

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
5	Los miembros de la comisión de seguimiento podrán participar en todas aquellas acciones formativas sobre Igualdad, realizadas en su ciudad.	Nº de acciones formativas realizadas. Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.4.2.: Garantizar a toda la plantilla, mujeres y hombres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Diseñar un plan de formación y presentarlo a la Comisión de Seguimiento	Plan de Formación anual Olga Cáceres Daniel Segura Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Plan de Formación 2020
2	Mantener la buena práctica de tener registrada la información sobre la formación de la plantilla para poder orientar adecuadamente su desarrollo profesional, y detectar nuevas necesidades	Nº de Registros Daniel Segura Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> 6 meses
3	Realizar la formación dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales	Nº de horas de formación en la jornada laboral Daniel Segura Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Inmediato



Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
4	Organizar, si procede, un reciclaje profesional, cuando sea necesario y en lo que sea necesario, a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contratado por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración	Nº de personas reincorporadas en las situaciones mencionadas de la medida / Nº de Formaciones de Reciclaje Daniel Segura Belén Iglesias Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> 6 meses
5	Informar a la plantilla, si procede, que puede solicitar acceso a la formación establecida en las siguientes situaciones: de Maternidad, Paternidad, excedencias de cuidado de familiar (hijo o dependiente)	Nº de formaciones solicitadas Carolina Lahuerta Belén Iglesias Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Durante la vigencia del Plan

6.5 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y retribuciones

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.5.1.: Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres entre el desempeño de trabajo de igual valor.

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Realizar un estudio salarial por categoría y sexo en el ámbito de aplicación estatal, siguiendo el mismo esquema que viene recogido en el cuestionario de último diagnóstico.	Informe anual de análisis salarial de la plantilla de tienda Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Anual
2	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables (resalta/incentivos y comisiones).	Informe sobre estructura salarial, conceptos variables, colectivos a quien se destinan y criterios. Formula de la comisión Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Anual
3	En el caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras.	Plan de Acción si corresponde Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Anual



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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Difundir y actualizar puntualmente a través de la intranet y TGT en cada centro, a través de los tabloneros de anuncios o los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los Convenios y el Plan de Igualdad., y las modificaciones que se produzcan	Nº de informaciones y comunicados realizados Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Anual
2	Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho, debidamente acreditadas. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo, o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y el plan de igualdad.	Información incluida en los folletos y comunicados. Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Semestral
3	Se recogerán los datos mediante la tabla establecida en el primer Plan de Igualdad de las medidas de conciliación por: zona geográfica, frecuencia, tipo de permiso, sexo. Anualmente también se facilitará el tipo de contrato de las personas que lo solicitan.	Tabla de recopilación de datos. Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Anual

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
4	Seguir revisando el lenguaje y el contenido de los nuevos materiales formativos desde la perspectiva de género	Nº del nuevo material revisados/editados Olga Cáceres Daniel Segura Carolina Lahuerta
5	Los miembros de la comisión de seguimiento podrán participar en todas aquellas acciones formativas sobre Igualdad, realizadas en su ciudad.	Nº de acciones formativas realizadas. Carolina Lahuerta

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.6.2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
1.	Mantener la buena práctica de posibilitar la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares dependientes).	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado para mujeres y hombres la adaptación. Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Semestral
2	Establecer un calendario laboral anual para toda la plantilla de la empresa para poder organizarse y así conciliar la vida personal, familiar y laboral, siendo este conocido por la plantilla un mes antes de su implantación, sin posibilidad de modificarlo sin preaviso previo, excepto en causa sobrevenida o enfermedad, especificando cuáles se consideran horas complementarias. Necesidad de tener los horarios de, al menos, los dos meses siguientes al mes en curso, especialmente en época de vacaciones y rebajas. cuáles se consideran horas complementarias.	Seguimiento anual de los calendarios establecidos en acta por parte de RRHH Zona. Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Se establece para el año 2020. Seguimiento anual

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
3 Reducción de jornada y/o adaptación de la misma (sin reducirla), temporalmente, por estudios oficiales debidamente acreditados. Una vez transcurrido el plazo, la persona volverá a su jornada habitual. Se deberá entregar un certificado que acredite el aprovechamiento de los mismos, de no ser así no tendría acceso a esta medida.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
4 Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes, con reserva del puesto de trabajo durante todo este tiempo de excedencia.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
5 Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
6 Permiso retribuido con un máximo de dos meses para la realización de gestiones previas a las adopciones.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
7 Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
8 Garantizamos un permiso no retribuido o recuperable para los trabajadores/as con descendientes menores para atender situaciones que exijan su presencia. Tales como requerimientos del colegio, tramites oficiales u otras similares debidamente justificadas en función de la operativa diaria. En caso de ser recuperable deberá ser previamente consensuada con la empresa dicha recuperación.	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
9 Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro o cambio de turno cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de familiares dependientes regulados dentro de la Ley de Dependencia.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
10 Considerar como retribuidos, los permisos para acompañar a consulta médica a familiares- dependientes.	Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
11 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 periodo de reducción en días completos cuando el causante (menor o familiar dependiente) resida en el extranjero. Este periodo se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulado, en su caso, a las vacaciones.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
12 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Cualquier cambio en la legislación, modificará la presente medida en su contenido.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
13 Facilitar el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de descendientes u otras, para padres o madres separados/as, divorciados/as	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
14 Establecer una excedencia de duración no superior a 6 meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho, con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que acrediten que no han tenido una actividad laboral, en cuyo caso perderían la reserva de puesto de trabajo.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
15 Las y los trabajadores/as que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán preferencia en la medida que la operativa lo permita a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
16 Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la 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 art 37.6 del ET que da derecho a las y los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, al menos, la mitad de la duración de aquella por el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, hasta que el menor cumpla los 18 años. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
17 El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad), recogido en cada uno de los convenios provinciales, podrá ser solicitado durante el tiempo de recuperación y de forma fraccionada.	Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
18 Mantener la buena práctica de Incrementar la jornada o utilizar contratos interinos (en los casos en que son bonificados) para sustituir las bajas por IT, suspensiones de contrato por maternidad/paternidad, periodos de no trabajo en las adaptaciones o reducciones de jornada por cuidados, licencias, etc., para que el disfrute de derechos de la plantilla no se sostenga con exceso de trabajo, lo que incrementan los riesgos laborales en la medida que la operativa lo necesite.	Plantilla mínima ampliada	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Anual
19 Siempre atendiendo a las necesidades organizativas del centro, la empresa procurará facilitar turnos especiales para las tardes de Nochebuena y Nochevieja, con el fin de que puedan librar alguno de dichos turnos. Se hará extensible del mismo modo en aquellos casos en que, debido a la condición de horario especial, se decida abrir menor número de horas ese día.	Listados de personas que trabajan cada día por centro de trabajo y sexo	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Anual

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
20 Se mantendrá la buena práctica de convertir la jornada en continuada. Así mismo se hará un estudio en las tiendas en las haya necesidad para mejorar el sistema de turnos, distribución de la jornada y concreciones horarias de manera que permita mejorar la conciliación.	Horarios actuales de la plantilla y horarios tras la conversión. Datos anuales de Nº de mujeres y hombres con jornada partida y Nº con jornada continuada.	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Anual
21 Excedencia, con reserva de puesto, de hasta un mes para cubrir necesidades personales que podrán unirse a licencias retribuidas, justificándolo debidamente. Con las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> • No se podrá unir a vacaciones excepto que coincida con el periodo escolar . • Periodo mínimo de 10 días • Si concurriese dos peticiones simultáneamente se valorará para garantizar la cobertura de la tienda. • No podrán coincidir los puestos de responsabilidad al mismo tiempo • Deberá solicitarse con 15 días de preaviso. 	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
22 La empresa se compromete a estudiar e introducir medidas sobre concienciación al personal e informarlo sobre la gestión de las herramientas digitales, con el fin de hacer un buen uso de la desconexión tecnológica.	Nº de veces informado	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.6.3.: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO	
1	Realizar campañas informativas y de sensibilización sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa y las del RD 6/2019, dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Nº de campañas realizadas. Nº de comunicados específicos para varones realizados / nº de varones en plantilla	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Anual
2	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales siempre que la operativa del centro lo permita.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
3	Permiso retribuido para los varones por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a sus hijas/os menores siempre que la operativa del centro lo permita.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
4	Posibilidad de unir el permiso de nacimiento a las vacaciones. Si los dos progenitores pertenecen a la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO	
5	Aumentar la licencia por nacimiento de hijo en 4 días más para aquellos padres que disfruten al menos 2 semanas de la cesión de la suspensión del contrato por maternidad por parte de la madre. Esta licencia finalizará cuando se equiparen el permiso por nacimiento de hijo/a para ambos progenitores para el 2021.	Nº de acciones formativas realizadas.	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
6	Para las personas con jornadas parciales, con menores a cargo con discapacidad igual o superior al 33% (Ley LGD), se valorará según la organización de la tienda, el poder distribuir su jornada semanal de forma irregular para que les permita conciliar.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral
7	Recordar al trabajador que la ley permite que suspenda su contrato de trabajo por paternidad, que podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la del disfrute del permiso que le correspondiera, aunque haya terminado el año natural.	Medida adoptada	Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral



Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
8	El padre, durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo/a o del disfrute de la suspensión del contrato por paternidad tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo respetando el cómputo semanal.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida Carolina Lahuerta Olga Cáceres <u>Plazo:</u> Semestral

6.7 Seguridad y salud

OBJETIVO ESPECÍFICO: 6.6.1.: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de Riesgos Laborales.

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Garantizar un embarazo y una lactancia saludables, adecuando las condiciones (equipos, instrucciones, procedimientos, etc.) y tiempo de trabajo (horarios, pausas...) y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.	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
2	Seguir aplicando el protocolo de embarazo y en el caso de cambios en las tareas se revisará la evaluación de riesgos en el embarazo y la lactancia natural de los diferentes puestos de trabajo, que incluya un catálogo de los que están exentos de los mismos, así como los que tengan limitaciones.	En el caso de cambio revisión del documento. Carolina Lahuerta Olga Cáceres Xavier Martínez <u>Plazo:</u> Durante toda la vigencia del Plan

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
3 Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia existente, tanto en la TGT como en la INET.	Medios en los que aparece publicado el protocolo.	Olga Cáceres Carolina Lahuerta Xavier Martínez <u>Plazo:</u> Anual
4 Mantener y difundir la vigilancia de la salud del protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia.	Medios en los que aparece publicado.	Olga Cáceres Carolina Lahuerta Xavier Martínez <u>Plazo:</u> Anual
5 Habilitar, donde no exista, un espacio y/o un mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y de las embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando lo requieran.	Nº de centros con espacios habilitados/ Nº total de centros	Olga Cáceres Carolina Lahuerta Xavier Martínez <u>Plazo:</u> Anual
6 Revisar las evaluaciones de riesgos para que se consideren adecuadamente los riesgos derivados de la carga y descarga de mercancía y se adopten las medidas correctoras adecuadas a dichos riesgos.	Evaluación realizada y medidas correctoras adoptadas.	Olga Cáceres Carolina Lahuerta Xavier Martínez <u>Plazo:</u> Anual
7 Realizar siempre que proceda evaluaciones periódicas sobre riesgos ergonómicos, psicosociales y estudios termohigrométricos por centro de trabajo.	Evaluación realizada y medidas correctoras adoptadas. Nº de centros en los que se ha realizado el estudio.	Olga Cáceres Carolina Lahuerta Xavier Martínez <u>Plazo:</u> Anual

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
8 Dar a conocer a la plantilla los planes de prevención y evacuación en caso de incendio.	Planes conocidos por la plantilla. Nº de simulacros realizados por centro de trabajo.	Olga Cáceres Carolina Lahuerta Xavier Martínez <u>Plazo:</u> Anual
9 Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales que se consideren necesaria, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados.	Índices de Siniestralidad desagregados por sexo. Información sobre PRL solicitada-entregada a la Comisión de Seguimiento.	Olga Cáceres Carolina Lahuerta Xavier Martínez <u>Plazo:</u> Anual
10 Mantener las prestaciones de los reconocimientos médicos realizados por la empresa en los siguientes casos: <ul style="list-style-type: none"> • Mamografía a mujeres a partir de los 40 años. • PSA en hombres a partir de los 45 años. • Sangre oculta en heces a partir de los 50 años. 	Número de personas que acceden a estas pruebas desagregados por sexo.	Olga Cáceres Carolina Lahuerta Xavier Martínez <u>Plazo:</u> Anual



6.8 Prevención del acoso sexual y por razones de sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.7.1.: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo ya acordado con la RLT.

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.	Medios por los que se ha difundido el protocolo. Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Durante la vigencia del Plan
2	Incluir en la formación de la empresa, una formación obligatoria para poder prevenir el acoso sexual y por razón de sexo para los equipos que gestionen las tiendas.	Módulo elaborado e incluido. Olga Cáceres Carolina Lahuerta Daniel Segura <u>Plazo:</u> Durante la vigencia del Plan
3	El departamento de RRHH presentará a la comisión de seguimiento un informe anual de acoso: casos notificados a la empresa y que han ido a la Comisión Instructora, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada y número de denuncias archivadas por centro, así como de las acciones realizadas para la difusión del Protocolo entre la plantilla.	Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas Nº de denuncias archivadas comunicadas / Nº de denuncias archivadas Estos datos se darán por centro de trabajo Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Anual
4	Realizar cursos de formación a mandos intermedios y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos y personas formadas desagregado por provincias Olga Cáceres Daniel Segura Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Plan de Formación 2020

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
5	Formar a los miembros que integran la comisión de seguimiento del plan de igualdad en prevención de acoso sexual y por razón de sexo	Nº de acciones formativas realizadas. Olga Cáceres Carolina Lahuerta Daniel Segura <u>Plazo:</u> Durante la vigencia del Plan



6.9 Violencia de género

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.8.2.: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Elaborar y difundir una guía específica de difusión de este apartado, que contemple derechos reconocidos por la Ley y las mejoras de este plan de igualdad negociadas.	Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Un año desde la firma del II Plan
2	No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.	Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Semestral
3	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.	Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Semestral
4	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Anual
5	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 18 meses con reserva del puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Anual

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
6	A las Víctimas de Violencia de Género se le permitirá la modificación de las fechas del disfrute del periodo vacacional.	Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo. Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Anual
7	Las víctimas de Violencia de Género podrán disponer de un permiso retribuido de 1 mes de duración en caso necesidad acreditada de alejamiento	Nº de veces que se ha solicitado la medida. Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Semestral



6.10 Comunicación y sensibilización

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.10.1.: 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.

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Implantar y difundir una guía y un manual de estilo para el uso de toda la plantilla, en lenguaje inclusivo y no sexista.	Documento realizado. Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Un año desde la firma del II Plan
2	Mantener la revisión del lenguaje e imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (TGT, manual de acogida, tabloneros) y en las comunicaciones externas para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Nº de mensajes revisados y canal utilizado Olga Cáceres Carolina Lahuerta Daniel Segura <u>Plazo:</u> Durante la vigencia del Plan
3	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (web, relaciones prensa ...) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Nº de personas por sexo formadas por número de personas implicadas. Olga Cáceres Carolina Lahuerta Belén Iglesias <u>Plazo:</u> Durante la vigencia del Plan
4	Asegurarse que la información sobre el Segundo Plan igualdad se difunde y llega a toda la plantilla.	Nº de comunicados enviados y difundidos Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Anual
5	Establecer un canal directo en materia de igualdad para que la plantilla puedan acceder directamente a las agentes de igualdad de la empresa	Nº de comunicaciones recibidas Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> 6 meses

Nº MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y PLAZO
6	Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género 25 de Noviembre y el día 8 de Marzo, día de la Mujer.	Campaña realizada e informada a la Comisión Olga Cáceres Carolina Lahuerta <u>Plazo:</u> Anual



6.10 Infrarrepresentación femenina

Dadas las características de la empresa y de la composición de la plantilla esta materia no aplica.

OYSHO